

Na temelju članka 125. i 126. Zakona o radu (Narodne novine broj 149/09. i 61/11.), te članka 15. stavak 1. Statuta Javne ustanove „Park prirode Biokovo“, a nakon provedenog savjetovanja o donošenju Pravilnika o radu s radničkim vijećem, Upravno vijeće Javne ustanove „Park prirode Biokovo“, na VIII sjednici održanoj dana 09. XII 2012. donosi

## **PRAVILNIK O RADU JAVNE USTANOVE „PARK PRIRODE BOKOVO“**

### **I. TEMELJNE ODREDBE**

#### Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Javnoj ustanovi „Park prirode Biokovo“ (u daljnjem tekstu: Ustanova) a pobliže se uređuje:

- organizacija rada Ustanove
- sklapanje ugovora o radu
- zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad
- radno vrijeme
- odmori i dopusti
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad
- plaće
- ostala materijalna prava radnika
- izumi i tehnička unapređenja
- prestanak ugovora o radu
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa
- radničko vijeće, sindikati i skup radnika
- naknada štete
- prijelazne i završne odredbe.

Izrazi koji se za fizičke osobe u ovom Pravilniku koriste u muškom rodu, neutralni su i odnose se podjednako na osobe muškog i ženskog spola.

#### Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na radnike Ustanove koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u Ustanovi ili na drugom mjestu koje odredi ravnatelj Ustanove (u daljnjem tekstu: ravnatelj).

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

#### Članak 3.

Zaštita na radu i protupožarna zaštita detaljnije se uređuju pravilnicima, posebnim općim aktima ili programima koje donosi Ustanova u skladu s zakonskim i drugim propisima o zaštiti na radu i zaštiti od požara.

## **Temeljna prava i obveze**

### **Članak 4.**

Prilikom stupanja na rad ili promjene radnog mjesta, Ustanova je obvezan upoznati radnika s poslovima i zadacima radnog mjesta, uvjetima rada i sredstvima za rad, neposrednim suradnicima, pravima i obvezama iz radnog odnosa i zaštitom na radu.

Radnika uvodi u rad neposredno nadređeni, voditelj službe ili radnik s radnim iskustvom na određenim poslovima, kojega odred ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštena osoba.

Ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštena osoba utvrđuje radno vrijeme i radniku izdaje upute i naloge za rad u skladu s naravi i vrstom posla koje radnik obavlja na određenom radnom mjestu.

Ravnatelj može propisati posebne uvjete za rad i ponašanje radnika na određenim (specifičnim) mjestima.

### **Članak 5.**

Ustanova je dužna osigurati uvjete za siguran rad radnika. S tim u svezi Ustanova je dužna organizirati osposobljavanje svakog radnika za siguran rad, a osobito nakon stupanja na rad, premještaja na drugo radno mjesto, uvođenja novih tehnologija ili opreme.

Radnik ima pravo odbiti raditi na radnom mjestu ili napustiti radno mjesto, ako mu prijete neposredna opasnost za život ili zdravlje zbog neosiguranih uvjeta za siguran rad. U ovom slučaju radnik je dužan odmah obavijestiti neposredno nadređenog, voditelja službe ili ravnatelja o razlozi, ma odbijanja rada ili napuštanja radnog mjesta.

## **Pravila radne i tehnološke discipline**

### **Članak 6.**

Prilikom zasnivanja radnog odnosa, radnik je obvezan Ustanovi predložiti vjerodostojne dokumente (isprave), te dati istinite i potpune podatke kojima se dokazuje njegova stručna sprema, a po potrebi i zdravstvena ili druga osposobljenost za obavljanje poslova i zadataka na radnom mjestu.

Povreda obveze iz prethodnog stavka, a osobito predočenje nevjerodostojnih isprava, prešućivanje ili davanje netočnih podataka od bitnog značaja za obavljanje poslova na radnom mjestu, mogu biti razlogom za izvanredni otkaz ugovora o radu, kojeg Ustanova daje radniku.

### **Članak 7.**

Radnik je obvezan uredno dolaziti na rad i radno vrijeme koristiti za obavljanje poslova i zadataka na radnom mjestu.

Radnik ne smije, bez odobrenja ravnatelja, voditelja službe, ovlaštene osobe ili neposredno nadređenog, napustiti radno mjesto u tijeku radnog vremena, izuzev u slučaju neosiguranih uvjeta za siguran rad i drugih izvanrednih okolnosti.

U slučaju izostanka s rada, radnik je obvezan bez odgode, odnosno isti dan obavijestiti voditelja službe ili ravnatelja o razlozima izostanka s posla.

U slučaju izvanrednih okolnosti, a kao što su: automobilska nesreća, bolnički smještaj, tehničke i fizičke nemogućnosti kontakta s poslodavcem, a koje se pojedinačno utvrđuju s obzirom na prirodu nastale izvanredne okolnosti, radnik je obavezan obavijestiti ravnatelja, voditelja službe, ovlaštene osobe ili neposredno nadređenog, o razlozima izostanka s posla najkasnije trećeg dana izostanka s rada. U slučaju izostanka s rada zbog bolesti, radnik je o tomu dužan poslodavcu dostaviti odnosno predočiti liječničku potvrdu u roku tri dana od nastanka takve okolnosti.

Kašnjenje na rad, napuštanje radnog mjesta ili odlaženje s rada prije isteka radnog vremena, bez odobrenja ravnatelja, voditelja službe, ili neposredno nadređenog, mogu biti razlogom za redoviti otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika.

Neopravdano izostajanje s posla, kao i zloupotreba bolovanja razlogom su za izvanredni otkaz ugovora o radu.

#### Članak 8.

Radnik je obavezan savjesno, pravovremeno i kvalitetno obavljati poslove i zadatke na radnom mjestu, prema uputama ravnatelja, voditelja službe ili ovlaštene osobe. Pri obavljanju poslova i zadataka, a ovisno o njihovoj vrsti, radnik je dužan primjenjivati utvrđene standarde, propise i pravila struke.

Radnik ne smije odbiti naloge neposredno nadređenog, voditelja službe, ravnatelja ili druge ovlaštene osobe za obavljanje poslova ili zadataka za koje posjeduje stručno znanje i druge radne sposobnosti.

Nesavjesno, nepravovremeno i nekvalitetno obavljanje poslova i radnih zadataka, mogu biti razlogom za redoviti otkaz ugovora o radu, zbog skrivljenog ponašanja ili nedostatka stručne ili druge osposobljenosti radnika za obavljanje poslova i zadataka radnog mjesta.

Neopravdano odbijanje naloga za rad, kao i savjesno neprimjenjivanje standarda, radnih postupaka i propisa pravila struke mogu biti razlogom za izvanredni otkaz ugovora o radu.

#### Članak 9.

Radnik je obavezan sredstva za rad (strojeve, aparate, uređaje, alate, materijale, i sl .) koristiti prema njihovoj gospodarskoj namjeni, tehničkim uputama ili propisima.

Radnik je dužan brinuti se o tekućem održavanju sredstava kojima se koristi u radu i pravovremeno obavještavati voditelja službe ili drugog ovlaštenog radnika o kvarovima, oštećenjima ili gubitku (nestanku) sredstava.

Radnik ne smije koristiti sredstva za rad za obavljanje privatnih poslova, posuđivati ih ili odnositi iz poslovnih prostorija poslodavca, a bez odobrenja voditelja službe, ravnatelja ili drugog ovlaštenog radnika.

Nenamjensko ili neracionalno korištenje, te nepridržavanje tehničkih uputa ili propisa za upotrebu sredstava za rad, mogu biti razlog za redoviti otkaz ugovora o radu, zbog skrivljenog ponašanja radnika.

Neovlaštena posudba, namjerno izazivanje kvarova ili oštećenja, samovoljno otuđivanje sredstava rada, pronevjera novca, materijala i sl. mogu biti razlogom za izvanredni otkaz ugovora o radu.

#### Članak 10.

Radnik je obavezan primjenjivati tehničke i druge propisane mjere za siguran rad i zaštitu života i zdravlja radnika. To se osobito odnosi na korištenje osobnih zaštitnih sredstava, naprava i uređaja, te drugih sredstava za osobnu i kolektivnu zaštitu.

Radnik ne smije odbiti osposobljavanje i obrazovanje za zaštitu na radu i protupožarnu zaštitu, koje se organizira odnosno provodi u radno vrijeme i na trošak Ustanove.

Radnik ne smije dolaziti na rad pod utjecajem alkohola, opojnih droga i drugih narkotika, niti konzumirati alkohol, droge i narkotike za vrijeme rada i neposredno prije početka rada.

Radnik je dužan pridržavati se zabrane pušenja u prostorijama gdje je to zabranjeno.

Povrede propisanih mjera o zaštiti na radu, zaštiti od požara i drugih mjera za siguran rad, bez težih posljedica za život i zdravlje radnika, mogu biti razlogom za redoviti otkaz ugovora o radu, zbog skrivljenog ponašanja radnika.

Odbijanje osposobljavanja za zaštitu na radu i zaštitu od požara, kao i kršenje ili neprimjenjivanje propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara, mogu biti razlogom za izvanredni otkaz ugovora o radu.

#### Članak 11.

Radnik koji ima ovlasti u rukovođenju, predlaganju ili donošenju poslovnih odluka, odluka o pojedinačnim pravima i obvezama i odgovornostima radnika, te pripremi ili obradi i davanju određenih informacija i podataka, dužan je postupati u granicama ovlasti i u skladu s propisima i općim aktima poslodavca.

Zloupotreba položaja i prekoračenje ovlasti, mogu biti razlogom za redoviti otkaz ugovora o radu, zbog skrivljenog ponašanja radnika.

Kršenje ili neprimjenjivanje propisa i općih akata, te davanje netočnih ili nepotpunih informacija ili podataka, mogu biti razlogom za izvanredni otkaz ugovora o radu.

#### Članak 12.

Radnik je dužan, bez obzira na način saznanja, čuvati podatke o: razvojnim programima, planovima rada i poslovanja, financijskim planovima i izvješćima, o poslovnim strategijama i organizacijskim uputama, tehničko-tehnološkim rješenjima i postupcima, istraživanju i obradi tržišta, stanju osnovnih i obrtnih sredstava, mjerama tehničke i fizičke zaštite objekata i druge imovine, te drugih podataka koji se smatraju poslovnom tajnom poslodavca.

Radnik ne smije priopćavati trećim osobama podatke koji se smatraju poslovnom tajnom, nit iz poslovnih prostorija poslodavca odnositi projektnu, tehničko-tehnološku i drugu poslovnu dokumentaciju, bez odobrenja ravnatelja ili ovlaštenog radnika.

Radnik ne smije za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove koji spadaju u djelatnost Ustanove, bez odobrenja ravnatelja.

Radnik ne smije od poslovnih partnera ili osoba s kojima održava poslovne veze, kao i od podređenih radnika Ustanove, primati poklone veće vrijednosti.

Neovlašteno priopćavanje podataka koji se smatraju poslovnom tajnom bez težih posljedica za rad i poslovanje Ustanove, mogu biti razlogom za redoviti otkaz ugovora o radu, zbog skrivljenog ponašanja radnika.

Neovlašteno priopćavanje podataka koji se smatraju poslovnom tajnom s težim posljedicama za rad i poslovanje Ustanove, primanje mita i neodobreno sklapanje poslova, koji spadaju u djelatnosti Ustanove, za svoj ili tuđi račun, mogu biti razlogom za izvanredni otkaz ugovora o radu.

### Članak 13.

Radnici su dužni međusobno surađivati i uzajamno se pomagati u obavljanju poslova i izvršavanju drugih radnih obveza. U svojem ponašanju radnici trebaju izbjegavati sve što bi moglo ometati normalan proces rada ili umanjiti ugled Ustanove, te ugled i dostojanstvo drugih radnika.

Radnik je dužan uljudno se ponašati prema posjetiteljima, strankama i korisnicima usluga, davati im točne informacije ili ih uputiti na ovlaštenu osobu.

Radnik ne smije nasilnim ili drugim ponašanjem ometati rad drugih radnika, provocirati ih ili vrijeđati, izazivati svađe ili tučnjave, te objavljivati ili prenositi podatke ili informacije koje bi mogle štetiti ugledu Ustanove i radnika.

Duže odbijanje neophodne suradnje, provociranje, prijetnje, izazivanje svađe, ometanje rada, prenošenje ili objavljivanje podataka kojima se smanjuje ugled Ustanove, te ugled i dostojanstvo radnika, mogu biti razlogom za redoviti otkaz ugovora o radu, zbog skrivljenog ponašanja radnika.

Nezakonito pozivanje na obustavu rada (štrajk), izazivanje tučnjave, te drugi oblici nasilnog ponašanja kojim se ometa ili onemogućuje rad ili stvara nered, neuljudan odnos prema posjetiteljima, strankama i korisnicima usluga, mogu biti razlogom za izvanredan otkaz ugovora o radu.

Ustanova ili ravnatelj ili pretpostavljeni ne smije stavljati u nejednak položaj ili povlašćivati pojedine ili skupinu radnika u odnosu na druge radnike.

## **II. ORGANIZACIJA RADA USTANOVE**

### Članak 14.

Proces rada Ustanove organiziran je kroz ustrojstvene jedinice. Ustroj i poslovi na pojedinim radnim mjestima uređeni su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu.

Ustanova samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu propisani zakonom, kao i broj izvršitelja za obavljanje pojedinih poslova.

## **III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

### **Zasnivanje radnog odnosa**

### Članak 15.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu je zaključen kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora, uz poštivanje propisane forme, sukladno odgovarajućim odredbama Zakona o radu.

Prava i obveze iz radnog odnosa zasnivaju se od trenutka kada ugovor o radu potpišu obje ugovorne strane, odnosno na dan, koji je kao dan početka rada, odnosno kao dan zasnivanja prava i obveza iz radnog odnosa kao takav utvrđen ugovorom o radu.

#### Članak 16.

Prosudbu o potrebi sklapanja ugovora o radu donosi ravnatelj u skladu s godišnjim planom i programom rada Ustanove.

Slobodna radna mjesta popunjavaju se putem javnog natječaja koji se objavljuje na oglasnoj ploči Ustanove i oglasnoj ploči područne službe Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, odnosno na temelju javnog natječaja objavljenog u Narodnim novinama ako je to propisano posebnim zakonom, Kolektivnim ugovorom ili općim aktom Ustanove.

Natječaj mora sadržavati: naziv radnog mjesta, opće i posebne uvjete za prijem u radni odnos i raspored na radno mjesto, isprave koje se trebaju priložiti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta, rok za podnošenje prijave i rok u kojem će prijavljeni kandidati biti obaviješteni o rezultatima natječaja. Ako se stručne sposobnosti kandidata utvrđuju putem provjere znanja i sposobnosti prije izbora ili probnim radom, to se mora navesti u natječaju.

Rok za podnošenje prijave na natječaj ne smije biti kraći od osam (8) dana.

Ispunjavanje uvjeta za zasnivanje radnog odnosa dokazuje se odgovarajućim ispravama i dokumentima koje pribavlja i dostavlja poslodavcu osoba koja zasniva radni odnos.

Kandidat koji ima prednost kod prijema u radni odnos prema posebnom zakonu, dužan je u prijavi za natječaj pozvati se na to pravo, kao i priložiti dokaz o prednosti za prijem u radni odnos, te u tom slučaju ima prednost u odnosu na ostale kandidate samo pod jednakim uvjetima.

#### Članak 17.

Nepravovremeno dostavljene i nepotpune prijave neće se uzimati u razmatranje.

#### Članak 18.

Odluku o izboru između prijavljenih kandidata donosi Upravno vijeće ili ravnatelj u skladu s ovlaštenjima utvrđenim Statutom.

Na temelju odluke o izboru, ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa ravnatelj.

Kandidate koji nisu izabrani pismeno se izvješćuje u roku od 15 dana od dana donošenja odluke o izboru.

Ugovor o radu s ravnateljem sklapa Upravno vijeće, odnosno predsjednik Upravnog vijeća na temelju odluke o imenovanju.

#### Članak 19.

Prije donošenja odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novima radnikom, ravnatelj Ustanove mora utvrditi može li se uredno obavljanje poslova osigurati drugačijim rasporedom radnika Ustanove.

Ako u toku rada dođe do promjene radnog mjesta i plaće radnika ili drugih elemenata ugovora, s tim promjenama ravnatelj i radnik sklapaju dodatak (aneks) ugovora o radu ili novi ugovor o radu.

#### Članak 20.

Za vrijeme trajanja radnog odnosa ravnatelj Ustanove ili po njemu ovlaštena osoba može u redovitim okolnostima odrediti radniku rad na svim poslovima koji odgovaraju njegovim stručnim i radnim sposobnostima, potrebama ustroja rada, programskim zadacima i ciljevima rada Ustanove.

U slučaju izvanrednih okolnosti radnik je obavezan, tako dugo dok one traju, prihvatiti obavljanje poslova koje inače prema ugovoru o radu nije ili ne bi radio.

Pod izvanrednim okolnostima se smatra viša sila, izvanredno povećanje opsega posla, potreba zamjene odsutnog radnika i drugi slučajevi prijekne potrebe rada.

#### Članak 21.

Prije sklapanja ugovora o radu Ustanova može samostalno ili putem ovlaštenih institucija provjeriti stručne ili druge radne sposobnosti kandidata na prikladan način, uz pomoć odgovarajućih testova, rješavanja zadataka, razgovora s kandidatima, uvida u određenu dokumentaciju i sol ., pri čemu mora voditi brigu o odredbama Zakona o zaštiti osobnih podataka, Zakona o radu i drugih zakonskih propisa.

Prije sklapanja ugovora o radu Ustanova može na svoj trošak kandidata uputiti na liječnički pregled radi utvrđivanja njegovih zdravstvenih i psihofizičkih sposobnosti za obavljanje konkretnih poslova.

S kandidatima kod kojih nije utvrđena tražena sposobnost za obavljanje određenih poslova ne može se zasnovati radni odnos.

#### Članak 22.

Prije zasnivanja radnog odnosa s Ustanovom za radno mjesto za koje su utvrđeni posebni uvjeti rada, kandidat će se uputiti o trošku Ustanove na utvrđivanje zdravstvene sposobnosti.

S kandidatima kod kojih nije utvrđena tražena zdravstvena sposobnost za obavljanje određenih poslova ne može se zasnovati radni odnos.

#### Članak 23.

Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti uvid u Statut, ovaj Pravilnik i ostale akte Ustanove, odnosno u Kolektivni ugovor kojim se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

Radnik je dužan početi s radom na dan koji je utvrđen ugovorom o radu.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, Ustanova ima pravo taj ugovor jednostrano raskinuti. Raskid ugovora se priopćava radniku u pisanom obliku, sukladno općim propisima o obveznim odnosima i Zakonu o radu.

## **Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

Članak 24.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način predviđen Zakonom o radu.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

## **Ugovor o radu na određeno vrijeme**

Članak 25.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, kao što je zamjena privremeno nenazočnog radnika, izvršenjem određenog posla, kao što je privremeno povećanje opsega posla ili nastupanjem određenog događaja, kao što je vremenski stvarno ograničena narudžba ili privremeni poslovi za obavljanje kojih Ustanova ima iznimnu potrebu, te u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Ustanova ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od 3 (tri) godine.

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

Ustanova je dužna radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme Ustanova može redovito otkazati samo ako je takva mogućnost predviđena samim ugovorom.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, odnosno nastupom uvjeta koji je određen za prestanak ugovora o radu.

## **Forma ugovora o radu**

Članak 26.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, a ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Ustanova je dužna radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

## **Bitni sastojci**

Članak 27.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 26. ovog Pravilnika mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:

1. Ugovornim stranama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu, te osobni identifikacijski broj (OIB) ugovornih strana;



2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima, prema uputama poslodavca;
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova;
4. danu početka rada;
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme;
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora;
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova;
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo i
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

#### Članak 28.

Ako se radnik upućuje za rad u inozemstvo za razdoblje duže od mjesec dana, a za vrijeme rada u inozemstvu na ugovor o radu će se primjenjivati inozemni propisi, pisani ugovor o radu mora se sklopiti ili se radniku mora izdati pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, prije odlaska u inozemstvo, te mora sadržavati osim uglavaka iz članka 27. ovog Pravilnika i dodatne uglavke o:

1. trajanju rada u inozemstvu;
2. novcu u kojem će se isplaćivati plaća;
3. drugim primanjima u novcu i naravi na koja radnik ima pravo za vrijeme rada u inozemstvu i
4. uvjetima vraćanja (repatrijacije) u zemlju.

#### Članak 29.

Ako Ustanova prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

#### **Najniža dob za sklapanje ugovora o radu**

#### Članak 30.

Ne smije se zaposliti osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika, koji se smije zaposliti, za sklapanje određenog ugovora o radu, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u svezi s tim ugovorom.

Ovlaštenje za sklapanje ugovora o radu iz stavka 2. ovoga članka mora se dati u pisanom obliku.

#### **Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu**

#### Članak 31.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim uvjetima.

Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom poslu (radnom mjestu), a odnose se na uvjete stručne spreme, radno iskustvo i posebna znanja i sposobnosti.

#### **IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA**

##### **Članak 32.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti ravnatelja o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bi ga mogla onemogućiti, ili koja ga bitno ometa ili bi ga mogla ometati u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

##### **Članak 33.**

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

##### **Članak 34.**

Prije i prilikom sklapanja ugovora o radu, Ustanova je ovlaštena prikupljati samo one osobne podatke radnika koje je dopušteno prikupljati, obrađivati i koristiti, a to su osobni podaci radnika koji su predviđeni kao nužni radi vođenja evidencije o radnicima i radnom vremenu, kako slijedi:

- ime i prezime
- osobni identifikacijski broj (OIB)
- državljanstvo
- dan, mjesec, godina i mjesto rođenja
- za strane državljane – posjedovanje i trajanje radne dozvole
- prebivalište ili uobičajeno boravište
- završeno obrazovanje ili drugi oblici stručnog usavršavanja za rad ( stečena školska ili stručna sprema, te razina visokog obrazovanja), te ostali oblici usavršavanja tokom rada
- podaci o dosadašnjem zaposlenju – radna mjesta i trajanje radnog odnosa
- podaci o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bito ometa u izvršenju ugovora o radu ili koja ugrožava život i/ili zdravlje ljudi s kojima u svom radu dolazi u dodir
- uvjerenje o nekažnjavanju odnosno uvjerenje da se protiv osobe ne vodi istraga, odnosno kazneni niti drugi postupak, te
- ostali podaci, sukladno odredbama Zakona o zaštiti osobnih podataka.

##### **Članak 35.**

Ustanova smije dostavljati osobne podatke o radniku trećim osobama, samo ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, te u svezi s radnim odnosom, i to kako slijedi:

1. Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje
2. Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje
3. banka kod koje je radnik otvorio račun
4. tijela državne vlasti

5. u svakom slučaju kada to nije u suprotnosti s odredbama Zakona o zaštiti osobnih podataka.

Radnik je dužan pravovremeno dostaviti Ustanovi podatke o svakoj promjeni osobnih podataka koji su bitni za ostvarivanje prava i obveza na radu i u svezi s radom, a koje podatke je dopušteno prikupljati sukladno odredbama Zakona o radu, drugih zakona i ovog Pravilnika.

#### Članak 36.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu, Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

#### Članak 37.

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

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati samo ravnatelj ili osoba koju za to ravnatelj posebno opunomoći.

#### Članak 38.

Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

## **V. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

### **Ugovaranje i trajanje probnog rada**

#### Članak 39.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad ne smije trajati duže od 6 (šest) mjeseci.

#### Članak 40.

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti (stručnost, kvalitetu, točnost, brzinu, radnu disciplinu, komunikaciju sa suradnicima i posjetiteljima i sl.).

Probni rad radnika prati ravnatelj, voditelj službe ili osoba koju ravnatelj za to ovlasti.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje 7 (sedam) dana.

Otkaz zbog neudovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku.

Ako otkaz iz stavka 3. ovog članka ravnatelj ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

### **Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s njim sklopiti ugovor o radu**

#### Članak 41.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

Status pripravnika također može imati osoba koju Ustanova osposobljava za poslove određenog radnog mjesta.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Pripravnik ostvaruje pravo na plaću u visini od 80% plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

#### Članak 42.

Pripravniku se određuje stručna osoba koja je dužna donijeti plan i program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

Ravnatelj Ustanove daje suglasnost na program stručnog osposobljavanja pripravnika.

Za trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.

#### Članak 43.

Osposobljavanje pripravnika za samostalan rad (pripravnički staž) traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

Dužina pripravničkog staža utvrđuje se ovisno o stupnju stručne spreme:

- III i IV stupanj stručne spreme                      6 mjeseci;
- VI stupanj stručne spreme                              9 mjeseci i
- VII stupanj stručne spreme                             12 mjeseci.

#### Članak 44.

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit, ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Ako je zakonom propisano polaganje stručnog ispita, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita provodi se sukladno zakonu, odnosno drugim propisima.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana. Ako ni tada ne položi ravnatelj mu može redovito otkazati.

### **Stručno osposobljavanje za rad (volonterski rad)**

#### Članak 45.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Ustanova može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja. Stručno osposobljavanje za rad može trajati koliko i pripravnički staž.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

## **VI. RADNO VRIJEME**

### **Pojam radnog vremena**

#### Članak 46.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama ravnatelja, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi ravnatelj.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu ravnatelja za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio ravnatelj.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu ravnatelja, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio ravnatelj ili u mjestu koje je odabrao radnik.

### **Puno i nepuno radno vrijeme**

#### Članak 47.

Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme. Puno radno vrijeme ne smije biti duže od 40 (četrdeset) sati tjedno.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik ne može sklopiti govore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti ravnatelja o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

### **Skraćeno radno vrijeme**

#### Članak 48.

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.

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme se izjednačuje s punim radnim vremenom.

Radnici koji imaju pravo na skraćeno radno vrijeme sukladno članku 48. stavak 1. ovog Pravilnika ne smiju se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca do punog radnog vremena.

Iznimno od stavka 4. ovog članka, radnik koji radi na poslovima sa skraćenim radnim vremenom obavezan je obavljati u preostalom vremenu do punog radnog vremena druge poslove na kojima ne postoji štetni utjecaj, ako je to utvrđeno ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

Obavljanje drugih poslova prema odredbi stavka 5. ovog članka nema značenje prekovremenog rada.

### **Prekovremeni rad**

#### Članak 49.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe, radnik na zahtjev ravnatelja mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do 8 (osam) sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 32 (trideset i dva) sata mjesečno niti duže od 180 (sto osamdeset) sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi ravnatelju pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

### **Raspored radnog vremena**

#### Članak 50.

Ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Ustanove ili ugovorom o radu, o rasporedu radnog vremena odlučuje ravnatelj pisanom odlukom.

Ravnatelj mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

### **Preraspodjela radnog vremena**

#### Članak 51.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Iznimno od odredbe prethodnog stavka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, odnosno 60 sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi ravnatelju pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od 6 mjeseci.

Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od 8 sati dnevno.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu do 48 sati tjedno, samo ako dostavi ravnatelju pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

## **Noćni rad**

### Članak 52.

Noćni rad je rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između 22 (dvadeset i dva) sata uvečer i 6 (šest) sati ujutro idućeg dana.

Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

### Članak 53.

Ravnatelj ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlašten liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, u slučajevima određenim zakonom.

U slučaju noćnog rada iz prethodnog stavka, ravnatelj je dužan osigurati da se isti obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

Ravnatelj je pri utvrđivanju rasporeda radnog vremena dužan voditi računa da rad noćnog radnika ne smije trajati duže od osam sati dnevno.

Iznimno rad noćnog radnika može trajati duže od osam sati, ali ne duže od dvanaest sati dnevno, pod uvjetom da je isto ugovoreno kolektivnim ugovorom.

## **Rad u smjenama**

### Članak 54.

Rad u smjenama je organizacija rada u Ustanovi prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

Smjenski radnik je radnik kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, ravnatelj mora osigurati izmjene smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

#### Članak 55.

Ravnatelj je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.

Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, ravnatelj je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu. Troškove zdravstvenog pregleda snosi Ustanova.

## VII. ODMORI I DOPUSTI

### Stanka

#### Članak 56.

Radnik koji radi najmanje 6 (šest) sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.

Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenja stanke.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj, odnosno ovlaštena osoba.

### Dnevni odmor

#### Članak 57.

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

U slučajevima i pod uvjetima utvrđenim zakonom, dnevni odmor između dva uzastopna dana može se odrediti u trajanju od najmanje 10 (deset) sati neprekidno. Radnik ne smije raditi više od 16 (šesnaest) sati neprekidno, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.) ili potrebe hitne intervencije.

### Tjedni odmor

#### Članak 58.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 (četirideset i osam) sati neprekidno.



Dani tjednog odmora su u pravili nedjelja i subota.

Ukoliko se zbog organizacije rada ne može radniku omogućiti korištenje tjednog odmora nedjeljom, mora mu se osigurati korištenje tjednog odmora u dan koji nedjelji prethodi odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti odmor na način naveden u prethodna dva stavka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje odmora u razdoblju određenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeće i Ustanove ili ugovorom o radu, koje ne može biti duže od dva tjedna.

Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 (četrdeset i osam) sati.

### **Godišnji odmor**

#### **Članak 59.**

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 (četiri) tjedna.

#### **Članak 60.**

Blagdani i neradni dani određeni zakonom i odlukom ravnatelja, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

#### **Članak 61.**

Dodatan broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi radnog staža, složenosti poslova, ostvarenom učinku, socijalnim kriterijima i to na sljedeći način:

1. obzirom na složenost poslova
  - zaposlenicima I vrste 4 dana
  - zaposlenicima II vrste 3 dana
  - zaposlenicima III vrste 2 dana
  - zaposlenicima IV vrste 1 dan
  
2. obzirom na dužinu radnog staža
  - do 5 godina radnog staža 1 dan
  - od 5 do 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 do 30 godina radnog staža 6 dana
  - od 30 godina i više radnog staža 7 dana
  
3. obzirom na radne uvjete
  - rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim napregnutostima ili posebnim

radnim vremenom	3 dana
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom	2 dana
4. obzirom na posebne socijalne uvjete	
- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom	2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po	1 dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na drugu djecu	3 dana
- invalidu	2 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u stavku 1. ovog članka točkama 1. do 4. Radnici koji po kriterijima iz stavka 1. i 2. ovog članka ostvare veći broj dana godišnjeg odmora od 30 (trideset), mogu koristiti najviše 30 radnih dana godišnjeg odmora.

### **Rok stjecanja prava na godišnji odmor**

#### Članak 62.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor određen na način propisan odredbama ovoga Pravilnika, nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

### **Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora**

#### Članak 63.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu pripadajućeg punog godišnjeg odmora određenog na način propisan odredbama čl. 59. i 60. ovoga Pravilnika za svaki mjesec rada u slučaju:

1. ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 62. stavak 1. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor;
2. ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 62. ovoga Pravilnika;
3. ako radni odnos prestane prije 1. srpnja i
4. ako je tijekom kalendarske godine u radnom odnosu kod više poslodavaca, pri čemu pravo na godišnji odmor za tu godinu kod svih poslodavaca može ostvariti ukupno u najdužem trajanju određenom na način propisan odredbama članka 59. i 60. ovog Pravilnika.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

### **Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora**

#### Članak 64.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da radi, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

## **Naknada za neiskorišteni godišnji odmor**

### Članak 65.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Ustanova je dužna radniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor na koji je stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

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

## **Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima**

### Članak 66.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

Radnik može koristiti godišnji odmor u više od dva dijela, samo u sporazumu s ravnateljem.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 2 (dva) tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

## **Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu**

### Članak 67.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 66. stavka 3. ovog Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Dio neiskorištenog godišnjeg odmora iz članka 66. stavak 3. ovoga Pravilnika radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

## **Raspored korištenja godišnjeg odmora**

### Članak 68.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj u skladu s ovim Pravilnikom.

Raspored (plan korištenja godišnjeg odmora) utvrđuje ravnatelj najkasnije do 30. svibnja za tekuću godinu.

### Članak 69.

Na osnovu plana korištenja godišnjeg odmora ravnatelj donosi, za svakog radnika posebno odluku kojom utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 61. ovog Pravilnika, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora, polazeći od potrebe organizacije rada Ustanove i vodeći računa o želji svakog radnika.

Odluka iz stavka 1. ovog članka dostavlja se najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

### Članak 70.

Radnik ima pravo koristiti dva puta jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme kada on sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti ravnatelja Ustanove ili ovlaštenu osobu najmanje jedan dan unaprijed.

#### Članak 71.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršavanja važnih i neodgodivih poslova.

Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

Radnicima kojima je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljnje korištenja godišnjeg odmora.

#### Članak 72.

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

Troškovima iz stavka 1. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim se troškovima smatraju stvarni troškovi prijevoza koji su radnici koristili u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem su koristili godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnicu u povratku do mjesta zaposlenja, prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim se troškovima smatraju ostali izdaci koji su za radnike nastali zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuju odgovarajućom dokumentacijom.

### **Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor**

#### Članak 73.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

### **Plaćeni dopust**

#### Članak 74.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u ukupnom trajanju od najviše 10 (deset) radnih dana godišnje, za važne osobne potrebe, a osobito za:

– sklapanje braka	5 radnih dana
– rođenje djeteta	5 radnih dana
– smrti supružnika, roditelja, djece	5 radnih dana
– smrti braće, sestara, djedova, baka, roditelja supružnika, braće i sestara supružnika	3 radna dana
– selidbe u isto mjesto	2 radna dana
– selidbe u drugo mjesto	4 radna dana
– teške bolesti ili liječenja člana uže obitelji	3 radna dana
– elementarne nesreće većih razmjera	5 radnih dana

- radnici-dobrovoljni davaoci krvi	2 radna dan
- polaganja stručnog ispita prvi put	7 radnih dana
- nastupanje u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana

kao i u drugim opravdanim slučajevima prema odluci Poslodavca.

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

Oslobođenje od obveze rada zbog slučajeva iz stavka 1. ovog članka pisanom odlukom odobrava ravnatelj.

Članom uže obitelji iz prethodnog stavka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

#### Članak 75.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada i to godišnje do 7 (sedam) radnih dana.

Pravo iz stavka 1. ovog članka radnik ostvaruje u trajanju koje je potrebno za obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje, u skladu s pisanom odlukom ravnatelja.

Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Radnici – dobrovoljni davatelji krvi ostvaruju pravo na jedan slobodan dan s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruju ga u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

#### Članak 76.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu koje ima pravo na plaćeni dopust.

Ako slučaj iz članka 74. ovog Pravilnika nastupi u vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

### Neplaćeni dopust

#### Članak 77.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku kalendarske godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi 5 radnih dana

- za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita 10 radnih dana
- za prisustvovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima 5 radnih dana
- za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (učenja stranih jezika, informatičko obrazovanje...) 2 radna dana.

Kada to okolnosti zahtijevaju, radniku se može neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka odobriti u trajanju duljem od 30 radnih dana.

#### Članak 78.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

### **VIII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA**

#### Članak 79.

Ustanova ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, osim na njezin prijedlog za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Ustanova ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Ako trudnica odnosno žena koja doji dijete radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, ravnatelj joj je dužan ponuditi sklapanje sporazuma kojim će se odrediti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće uglavke ugovora o radu.

Sporazum iz prethodnog stavka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Ako Ustanova nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust uz naknadu plaće sukladno posebnom propisu, a istekom vremena iz stavka 3. ovoga članka prestaje i sporazum iz istoga stavka, te se radnica vraća na poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

#### Članak 80.

Za vrijeme trudnoće, korištenja 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, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Ustanova ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.

Okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, posvojiteljski dopust, te ostala prava navedena u stavku 1. ovoga članka, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Ugovor se može otkazati najkasnije 15 dana prije onoga dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

#### Članak 81.

Nakon proteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, ravnatelj mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Ustanova je dužna radnika iz stavka 1. ovoga članka vratiti na poslove na kojima je prije radio u roku od mjesec dana od dana kada ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja tih prava.

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

### **IX. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD**

#### Članak 82.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka Ustanova ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

Zabrana iz stavka 1. ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme.

#### Članak 83.

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, ovlaštenu specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Ustanova mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

#### Članak 84.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti ravnatelja ili ovlaštenu osobu 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.

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

#### Članak 85.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Ustanova je dužna, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

#### Članak 86.

Ustanova može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

#### Članak 87.

Radničko vijeće će dati Ustanovi suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako Ustanova dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz članka 86. 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.

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz, odnosno ako isto nije utemeljeno i ne postoji sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

#### Članak 88.

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

Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 85. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

#### Članak 89.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Ustanova.

## **X. PLAĆE**

#### Članak 90.

Radnici Ustanove imaju pravo na plaću, naknade i druga materijalna primanja sukladno odredbama ovog Pravilnika, kolektivnog ugovora i zakona.

#### Članak 91.

Plaća radnika utvrđuje se sukladno Zakonu o plaćama u javnim službama i Uredbi o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, te Pravilnikom o plaćama i naknadama.

#### Članak 92.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, a isplaćuje se u novcu, te se sastoji od osnovne plaće i dodataka na plaću.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.



Osnovica za obračun plaće utvrđuje se sukladno zakonom.

#### Članak 93.

Za ostvarene nadprosječne rezultate rada radniku se može isplatiti nagrada sukladno odredbama zakona i posebnih propisa.

#### Članak 94.

Radnik koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada ima pravo na posebni dodatak sukladno kolektivnom ugovoru.

Dodatak za poslove s posebnim uvjetima rada ulazi u plaću.

#### Članak 95.

Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu.

Radnici mogu primiti plaću i druga primanja preko tekućih računa banaka prema osobnom odabiru ili se radniku na njegov zahtjev može isplatiti u gotovini.

Ustanova je dužna na zahtjev radnika, izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, uzdržavanje, osiguranje i sl.).

#### Članak 96.

Pravo na plaću radnici ostvaruju danom kada su stvarno započeli s radom, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Pravo na povećanje plaće radnici ostvaruju od prvog dana idućeg obračunskog razdoblja za plaće, računajući od dana kada su ostvarili pravo na povećanje plaće.

#### Članak 97.

Ustanova je dužna najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Ako ustanova na dan dospjlosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Obračuni iznosa su ovršne isprave.

#### Članak 98.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Ako nije drukčije određeno zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

#### Članak 99.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju.

## **XI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

### **Članak 100.**

Osnovna plaća radnika uvećat će se za rad noću, za prekovremeni rad, rad subotom, rad nedjeljom, rad u smjenama i za dvokratni rad u visini utvrđenoj Pravilnikom o plaći i naknadama, odnosno Kolektivnom ugovoru.

### **Članak 101.**

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85 % od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

Naknada u 100 % iznosu njegove plaće u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje, pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

### **Članak 102.**

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora, na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu, pravo na pomoć, pravo na naknadu troškova za vrijeme službenog puta, pravo na terenski dodatak, pravo na naknadu za odvojeni život, pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, pravo na naknadu za odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, pravo na isplatu jubilarne nagrade i druga prava utvrđena zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

## **XII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA**

### **Članak 103.**

Radniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.

Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju Ustanovi.

Na izum kojeg radnik ostvari izvan rada ili koji nema veze s radom, a u svezi je s djelatnošću Ustanove, Ustanova ima pravo prvokupa.

Naknada iz stavka 1. ovog članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela od ostvarenog učinka izuma i tehničkog unapređenja.

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

Posebnim ugovorom utvrdit će se naknada za primijenjeno tehničko unapređenje koje je predložio radnik.

### **XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

#### **Načini prestanka ugovora o radu**

Članak 104.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i Poslodavca,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

#### **Sporazum o prestanku ugovora o radu**

Članak 105.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i/ili ravnatelj.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu odnosno sjedištu;
- datum prestanka ugovora o radu;
- utvrđenje ostalih uvjeta pod kojima se Sporazum potpisuje;
- naznaku da, nakon potpisivanja sporazuma o prestanku ugovora o radu, Ustanova i radnik neće imati uzajamnih potraživanja po osnovi ugovora o radu koji prestaje potpisivanjem sporazuma.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuje radnik i ravnatelj, odnosno osoba koju on za to ovlasti.

#### **Otkaz ugovora o radu**

Članak 106.

Ugovor o radu mogu otkazati Ustanova i radnik.

#### **Redoviti otkaz Ustanove**

Članak 107.

Ustanova može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem 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 uvjetovan otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 108.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Ustanova ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Ustanova ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 109.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Ustanova mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

#### Članak 110.

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

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

Razlozi za otkazivanje ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika postoje ako radnik svojim ponašanjem krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom u sljedećim slučajevima:

- ne obavlja ili odbija obavljati poslove i upute dobivene od strane ravnatelja, nadređene osobe ili osobe koja je za to ovlaštena, osim u slučajevima kada bi uputa upućivala na činjenje ili propuštanje posla koji je nezakonit ili čije bi izvršenje bilo protivno pravilima struke ili bi moglo izazvati veću štetu ili predstavljati kazneno ili prekršajno djelo;
- neopravdano i učestalo kasni na posao;
- nekorektno i neprofesionalno se odnosi prema drugim radnicima i strankama;
- ometa druge radnike u radu;
- ne prijavi privremenu spriječenost za rad u rokovima utvrđenim Zakonom o radu i Pravilnikom o radu;
- ne prijavi promjenu mjesta prebivališta ili boravišta;
- ako u svome radu postupa običnom i/ili krajnjom nepažnjom;
- ako svojim ponašanjem narušava ugled Ustanove;
- ako se u obavljanju poslova svog radnog mjesta ne pridržava zakona, drugih propisa, odredbi ovog Pravilnika ili ugovora o radu;
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila manja šteta ili štetni događaj;
- neovlašteno, netočno davanje informacija o Ustanovi i radu Ustanove;
- zlouporabe položaja i prekoračenja ovlasti;
- nanošenje znatnije štete;
- konzumiranje alkohola i drugih opojnih sredstava prije i za vrijeme rada; kao i drugi slučajevi propisani ovim Pravilnikom, zakonom ili drugim propisom.

#### **Redoviti otkaz radnika**

##### Članak 111.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz otkazni rok od 30 dana, ako se radnik i ravnatelj odnosno Upravno vijeće ne dogovore drukčije, ne navodeći za to razlog.

#### **Izvanredni otkaz ugovora o radu**

##### Članak 112.

Ustanova i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

### Članak 113.

Osobito teškim povredama iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom u smislu članka 112. ovog Pravilnika smatraju se:

- neopravdano, opetovano i učestalo kašnjenje na posao, te samovoljno neopravdano napuštanje radnog mjesta u tijeku, odnosno prije završetka radnog vremena, te napuštanje radnog mjesta bez odobrenja ravnatelja, ili neposredno nadređenog, zatim nepravodobno izvršavanje naloga nadređeno, nepridržavanje odluka, odnosno postupanje suprotno odlukama ravnatelja;
- neljubazno, nezainteresirano i nekomunikativno ponašanje prema strankama i poslovnim partnerima;
- otkrivanje poslovne tajne;
- neizvršavanje, odnosno nepravovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje obveza iz ugovora o radu;
- obavljanje poslova i vođenje poslovne dokumentacije protivno zakonima i podzakonskim propisima;
- neotpočinjanje s radom dana navedenog ugovoru o radu kao dan početka rada;
- neopravdan izostanak s rada bez navođenja razloga za to u trajanju 3 (tri) dana;
- povreda propisa o zaštiti na radu zbog čega je nastupila šteta, ozljeda ili smrtni slučaj;
- zloupotreba privremene spriječenosti ta rad zbog bolesti, odnosno zlouporaba prava na korištenje bolovanja;
- odbijanje izvršenja radnog zadatka, osim u slučajevima kada bi uputa upućivala na izvršenje zadatka koji je nezakonit ili čije bi izvršenje bilo protivno pravilima struke ili bi moglo izazvati veću štetu ili predstavljati kazneno ili prekršajno djelo;
- svaka radnja ili propuštanje radnje na radu ili u svezi s radom koja ima obilježje kaznenog djela ili prekršaja;
- učestalo kršenje pravila rada i/ili ignoriranje uputa ravnatelja;
- konzumiranje ili dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili narkotika, unošenje ili konzumiranje alkohola ili narkotika prije i u tijeku rada, odbijanje alko-testa;
- odbijanje pružanja pomoći ili suradnje drugom radniku u obavljanju radnih zadataka;
- otuđenje ili uništavanje imovine Ustanove bez obzira na visinu nanesene štete;
- uzrokovanje štete trećoj osobi na radu ili u svezi s radom namjerno ili grubom nepažnjom;
- protupravno pribavljanje imovinske koristi za sebe ili drugoga u svezi s radom;
- davanje netočnih podataka važnih za donošenje poslovnih odluka Ustanove, te sklapanje ugovora štetnih za Ustanovu;
- tjelesni napad na drugog radnika, te sudjelovanje u tučnjavi između zaposlenika;
- ponavljanje povreda propisanih ovim Pravilnikom i nakon pisanog upozorenja od strane ravnatelja;
- svaka druga radnja ili propuštanje radnje na radu ili u svezi s radom kojom je nanesena šteta Ustanovi; kao i drugi slučajevi propisani ovim Pravilnikom, zakonom ili drugim propisom.

### Članak 114.

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

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, ravnatelj je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

#### Članak 115.

Ravnatelj, odnosno Upravno vijeće, može zbog osobito teške povrede radne obveze radnika privremeno udaljiti s rada:

1. do donošenja odluke o otkazu ili
2. do okončanja sudskog postupka o dopuštenosti otkaza, ako se radničko vijeće usprotivilo otkazu.

Za vrijeme udaljenja s rada prema odredbama točke 1. prethodnog stavka, radnik ima pravo na naknadu u visini prosječne plaće, a u slučaju iz točke 2. prethodnog stavka, u visini polovice prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

#### **Redoviti otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme**

#### Članak 116.

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

#### **Oblik, obrazloženje i dostava otkaza**

#### Članak 117.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Ravnatelj, odnosno Upravno vijeće moraju u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

#### **Otkazni rok**

#### Članak 118.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, 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 prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti granana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

#### **Najmanje trajanje otkaznog roka**

#### Članak 119.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno deset godina,

- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je u Ustanovi proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

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 st. 1. i 2. ovoga članka.

#### Članak 120.

Ako radnik na zahtjev ravnatelja ili Upravnog vijeća prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Ustanova mu je dužna isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

#### Članak 121.

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

#### Članak 122.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako s ravnateljem ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

### **Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora**

#### Članak 123.

Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Ustanova otkaže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako radnik prihvati ponudu Ustanove, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Ustanova, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od Ustanove zahtijevati ostvarenja povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredila Ustanova, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

### **Savjetovanje radničkog vijeća o otkazu**

#### Članak 124.

Namjeru da otkaže određeni ugovor o radu ravnatelj, odnosno Upravno vijeće, je dužno priopćiti radničkom vijeću, te je dužno o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

### **Otpremnina**

#### Članak 125.

Radnik kojem ravnatelj ili Upravno vijeće otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika ima pravo na otpremninu u skladu s Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

Otpremnina se isplaćuje najkasnije u roku od 30 dana nakon prestanka radnog odnosa.

#### Članak 126.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se sukladno odredbama zakona, kolektivnog ugovora, odnosno Pravilnika o plaćama i naknadama.

### **XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

#### **Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa**

#### Članak 127.

Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima ravnatelj ili osoba koju on za to posebno ovlasti.

#### **Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa**

#### Članak 128.

Odluke o otkazu ugovora o radu dostavljaju se u poslovnim prostorima Ustanove, za radnog vremena.

Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovoga članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio Ustanovi. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član radnikovog kućanstva.

Ako dostava ne uspije na način iz stavka 2. ovoga članka, odluka o otkazu ističe se na oglasnoj ploči Ustanove ili u poslovnom prostoru Ustanove u kojem borave ili se kreću radnici Ustanove. Protekom roka od 8 (osam) dana smatra se da je odluka o otkazu dostavljena radniku, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Ustanove.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.

Odluke ravnatelja, odnosno Upravnog vijeća koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili naznaku da je odluka konačna.

#### **Sudska zaštita prava iz radnog odnosa**

#### Članak 129.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Ustanove ostvarenje toga prava.

Ako Ustanova u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.



Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Ustanovi nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme.

Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke do njezine konačnosti.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

#### Članak 130.

Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

### **Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije**

#### Članak 131.

Ustanova je dužna zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Ustanova je dužna zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih 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, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

#### Članak 132.

Ravnatelj će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Ravnatelj ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

#### Članak 133.

Osoba koja je osim poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje: ovlaštena osoba) dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupka radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Ovlaštena osoba u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

#### Članak 134.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihovog suočenja.

Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza.

Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

#### Članak 135.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

#### Članak 136.

U slučaju iz podstavka 1. prethodnoga članka, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

U odluci iz stavka 1. ovoga članka ovlaštena će osoba predložiti nadležnom tijelu Ustanove: ravnatelju, Upravnom vijeću ili dr. da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

U slučaju iz podstavka 2. prethodnog članka, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

#### Članak 137.

Nadležno tijelo poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

#### Članak 138.

Ako Ustanova u roku od 8 (osam) dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 (osam) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

#### Članak 139.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Ustanova zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Ustanovi i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Ustanovu u roku od 8 (osam) dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog članka, kao i u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

### **XV. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKATI I SKUP RADNIKA**

#### Članak 140.

Ustanova će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja utvrđenih u Ustavu Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, Kolektivnom ugovoru i ovim Pravilnikom.

#### Članak 141.

Ustanova će, ako radnici tako odluče i ako se steknu zakonom propisani uvjeti, ustanoviti Radničko vijeće, te osigurati potrebne uvjete za rad Radničkog vijeća.

Pobliži uvjeti za rad radničkog vijeća uredit će se sporazumom između Radničkog vijeća i Ustanove.

#### Članak 142.

Ravnatelj je odgovoran za pravodobno dostavljanje podataka Radničkom vijeću u slučajevima kada je zakonom propisana obveza obavješćivanja, prethodnog savjetovanja ili pribavljanja suglasnosti radničkog vijeća na određene odluke.

#### Članak 143.

Radničko vijeće je dužno najmanje dva puta godišnje sazvati skup svih radnika radi obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju Ustanove, te o radu Radničkog vijeća.

Ukoliko nije utemeljeno radničko vijeće skup radnika saziva ravnatelj Ustanove.

Skup radnika saziva se u rokovima utvrđenim godišnjim planom i programom rada Ustanove.

Skupovi radnika mogu se održavati u smjenama ako je to povoljnije radi nesmetanog odvijanja rada Ustanove.

## **XVI. NAKNADA ŠTETE**

### **Članak 144.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Ustanovi, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

### **Članak 145.**

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari obavlja se putem vještačenja.

### **Članak 146.**

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 500,00 kuna, ako je prouzrokovana:

1. tučnjavom više zaposlenika u vrijeme rada;
2. učestalim i vremenski značajnim kašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog;
3. neopravdanim izostankom s rada;
4. zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad;
5. nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka;
6. pušenjem u prostorima koje za to nisu određene;
7. neovlaštena uporaba sredstava u vlasništvu Ustanove;
8. prekoračenjem ovlasti i
9. prestankom rada prije isteka otkaznog roka.

Ako je šteta uzrokovana radnjom iz prethodnog stavka ovog članka mnogo veća od utvrđenog iznosa naknade, ravnatelj može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

### **Članak 147.**

Postupak za naknadu štete pokreće ravnatelj, a provodi ga povjerenstvo od tri člana, koje on imenuje.

Šteta u paušalnom iznosu iz članka 146. ovog Pravilnika utvrđuje se rješenjem, a obračunava se i naplaćuje prilikom isplate plaće za sljedeći mjesec.

### **Članak 148.**

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete.

Naknada štete smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete i ako je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u Ustanovi i sredstvima rada Ustanove;
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila;
- ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku i
- ako se radi o manjoj šteti.

Smanjenjem štete iz razloga iz stavka 2. ovog članka iznosi namanje 20 %, a radnika se može i u cijelosti osloboditi naknade štete.

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.

#### Članak 149.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadila Ustanova, dužan je Ustanovi naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

### **Odgovornost Ustanove**

#### Članak 150.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Ustanova je dužna radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Ustanova uzrokovala radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

### **Zastara potraživanja za naknadu štete**

#### Članak 151.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva 3 (tri) godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za 5 (pet) godina, od kada je šteta nastala.

#### Članak 152.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kada istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.

#### Članak 153.

Potraživanje naknade štete koju Ustanova isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćene naknade.

## **XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### Članak 154.

Pravilnik o radu, donosi se na način propisan Zakonom o radu i Statutom.

Članak 155.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu, prestaje važiti Pravilnik o radu „Javne ustanove Park prirode Biokovo“, Ur.br.: 115/A, od dana 09. ožujka 2007. godine.

Članak 156.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka roka od 8 (osam) dana od dana objave na oglasnoj ploči Ustanove.

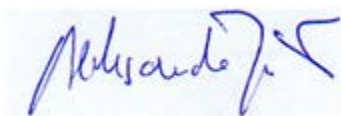
Ovaj Pravilnik o radu donesen je na VIII sjednici UV, dana 09. XII 2012 i, te je objavljen na oglasnoj ploči Ustanove dana 10. XII 2012., te je stupio na snagu dana 18. XII 2012 godine.

RBROJ: 995/12

Makarska, 18. XII 2012. godine.

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA

Dr. sc. Aleksandar Jakir

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Aleksandar Jakir', is written over a light blue rectangular background.

RAVNATELJ

Nenad Bekavac

Članak 155.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu, prestaje važiti Pravilnik o radu „Javne ustanove Park prirode Biokovo“, Ur.br.: 115/A, od dana 09. ožujka 2007. godine.

Članak 156.

- Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka roka od 8 (osam) dana od dana objave na oglasnoj ploči Ustanove.

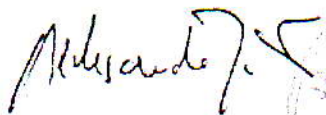
Ovaj Pravilnik o radu donesen je na VIII sjednici UV, dana 09. XII 2012 i, te je objavljen na oglasnoj ploči Ustanove dana 10. XII 2012., te je stupio na snagu dana 18. XII 2012 godine.

RBROJ: 995/12

Makarska, 18. XII 2012. godine.

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA

Dr. sc. Aleksandar Jakir



RAVNATELJ

Nenad Bekavac

