

PARK PRIRODE BIOKOVO, javna ustanova, Makarska, Franjevački put 2A, OIB: 63685777958, zastupana po Slavo Jakša, ravnatelj (u daljnjem tekstu Poslodavac ili Ustanova – sve niže određeno potvrđuje Poslodavac stavljanjem pečata i potpisima ovlaštenog predstavnika, odnosno ravnatelja ustanove i predsjednika Upravnog vijeća ustanove), sukladno odredbi čl.26. Zakona o radu (NN br. 93/14., 127/17., 98/19., 151/22. i 64/23.) i odredbama čl. 14., 40. i 41. Statuta Javne ustanove PARK PRIRODE BIOKOVO, na XXXIV. sjednici Upravnog vijeća dana 27. lipnja 2023. godine donosi:

PRAVILNIK O RADU

JAVNE USTANOVE “PARK PRIRODE BIOKOVO”

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuje se

- organizacija rada kod Poslodavca
- zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika
- zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme i raspored radnog vremena
- prekovremeni rad
- trajanje odmora, godišnjeg odmora i dopusta
- osnove i mjerila za isplatu plaće radnika, naknade i otpremnine
- zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem
- osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa i materijalna odgovornost
- prestanak radnog odnosa (prestanak ugovora o radu) i otkazni rokovi
- rad prema ugovoru, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa
- pravila o redu
- druga pitanja

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike kod Poslodavca bez obzira na mjesto obavljanja rada, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se i na članove managementa u dijelu koji nije na drugačiji način uređen ugovorom o radu članova managementa.

Ovaj Pravilnik odgovarajuće se primjenjuje i na sve druge osobe koje kod Poslodavca, odnosno u poslovnim prostorijama Poslodavca, obavljaju poslove temeljem bilo koje druge pravne osnove (na studente zaposlene preko student servisa i dr.) u dijelu koji nije drukčije određen odgovarajućim ugovorom.

Članak 2.

Radnik je obvezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je zaključio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štititi poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Poslodavac će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

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.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 3.

Svaka osoba može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete zasnovati radni odnos kod Poslodavca ukoliko ispunjava opće i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa propisane Zakonom, podzakonskim aktima, te je u skladu s odredbama bilo kojeg međunarodnog propisa ili ugovora kojim se uređuje zasnivanje radnog odnosa.

Članak 4.

Prije donošenja odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom Uprava Poslodavca utvrđuje može li se uredno obavljanje poslova osigurati drugačijim rasporedom radnika zaposlenih kod Poslodavca.

Članak 5.

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 Poslodavca 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 Poslodavca.

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.

Nepravovremeno dostavljene i nepotpune prijave neće se uzimati u razmatranje.

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 5.a

Prije zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom za poslove za koje je potrebno radno iskustvo ili stručna sprema, kao i posjedovanje posebnih znanja, a sve s obzirom na okolnosti i uvjete obavljanja poslova na određenom radnom mjestu, može se utvrditi provjera sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova za koje se zasniva radni odnos.

Provjera sposobnosti iz prethodnog stavka podrazumijeva (provjeru vrši samostalno Poslodavac ili po zahtjevu Poslodavca ovlaštena institucija) praktično izvršavanje određenog radnog zadatka ili izvođenja dijela radne operacije, rješavanje određenih testova i zadataka, razgovor s kandidatima, uvid u potrebitu dokumentaciju i slično, temeljem čega se donosi odluka o zasnivanju radnog odnosa.

Posebna zdravstvena sposobnost uvjet je za obavljanje onih poslova na kojima radnik po Pravilniku ministra nadležnog za rad može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova Poslodavac može prije zasnivanja radnog odnosa uputiti na liječnički pregled i osobu koja kao radnik neće raditi na poslovima iz prethodnog stavka.

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

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

protivnom će snositi posljedice neobavješćavanja te Poslodavac pridržava pravo tražiti naknadu štete nastale neobavješćavanjem.

Članak 6.

Radni odnos između radnika i Poslodavca zasniva se sklapanjem ugovora o radu. Radnik je dužan, prije sklapanja ugovora o radu, dostaviti Poslodavcu dokumentaciju potrebnu za sklapanje ugovora o radu.

Ako Poslodavac u budućem poslovanju postane dio Grupacije i to u smislu kako je taj pojam definiran i određen prema posebnim propisima, tada se ima smatrati da u slučaju kada elementi poslovanja stvaraju poslovnu situaciju u kojoj pojedini poslodavac-društvo nema potrebe za radom određenog broja radnika, može svoje radnike privremeno ustupiti u ostala povezana društva unutar Grupacije u trajanju od neprekidno najduže 6 mjeseci.

Povezani poslodavci iz Grupacije dužni su sklopiti sporazum o privremenom ustupanju radnika s podacima o:

- nazivu i sjedištu povezanih poslodavaca,
- ime, prezime i prebivalište radnika koji se ustupljaju
- dan početka i završetka privremenog ustupanja
- mjesto rada i poslovi koje će ustupljeni radnik obavljati
- plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate
- trajanju redovitog radnog tjedna

Poslodavac koji nema potrebe za radom određenog broja radnika dužan je od radnika kojeg ima namjeru ustupiti ishoditi pisanu suglasnost.

Poslodavac kojem se ustupa radnik se smatra poslodavcem u smislu obveza primjene odredbi Zakona i propisa kojima su uređeni sigurnost i zaštita zdravlja na radu.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena, te se takav ugovor može sklopiti u najdužem trajanju od 3 godine. Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja. S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine. Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima. Pod pojmom povezanih poslodavaca smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

Iznimno od ograničenja najdužeg trajanja i broja sklopljenih ugovora o radu na određeno vrijeme, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih

ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Istekom roka od tri godine, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

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

Poslodavac je dužan 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 s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove. Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Poslodavac je u tom slučaju dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva. Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci. Iznimno, rok za dostavu obrazloženog pisanog odgovora je 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.

Poslodavac će radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 dana od dana sklapanja ugovora o radu, odnosno u rokovima određenim posebnim propisima u slučaju mijenjanja rokova.

Članak 6.a

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca. Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu. Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada. Poslovi koji su ovim ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu. U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada. Za takav rad koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima. Prilikom pobližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu. Poslodavac je dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove nastale zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije. Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor poslodavca radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom. Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće. Poslodavac je radniku koji radi na daljinu dužan osigurati zaštitu privatnosti te je dužan radniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

Radnik koji radi u prostoru poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:

1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.

Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja može zatražiti od poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.

U ovakvim slučajevima, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgovodnim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor. Ako poslodavac prihvati zahtjev, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.

Članak 6.b

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca. S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. Zakona o radu, te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova. Ovakav radnik dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem. Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca. Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe ovoga Zakona kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja. Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca. Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke iz članka 15. stavka 1. Zakona o radu. Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme. Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme ne primjenjuju se odredbe članka 12. Zakona o radu. Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u

trajanju dužem od osam sati tjedno. Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen. Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom radnom vremenu. Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno (kolektivnim ugovorom razdoblje može biti ugovoreno na 6 mjeseci), uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dozvoljen. Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci. Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno. Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu. Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno. Na radnika koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca, radi osiguranja uvjeta rada, na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 63. stavaka 1., 2. i 3. Zakona o radu.

Članak 7.

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

Poslodavac može samostalno utvrditi svoj organizacijski ustroj, organizacijske cjeline i njihove dijelove, strukturu i broj radnika, kao i uvjete koje moraju ispunjavati radnici za obavljanje pojedinih poslova.

Posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa smatraju se naročito: stručna sprema, poznavanje posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla, radno iskustvo na određenim poslovima te posebna zdravstvena sposobnost radnika.

Članak 8.

Pod radnim iskustvom smatra se vrijeme koje je radnik proveo obavljajući određene poslove.

Pod posebnim znanjima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koja su potrebna radi uspješnog i potpunog obavljanja posla, kao što su primjerice znanje stranog jezika, poznavanje rada na računalu, osposobljenost za upravljanje motornim vozilima određene kategorije, poznavanje rada na određenom aparatu ili stroju i slično.

Kada je to predviđeno Zakonom ili aktima Poslodavca, za obavljanje određenih poslova kao poseban uvjet može se propisati da radnik ima položen i poseban stručni ispit (za obavljanje poslova rukovoditelja organizacijske cjelina, zastupanje Poslodavca pred pravosudnim tijelima i dr.).

Članak 9.

Prilikom zaključenja ugovora o radu radniku se omogućuje uvid u ovaj Pravilnik kao i druge akte Poslodavca ako postoje, a koji su neophodni za upoznavanje s općim pravima i obvezama radnika za vrijeme trajanja radnog odnosa kod Poslodavca, akte koji su neposredno vezani za djelokrug rada radnika, te osobito akte koji se odnose na zaštitu na radu, zaštitu od požara i zaštitu okoliša.

Zaključenjem ugovora o radu, radnik potvrđuje činjenice iz prethodnog stavka ovog članka.

Radnika uvodi u rad neposredno nadređena osoba ili radnik s radnim iskustvom, kojeg za to ovlasti ravnatelj.

Članak 10.

U slučaju potrebe pri sklapanju ugovora o radu može se donijeti odluka o ugovaranju probnog rada, u trajanju do najduže šest mjeseci. Probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmjenjenim uvjetima, odnosno kod otkaza s ponudom izmjene ugovora o radu. Iznimno, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust. U tom slučaju, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

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

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja. Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada. Na takav otkaz ne primjenjuju se odredbe o otkazu ugovora o radu iz Zakona o radu osim odredbi kojim se utvrđuje pravo na sudski raskid ugovora o radu, te obveza da otkaz mora biti u pisanom obliku, obrazložen i dostavljen radniku kojem se otkazuje, te da otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

Ako su radnik i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora

zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok i otpremninu u skladu sa Zakonom o radu (članak 122. i 126.).

III. ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA

Članak 11.

Po zasnivanju radnog odnosa Poslodavac je dužan omogućiti odvijanje procesa rada na siguran način za radnika te mu omogućiti odgovarajuće osposobljavanje za rad na siguran način, dok je radnik obvezan raditi s nužnom pozornošću uz poštivanje propisanih mjera zaštite na radu i upozorenja nadređenih osoba, upozoriti na svoje eventualne nedostatke ili bolesti koje mogu izazvati opasnost po život i zdravlje njega ili drugih radnika, podvrgne se provjeri da li je pod utjecajem alkohola (provjera se vrši od strane ovlaštene osobe i s atestiranim aparatom, a u slučaju da radnik odbije provjeru dužan je pristupiti provjeri metodom uzimanja uzorka iz krvi u ovlaštenoj zdravstvenoj ustanovi), drugih sredstava ovisnosti ili bolesti, te pristupiti zdravstvenim pregledima na koje bude upućen u skladu s potrebama obavljanja poslova određenog radnog mjesta.

Članak 12.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito održavati prostorije, uređaje, opremu, alate, mjesto rada, pristup mjestu rada, vozila, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Poslodavac je dužan osigurati uvjete za siguran rad radnika. S tim u svezi Poslodavac je dužan 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 prijeti 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 razlozima odbijanja rada ili napuštanja radnog mjesta.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

U slučajevima kada je poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane radnika pri izvršenju te obveze dužan je voditi računa o zaštiti života, zdravlja, ćudoređa i vjeroispovjesti radnika.

Članak 13.

U svim vozilima, radnim prostorijama i prostorima Poslodavca zabranjeno je pušenje, osim u onim za koje Poslodavac eventualno utvrdi da je pušenje dozvoljeno, a koje će u tom slučaju biti označene odgovarajućim znakom. Pušenje je dozvoljeno u krugu od 2 metra od postavljenog znaka.

Radnik može napustiti mjesto rada zbog pušenja samo uz prethodno javljanje i odobrenje direktno nadređenog rukovoditelja.

Svako postupanje protivno ovoj zabrani tretirat će se i kao kršenje radne obveze te će u skladu s istim biti poduzete i odgovarajuće mjere.

Radnik je dužan naknaditi cjelokupnu štetu koja bi nastala postupanjem radnika protivno opisanom u st.1. ovog članka ili općenito bilo kakvim postupanjem radnika koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje poslodavcu prouzroči štetu. U slučaju da radnik štetu prouzročenu na opisan način uzrokuje trećoj osobi, a poslodavac štetu naknadi, radnik je dužan poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 14.

Zabranjeno je uzimanje alkoholnih pića i drugih sredstava koji mogu izazvati ovisnost prije i tijekom rada i njihovo unošenje u vozila, radne prostorije i prostore. Ovlaštena i osposobljena osoba poslodavca može provoditi povremenu kontrolu alkoholiziranosti radnika prilikom dolaska na posao, tijekom cijelog radnog vremena i povratka s pauze i/ili stanke.

Smatrat će se da je pod utjecajem alkohola osoba na radu kojoj je prisutnost alkohola utvrđena odgovarajućim sredstvima i aparatima za mjerenje alkoholiziranosti u bilo kojem iznosu vrijednosti iznad 0,0.

Pod sredstvima ovisnosti podrazumijevaju se sredstva koja utječu na tjelesno ili duševno stanje radnika, zbog kojih je ugrožena njihova sigurnost i sigurnost osoba s kojima dolaze u dodir tijekom rada (droge, lijekovi i sl.).

Radnici su dužni omogućiti ovlaštenoj osobi provedbu kontrole alkoholiziranosti, a u protivnom smatrat će se da je takav radnik pod utjecajem alkohola, odnosno drugih sredstava ovisnosti.

Poslodavac će privremeno udaljiti s mjesta rada radnika koji je na radu pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti. Ako radnik odbija napustiti mjesto rada, udaljenje će po pozivu poslodavca omogućiti nadležna redarstvena služba ili policija.

IV. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 15.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa. Osobnim podacima osobito se smatraju: ime i prezime radnika, njegova adresa prebivališta ili boravka i e-mail adresa, preporuke, podaci o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, broj bankovnog računa, podaci o plaći (za obračun poreza iz dohotka, prireza, određivanje osobnih odbitaka), ocjene njegova rada, evidencije godišnjih odmora, druge povlastice, zdravstveno stanje i stupanj invalidnosti, bolesti, podaci o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podaci vezani uz zaštitu majčinstva i dr.

Radnici su objavom ovog Pravilnika obavješteni i o činjenici kako Poslodavac može tražiti i prikupljati ostale vrste osobnih podataka radnika osim onih iz stavka 1. ovog članka, sve u

svrhu i u okvirima potreba iz radnog odnosa, te su u tom smislu i po objavi ovog Pravilnika smatraju suglasnima da se isti podaci prikupljaju.

Promjene u podacima iz prethodnog stavka moraju se pravodobno dojaviti ovlaštenoj osobi Poslodavca. Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose eventualne štetne posljedice tog propusta.

Potpisom ugovora o radu radnik potvrđuje da je upoznat da će Poslodavac imati osobne podatke o Radniku, uključujući i one potrebne u svrhe radnog odnosa. Spomenute podatke Poslodavac može koristiti za kadrovsku administraciju i potrebe upravljanja.

Članak 16.

Poslodavac će, uz suglasnost radničkog vijeća (ako je radničko vijeće organizirano kod Poslodavca), posebno imenovati osobu, odnosno osobe koje su ovlaštene nadzirati da li se osobni podaci o radnicima prikupljaju, koriste i dostavljaju trećim osobama sukladno Zakonu.

Poslodavac će opunomoćiti osobu ili više osoba prema posebnom Zakonu koje smiju prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama osobne podatke radnika.

Podaci iz članka 14. i 15. ovog Pravilnika predstavljaju poslovnu tajnu Poslodavca.

V. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 17.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojim neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja od strane poslodavca, nedređenih radnika, suradnika kao i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova.

Postupak zaštite dostojanstva radnika rješavat će poslodavac. Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika dužan je imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (imenovane osobe mogu biti radnici ili osobe koje nisu u random odnosu kod poslodavca). Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja takve osobe, o imenovanju obavijestiti radnike.

Sve mjere koje su predviđene Zakonom o radu, te drugim posebnim zakonima i odredbama Pravilnika koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenih kategorija radnika, kao što su odredbe o zaštiti invalida, starijih radnika, trudnica i žena koje se koriste pravima iz zaštite majčinstva, te odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, posvojitelja i skrbnika, ne smatraju se diskriminacijom.

Ne smatra se diskriminacijom ako posao može obavljati samo jedan spol ili osoba koja zbog svojih psihofizičkih predispozicija i sposobnosti jedina može obavljati određen posao.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, s tim da ovakva zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera. S ciljem zaštite imovine društava, te radi sprječavanja krađe i drugih radnji koje se protive zakonu ili ovom Pravilniku, ne smatra se narušavanjem dostojanstva i privatnosti radnika provođenje preventivnih mjera kontrole torbi i drugih osobnih predmeta radnika od strane poslodavca pri ulasku i izlasku iz cjelokupnog prostora gdje isti obavlja registriranu djelatnost. Takve će se mjere kontrole primjenjivati uz maksimalnu zaštitu privatnosti radnika.

Poslodavac, odnosno od njega ovlaštena osoba dužna je, 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.

Ako Poslodavac u roku iz prethodnog stavka 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 osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

Za vrijeme prekida rada iz stavka 8. i 9. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio. Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade.

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

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni. Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

Članak 18.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

Ako se utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, osoba iz čl.17. st. 3. ovog Pravilnika će poduzeti hitne mjere kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.

Članak 19.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano njegovom rasom, bojom kože, spolom, spolnim određenjem, bračnim stanjem, obiteljskim obvezama, dobi, jezikom, vjerom, političkim ili drugim uvjerenjem, nacionalnim ili socijalnim podrijetlom, imovnim stanjem, rođenjem, društvenim položajem, članstvom ili nečlanstvom u političkoj stranci, članstvom ili nečlanstvom u sindikatu te tjelesnim i duševnim poteškoćama, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Radnici se štite od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja drugih radnika, nadređenih, suradnika i drugih osoba s kojima redovito dolaze u doticaj pri obavljanju svojih poslova.

Članak 20.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe, osoba iz čl.17.st.3. ovog Pravilnika ispitat će radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica i druge osobe koje o predmetu pritužbe mogu imati saznanja, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica, te o svemu sastaviti zapisnik koji se potpisuje od strane osobe iz čl.17.st.3. ovog Pravilnika i radnika koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku.

Ovlaštena osoba sama odlučuje koje će radnje poduzeti kako bi utvrdio sve okolnosti i činjenice potrebne za donošenje odluke o pritužbi, a ako misli da je radnika potrebno zaštititi prije donošenja konačne odluke, može posebnom odlukom uz odobrenje odgovorne osobe društva (ukoliko protiv same odgovorne osobe društva nije podnesena pritužba) utvrditi privremene mjere za njegovu zaštitu.

Privremene mjere su:

1. oslobađanje radnika koji je podnio pritužbu od obveze rada
2. oslobađanje radnika od obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu

Privremene mjere se utvrđuju za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe.

U slučaju iz stavka 3. toč. 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 21.

Ako osoba iz čl.17.st.3. ovog Pravilnika utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, obavijestit će Poslodavca o potrebi hitnog poduzimanja mjera radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika. Mjere radniku, za kojeg se ovisno o okolnostima slučaja utvrdi da je izvršio uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, poslodavcu mogu biti predložene kao:

1. pisano upozorenje pred otkaz
2. redoviti otkaz ugovora o radu uvjetovan kršenjem obveza iz radnog odnosa (skrivljeno ponašanje radnika)

3. izvanredni otkaz ugovora o radu ukoliko se radi o težem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika (ugrožavanje tjelesnog integriteta radnika ili elementi kaznenog djela).

U slučaju da se uznemiravanje ili spolno uznemiravanje radnika vrši od strane fizičke osobe koja poslovno surađuje i u tom smislu obavlja određene poslove za poslodavca-društva na osnovu Ugovora o djelu, Ugovora o autorskom djelu, Ugovora o poslovnoj suradnji i slično, postupak iz čl.20. ovog Pravilnika se provodi i u odnosu na njih, a mjere za takvu fizičku osobu, ovisno o okolnostima slučaja u kojima bi se utvrdila uznemiravanje ili spolno uznemiravanje bi bio prekid suradnje, odnosno predlaže se raskid Ugovora.

Članak 22.

Ukoliko se pritužba radnika odnosi na osobu-radnika drugog poslodavca ili radnika stranca koji nije u radnom odnosu kod Poslodavca, bez odgode će se obavijestiti njegova poslodavca i zabranit će se daljnji doticaj te osobe s uznemiravanjem, odnosno spolno uznemiravanjem radnikom.

VI. OBRAZOVANJE

Članak 23.

Poslodavac može obrazovati i osposobljavati radnike u skladu s programom rada i planom razvoja Poslodavca.

Osnova su obrazovnih aktivnosti kod Poslodavca obrazovne potrebe koje proizlaze iz zahtjeva radnika, razvoja i unapređenja tehnologije, organizacije rada, vođenja poslovne politike te dužnosti Poslodavca da, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, omogući radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je obvezan stručno se usavršavati i/ili osposobljavati za rad u zemlji i/ili inozemstvu po odluci Poslodavca.

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad. Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

Članak 23.a

Evidenciju o obrazovanju i osposobljavanju radnika vodi Poslodavac, a naročito o:

- polaznicima obrazovanja i obrazovnim oblicima,
 - postignutim rezultatima,
 - trajanju i troškovima obrazovanja,
 - olakšicama tijekom obrazovanja,
- svim odlukama koje se odnose na obrazovanje.

Radnik upućen na obrazovanje može steći sljedeća

prava:

- pravo na troškove obrazovanja,
- pravo na dopust s rada uz naknadu plaće prema odredbama ovog Pravilnika
- pravo na olakšice tijekom radnog vremena.

Prava iz ovog članka mogu pripadati radniku samo ako redovito izvršava svoje obveze iz obrazovnog programa.

Radnik upućen na obrazovanje dužan je:

- redovito sudjelovati i u roku završiti obrazovanje,
- nakon završetka obrazovanja ostati na radu kod Poslodavca najmanje onoliko vremena koliko je trajalo obrazovanje, ali se ugovorom o obrazovanju može ugovoriti i duže vrijeme, osobito ukoliko Poslodavac upućuje radnika na obrazovanje po zahtjevu radnika.

Rok do kojeg je radnik dužan završiti obrazovanje utvrđuje se na temelju nastavnog programa obrazovne ustanove. Radnik koji u ugovornom roku ne završi obrazovanje na koje je upućen ili od njega odustane, odnosno ne ostane na radu kod Poslodavca u ugovoreno vrijeme, dužan je Poslodavcu nadoknaditi troškove obrazovanja, osim u slučaju da Poslodavac redovito otkazuje ugovor o radu poslovno uvjetovanim otkazom.

Način, rok i uvjeti vraćanja određuju se ugovorom o obrazovanju sklopljenim između radnika i Poslodavca prije upućivanja radnika na obrazovanje.

Zbog opravdanih razloga, osobito u slučaju bolesti i drugih nepredvidljivih okolnosti, Poslodavac može radnika na njegov zahtjev osloboditi obveze iz prethodnog stavka, odnosno produžiti mu rok do kojeg je dužan završiti obrazovanje.

Stručno usavršavanje

Članak 23.b

Stručnim usavršavanjem u smislu ovog Pravilnika smatraju se sve vrste i oblici obrazovnih aktivnosti s pomoću kojih radnik stječe dodatna znanja i usavršava svoje radne sposobnosti.

Usavršavanjem u smislu ovog članka smatraju se naročito:

- stručni seminari, savjetovanja, simpoziji, kongresi i drugi slični skupovi u zemlji ili inozemstvu (u daljnjem tekstu: seminari),
- stručna praksa kod Poslodavca ili drugim organizacijama u zemlji ili inozemstvu, tečajevi stranih jezika.

Radnik se može uputiti na seminar, odnosno stručnu praksu, ako pored općih uvjeta iz ovog Pravilnika ispunjava i slijedeće uvjete:

- da je tema seminara vezana s poslovima koje obavlja i ako to pridonosi boljem obavljanju radnih zadataka,
- da je stručna praksa potrebna radi uspješnijeg obavljanja redovnih radnih zadataka ili radnika treba stručno osposobiti za obavljanje budućih zadataka.

Radnik koji se upućuje na seminar ili stručnu praksu u inozemstvo treba poznavati jezik kojim će se služiti.

Na seminare i stručnu praksu u zemlji radnika upućuje Upravno vijeće Ustanove na prijedlog ravnatelja ili osoba koju oni ovlaste, a radnik je dužan nakon završetka seminara ili stručne prakse koja je trajala 3 mjeseca ili dulje, provesti na radu kod Poslodavca najmanje 1 godinu, osim ako Poslodavac posebnom odlukom odluči drugačije.

Radnik može biti upućen na tečaj stranog jezika ako je pored općih uvjeta iz ovog Pravilnika ispunio jedan od slijedećih osobnih uvjeta:

- ako je znanje stranog jezika propisano kao uvjet za obavljanje poslova,
- ako se u toku obavljanja poslova javlja potreba za znanjem stranog jezika.

O upućivanju radnika na tečajeve stranih jezika odlučuje Upravno vijeće Ustanove na prijedlog ravnatelja ili osoba koju oni ovlaste.

Stručna praksa učenika i studenata

Članak 24.

Poslodavac može primati na stručnu praksu učenike i studente posebnom odlukom, a u skladu s programom rada i planom razvoja Poslodavca.

Stručna praksa provodi se prema programima prakse koji se izrađuju na temelju nastavnih programa.

Članak 25.

Za vrijeme stručne prakse učenici i studenti mogu imati slijedeća prava:

- pravo na korištenje zaštitnih sredstava,
- pravo na informacije, savjete, upute i slično radi stjecanja praktičnog znanja u struci u kojoj se obrazuju.

Članak 26.

Za vrijeme prakse učenici i studenti imaju slijedeće obveze:

- uredno izvršavati zadatke u vezi s praksom,
- pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu, zaštite od požara i zaštite okoliša,
- pridržavati se određenog radnog vremena i poštivati radnu i tehnološku disciplinu,
- čuvati kao tajnu podatke koje su saznali tijekom prakse, koji prema općim aktima predstavljaju poslovnu, gospodarsku ili drugu vrstu tajne.

Ako učenik ili student ne izvršava obveze, može biti udaljen sa stručne prakse.

Stipendiranje učenika i studenta

Članak 27.

Radi osiguranja novih radnika, Poslodavac može stipendirati učenike i studente potrebnih struka.

Članak 28.

Poslodavac je obvezno učeniku ili studentu s kojim je zaključen ugovor o stipendiranju:

- osigurati stipendiju u iznosu prema posebnom ugovoru između Poslodavca i učenika ili studenta,
- osigurati obavljanje stručne prakse kod poslodavca,
- omogućiti izradu seminarskih radova i diplomskog rada s područja interesa za Poslodavca.

Obveza je učenika ili studenta s kojim je zaključen ugovora da:

- uspješno i na vrijeme završi započeto školovanje,
- nakon završenog školovanja na zahtjev Poslodavca zasnuje radni odnos u Poslodavcem,
- pod uvjetom iz prethodne alineje, u radnom odnosu ostane najmanje onoliko vremena koliko je trajalo školovanje,
- Poslodavcu u cijelosti nadoknadi sredstva koja je utrošio u njegovo obrazovanje, ako ne izvrši ugovorne obveze.

Osposobljavanje pripravnika

Članak 29.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Poslodavac može zaposliti kao pripravnika. Pripravnike se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

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

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 29.a

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. |

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.

VII. OSPOSOBLJAVANJE ZA SIGURAN RAD I ZAŠTITU OD POŽARA

Članak 30.

Pod osposobljavanjem za siguran rad i zaštitu od požara podrazumijeva se organizirana i programska aktivnost putem koje radnici stječu znanja, vještine i navike za rad na sigurni način, a prema programu osposobljavanja za siguran rad i zaštitu od požara.

Način osposobljavanja za siguran rad, dužina trajanja osposobljavanja i vrijeme provjere utvrđuje se programom u skladu s odredbama općeg akta o zaštiti na radu i protupožarnoj zaštiti Poslodavca, odnosno pozitivnim propisima Republike Hrvatske koji reguliraju predmetno područje.

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.

VIII. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Radno vrijeme

Članak 31.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je dužan obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

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

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

Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.

Dijete je, u smislu Zakona o radu, osoba koja je mlađa od 15 godina. Maloljetnik je, u smislu Zakona o radu, osoba koja je navršila 15 godina ili je starija od 15, a mlađa od 18 godina.

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

Puno radno vrijeme

Članak 32.

Puno radno vrijeme kod poslodavca iznosi 40 sati tjedno i raspoređeno je u pet ili šest radnih dana, ovisno o radnom mjestu radnika. Puno radno vrijeme je jednokratno i obavlja se u jednoj ili dvije smjene, a po odluci Poslodavca radno vrijeme može biti i dvokratno.

Raspored radnog vremena

Članak 33.

Raspored ili promjenu rasporeda radnog vremena radnika određuje Poslodavac ili od njega ovlaštena osoba najmanje tjedan dana unaprijed osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika, vodeći računa da svi radnici koje rade na istim ili sličnim radnim mjestima jednako rade u svim smjenama.

Početak i završetak radnog vremena utvrđuje se odlukom Poslodavca ili ugovorom o radu za svakog radnika posebno.

Poslodavac ili od njega ovlaštena osoba može radno vrijeme radnika raspodjeliti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima ili mjesecima. U slučaju da je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

Raspored radnog vremena pisanom odlukom određuje poslodavac ili od njega ovlaštena osoba. Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavcima 1. i 2. ovoga članka. Iznimno, kada je u slučaju nastanka prijeko potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni. Pod priekom potrebom se, u smislu ovoga Zakona, podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

Poslodavac ili od njega ovlaštena osoba donose pisanu odluku o nejednakom rasporedu radnog vremena za razdoblje u rasponu od najmanje mjesec dana do najviše jedne godine, a u tako određenom razdoblju radno vrijeme mora (u prosjeku) odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati (uključujući prekovremeni rad u slučaju kada se donese odluka o radu u nejednakom radnom rasporedu u trajanju manjem od 50 sati tjedno, a pojavi se potreba za dodatnim radom – prekovremenim radom).

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od 4 uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno (uključujući prekovremeni rad u slučaju kada se donese odluka o radu u nejednakom radnom rasporedu u trajanju manjem od 50 sati tjedno, a pojavi se potreba za dodatnim radom – prekovremenim radom).

Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 6. i 7. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca (kolektivnim ugovorom se razdoblje može produljiti na 6 mjeseci).

Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovom ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu,

istom će se radniku u slučaju potrebe za radom naložiti prekovremeni rad. Ako je radnik radio duže od prosječnog ugovorenog punog ili nepunog radnog vremena, a radni odnos mu prestaje zbog isteka ugovora o radu na određeno vrijeme, broj sati veći od prosječnog ugovorenog smatrat će se prekovremenim radom.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od 4 mjeseca iz stavka 7. ovog članka.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 34.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 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.

Preraspodjelu radnog vremena utvrđuje svojom pisanom odlukom Poslodavac.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, ne smije biti duže od 48 sati tjedno. (uključujući prekovremeni rad u slučaju kada se donese odluka o radu u preraspodjeljenom radnom vremenu u trajanju manjem od 48 sati tjedno, a pojavi se potreba za dodatnim radom – prekovremenim radom)

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Nepuno radno vrijeme

Članak 35.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Poslodavac može odrediti radna mjesta kojima su poslovi manjeg opsega i čije se obavljanje organizira s radnim vremenom kraćim od punog radnog vremena.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, a prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Zasnivanje radnog odnosa za radna mjesta s radnim vremenom kraćim od punog radnog vremena obavlja se po istom postupku i na isti način kao i za radna mjesta s punim radnim vremenom.

Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove. Poslodavac je dužan radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme. Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod istog poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme. Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme, te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva. Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci. Iznimno, rok za dostavu obrazloženoga pisanog odgovora je 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.

Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena. Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o postojanju okolnosti koje zahtijevaju promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena. Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir

potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene.

Prekovremeni rad

Članak 36.

Radnik mora na pisani zahtjev Poslodavca, odnosno od njega ovlaštene osobe, raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u svim drugim slučajevima prijeko potrebe.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno, a prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Radnik koji radi u prekovremenom radu ima pravo na povećanu plaću u vidu dodatka u određenom postotku po satu (prema ugovoru o radu, odredbama ovog Pravilnika ili odluci Poslodavca) prekovremenog rada na osnovnu plaću. U slučaju da Poslodavac radniku ne isplati plaću u uvećanom iznosu za odrađeni prekovremeni rad, Poslodavac će istom radniku, uz radnikovu prethodnu suglasnost, za odrađeni prekovremeni rad omogućiti korištenje slobodnih dana u rasponu koji odgovara količini prekovremenog rada i njegovu obračunu.

Članak 37.

Radnik je dužan i obavezan ostati na poslovima povjerenog mu radnog mjesta i poslije isteka punog radnog vremena i bez posebnog zahtjeva Poslodavca, ako radnik iz iduće smjene nije došao na rad, a na poslove tog radnog mjesta ne može se rasporediti drugi radnik, te postoji opasnost da bi u takvom slučaju moglo doći do štetnih posljedica za Poslodavca, život i zdravlje ljudi i/ili imovinu veće vrijednosti. O navedenim okolnostima, radnik je dužan odmah obavijestiti nadređenu osobu koja je dužna bez odgađanja donijeti odluku da li će se ti poslovi nastaviti, u kolikom trajanju, odnosno osigurati zamjenu radnika na tim poslovima kako bi takav prekovremeni rad bio sveden na najmanju moguću mjeru.

Članak 38.

Prekovremeni rad uvodi se i radnik je dužan raditi duže od punog radnog vremena i kad je neophodno:

- da se završi proces rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čije bi obustavljanje ili prekidanje nanijelo znatnu materijalnu štetu,
- da se završe određeni neodložni mehaničarski, montažerski i remontni radovi, tehnološki proces ili druge složene radnje iz registrirane djelatnosti Poslodavca ili pratećim djelatnostima ili da se završe neodložni poslovi i mjere u mjestu rada,
- da se zamjeni iznenadno odsutni radnik u procesu rada u neprekidnom trajanju ili redovitom smjenskom radu, na poslovima o kojima ovisi sigurnost ljudi i imovine,
- da se spriječi kvarenje sirovina, materijala ili otkloni kvar na sredstvima za rad ili izvrše

drugi neodložni poslovi kad bi njihovo neizvršavanje nanijelo štetu Poslodavcu,
- u drugim slučajevima određenim Zakonom ili drugim propisom.

Članak 39.

Prekovremeni rad ne može se odrediti radniku mlađem od 18 godina, radniku kojem bi po nalazu nadležnog liječnika takav rad mogao pogoršati zdravstveno stanje, radniku koji radi skraćeno radno vrijeme koje se izjednačava s punim radnim vremenom, kao i radniku koji radi polovicu radnog vremena iz zdravstvenih razloga.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile. Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile. Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Članak 40.

Odluku o radu dužem od punog radnog vremena donosi ravnatelj, odnosno od njega ovlaštena osoba. Odluka može biti i usmena, osobito u slučaju hitnosti postupanja radi sprječavanja nastanka štete.

Odlukom se utvrđuju poslovi, a posebno razlozi zbog kojih se uvodi prekovremeni rad, vrijeme za koje se uvodi takav rad, njegovo dnevno trajanje i poimenično imena radnika koji će taj rad obavljati.

Prigovor protiv odluke (naloga) o radu dužem od punog radnog vremena ne odgađa izvršenje te odluke i radnik je dužan raditi prekovremeno.

Noćni rad

Članak 41.

Rad u vremenu između 22 sata i 6 sati idućeg dana smatra se noćnim radom.

Nalog i raspored noćnog rada vrši poslovođa organizacijske cjeline u kojoj se takav rad uvodi ili se takav rad redovito obavlja u smjenskom radu.

U slučajevima kada je kod Poslodavca rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopno najduže jedan tjedan.

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od 4 mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih 8 sati tijekom svakih 24 sata.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika osim pod posebnim okolnostima uređenim posebnim propisima i pod nadzorom punoljetne osobe.

IX. ODMORI I DOPUSTI

Odmor tijekom rada, dnevni i tjedni odmor

Članak 42.

U tijeku rada s radnim vremenom od najmanje 6 sati dnevno radnik će koristiti slobodno vrijeme, odnosno odmor (stanku) od 30 minuta dnevno u vrijeme i na način koje pisanom odlukom odredi Poslodavac i to vrijeme odmora se ubraja u radno vrijeme.

Članak 43.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata radnik ima pravo na dnevni odmor sukladno Zakonu o radu, odnosno posebnom propisu.

Članak 44.

Radnik će tjedni odmor koristiti u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz prethodnog članka ovog Pravilnika. Ako se radniku zbog objektivnih, osobito važnih razloga ne može omogućiti korištenje tjednog odmora u trajanju od najmanje 24 sata, takvom se radniku mora za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog navedenih razloga, a zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Blagdani i neradni dani, utvrđeni posebnim Zakonom, za koje radnik ima pravo na odmor i naknadu plaće ne uračunavaju se u tjedni odmor.

Godišnji odmor

Članak 45.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje 4 tjedna, maloljetnik najmanje 5 tjedana, radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja (svi radnici zaposleni na radnim mjestima prema kojima ostvaruju prava sukladno odredbama Zakona o stažu osiguranja s povećanim trajanjem) i radnici s invaliditetom u trajanju od najmanje 5 tjedana.

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 broju dana iz stavka 1. ovog članka (broj dana ovisi o broju radnih dana u tjednu svakog pojedinog radnika) uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u stavku 2. 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.

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

Članak 46.

Blagdani i neradni dani određeni Zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje utvrdi ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 47.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz članka 45. Pravilnika i stavka 1. ovog članka nakon 6 mjeseci neprekidnog radnog odnosa.

Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjern dio godišnjeg odmora.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne vježbe ili drugog Zakonom određenog opravdanog razloga ubraja se u rok iz stavka 1. ovog članka.

Članak 48.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, a dogovor između radnika i poslodavca se ima smatrati prvim kriterijem kod korištenja godišnjeg odmora u dijelovima i ne mora nužno imati pisanu formu, sve pod uvjetom da je radnik ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Članak 49.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u slučaju korištenja godišnjeg odmora u djelovima, može se prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta stežim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, a iznimno, navedene skupine radnika koji nisu mogli iskoristiti ili korištenje godišnjeg odmora ili dijela godišnjeg odmora nije omogućeno od strane poslodavca do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, imaju to pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vrate na posao.

Član posade broda, radnik na radu u inozemstvu ili radnik koji je vršio dužnost i prava državljana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

Članak 50.

Raspored-plan korištenja godišnjeg odmora donosi poslodavac uzimajući u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima i to najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Članak 51.

Radniku koji radi u nepunom random vremenu kod dva ili više poslodavaca omogućiti će se korištenje godišnjeg odmora prema sporazumu o istodobnom korištenju godišnjeg odmora između poslodavaca ili u izostanku sporazuma prema njegovom zahtjevu.

Članak 52.

Radnik će biti najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obaviješten o trajanju i razdoblju njegova korištenja, prvenstveno uvidom u raspored i plan korištenja godišnjeg odmora.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti po svojoj želji, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje 3 dana prije korištenja, a poslodavac ima pravo takav prijedlog odbiti ako za to postoje posebno opravdani razlozi (rok dovršenja projekta, direktna šteta poslodavcu i slično).

Plaćeni dopust

Članak 53.

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

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

Radnik po osnovi darivanja krvi, ostvaruje pravo na 1 plaćeni slobodan dan, koji ima koristiti na dan darivanja krvi, a što ne ulazi u godišnju kvotu slobodnih plaćenih dana dopusta za osobne potrebe. Pod darivanjem krvi smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi. O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

Pod užom obitelji radnika u smislu ovog članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po Zakonu uzdržavati, te osoba koja sa radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

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 prethodnog stavka 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.

Ako slučaj iz stavka 1. ovog članka nastupi u vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka, radniku se na određeni broj dana može dodati potreban broj dana za put, ako mora putovati u drugo mjesto, s tim da ukupan izostanak ne može biti dulji od 7 radnih dana. Plaćeni dopust uz naknadu plaće iz ovog članka uvijek se koristi u vrijeme kad nastupi događaj zbog kojeg radnik ima pravo na taj dopust. Ako je radnik u to vrijeme odsutan s rada iz bilo kojih razloga onda nema pravo na dopust iz stavka 1. ovog članka.

Članak 54.

Rješenje o korištenju plaćenog dopusta izdaje Poslodavac nakon utvrđenja činjenica iz prethodnog članka ovog Pravilnika.

Neplaćeni dopust

Članak 55.

Poslodavac može odobriti radniku neplaćeni dopust u trajanju do 30 dana u sljedećim slučajevima:

1. radi izgradnje ili adaptacije vlastitog stana ili stambene zgrade
2. njegovanja bolesnog člana uže obitelji
3. odlaska u inozemstvo radi posjete članu uže obitelji
4. 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.
5. u drugim slučajevima za koje radnik pokaže da postoji valjani razlog, a Poslodavca se s tim složi

Za vrijeme neplaćenog dopusta miruju prava i obveze u svezi s radnim odnosom radnika, ali se Poslodavac i radnik mogu i drugačije sporazumjeti. Odluku o dopustu iz stavka 1. Ovog članka donosi Uprava Poslodavca ili osoba koju ona ovlasti.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost. Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

X. ZAŠTITA MAJČINSTVA

Poslovi na kojima ne smije raditi žena

Članak 56.

Žena ne smije obavljati osobito teške fizičke poslove, radove pod zemljom ili pod vodom te druge poslove koji, s obzirom na njezine psihofizičke osobine, osobito ugrožavaju ženin život i/ili zdravlje.

Članak 57.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće, otkazati joj ugovor o radu, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta smije ponuditi sklapanje izmjenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima ili tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći, niti uputiti drugu osobu da traži takve podatke osim ako radnica osobno zahtijeva određena prava predviđena zakonom ili drugim propisima radi zaštite trudnica.

Članak 58.

Ako radnica iz prethodnog članka radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život i zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac je mora premjestiti na druge odgovarajuće poslove.

U slučaju spora ovlašteni liječnik je taj koji ocjenjuje da li je drugi posao odgovarajući.

Privremeni premještaj radnice Poslodavac mora opozvati čim ženino zdravstveno stanje dopušta njezin povratak na poslove na kojima je prethodno radila.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

XI. PORODNI DOPUST

Porodni dopust do godine dana djetetova života

Članak 59.

Za vrijeme trudnoće, poroda i njege djeteta radnica ima pravo na porodni dopust.

Porodni dopust može početi koristiti 45 dana prije očekivanoga poroda i može ga koristiti do godine dana djetetova života. Dan očekivanoga poroda utvrđuje ovlašteni liječnik.

Porodni dopust do navršene treće godine djetetova života

Članak 60.

Porodni dopust zaposlena žena može koristiti za blizance, treće i svako slijedeće dijete do navršene treće godine djetetova života.

Obvezni rodiljni dopust do šest mjeseci djetetova života

Članak 61.

Radnica obvezno koristi rodiljni dopust u neprekidnom trajanju 98 dana, od kojih 28 dana prije poroda te 70 dana nakon rođenja djeteta.

Članak 62.

Nakon proteka obveznog rodiljnog dopusta iz članka 61. ovog Pravilnika radnica ima pravo na dodatni rodiljni dopust do navršenih 6 mjeseci života djeteta, koji može svojom pisanom izjavom prenijeti na oca djeteta, uz njegovu prehodnu suglasnost, u cijelosti ili u vremenski ograničenom trajanju.

Članak 63.

Ako je dijete prerano rođeno, produžuje se obvezni ili dodatni rodiljni dopust za toliko vremena za koliko je dijete prerano rođeno.

Članak 64.

Dodatni rodiljni dopust iz čl.62. ovog Pravilnika radnica može koristiti i kao rad s polovicom punog radnog vremena.

Radnica ima pravo nakon navršenih 6 mjeseci života djeteta koristiti rad s polovicom radnog vremena iz stavka 1. ovog članka u onolikom trajanju kolikom je to pravo koristila do navršenih 6 mjeseci života djeteta, a najduže do navršenih 9 mjeseci života djeteta.

Zabrana otkaza

Članak 65.

Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovoga članka, prestaje smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra.

Članak 66.

Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana prije.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac 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. 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.

Članak 67.

Ugovor o radu osobe iz članka 65. ovog Pravilnika, tijekom provedbe postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom, može se otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga.

Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkaže ugovor o radu

Članak 68.

Radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može raskinuti ugovor o radu izvanrednim otkazom, najkasnije petnaest dana prije dana kada je radnik dužan vratiti se na rad.

Članak 69.

Trudnica može raskinuti ugovor o radu izvanrednim otkazom.

XII. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 70.

Poslodavac ne može otkazati radniku koji je pretrpio ozljede na radu ili je obolio od profesionalne bolesti dok je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka.

Članak 71.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojeg nakon liječenja odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti se na poslove na kojima je radio ili na druge odgovarajuće poslove.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, poslodavac će mu ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji bi što je više moguće odgovarali poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

U slučaju da se radniku ne može ponuditi sklapanje ugovora o radu za druge odgovarajuće poslove ili radnik odbije ponudu ili nema mogućnosti dodatnog stručnog osposobljavanja ako je došlo do promjene u tehnologiji-načinu rada, poslodavac radniku može otkazati pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

U slučaju spora između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovog članka odgovarajući.

Članak 72.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti neposredno nadređenu osobu, voditelja organizacijske cjeline o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana

dužan je Poslodavcu dostaviti liječniku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju, a u protivnom se odsustvo s posla neće na taj način evidentirati.

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

Članak 73.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo, ocjeni da kod radnika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir i mišljene ovlaštene osobe, odnosno tijela, ponuditi radniku druge poslove za koje je on sposoban i koji po mogućnosti moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja takvih poslova, Poslodavac će po mogućnosti prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena odnosno poduzeti sve moguće mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Članak 74.

Poslodavac može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti ako ne može osigurati poslove iz čl.71. ili ako radnik odbije takve poslove i uz suglasnost radničkog vijeća (ako je kod Poslodavca organizirano radničko vijeće).

Članak 75.

Ako radnik, koji je pretrpio ozljedu na radu odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, nakon završenog liječenja i oporavka, zbog opravdanih razloga ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao ako ispuni uvjete za stjecanje prava na otpremninu.

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

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

XIII. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

Članak 76.

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

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.

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

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.

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

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 76.a

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.

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.

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.

Članak 76.b

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

Jednak rad u smislu stavka 1. ovoga članka obavljaju dvije osobe različitog spola ako:

1. obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju
2. je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti.

Rad jednake vrijednosti u smislu stavka 1. ovoga članka obavljaju dvije osobe različitog spola ako je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući

u obzir kvalifikaciju stečenu određenom razinom obrazovanja i narav posla određenu prema objektivnim kriterijima kao što su potrebna znanja, vještine, odgovornost i samostalnost te uvjeti u kojima se rad obavlja.

Poslodavac je dužan, radi ostvarivanja prava na jednakost plaća žena i muškaraca, na zahtjev radnika, radniku dostaviti podatke o kriterijima na temelju kojih je radnik koji obavlja poslove iste ili slične naravi ostvario plaću, ako takav radnik kod njega postoji.

Članak 77.

Poslodavac može svaki mjesec odrediti povećanje plaće, odnosno stimulaciju za uspješnost na radu.

Osnovna plaća radnika može se uvećati ovisno o stupnju ostvarenog radnog učinka koji se očekuje od radnika.

Doprinosi iz plaće radnika, Poslodavac će automatski odbijati od radnikove mjesečne bruto plaće u skladu s važećim hrvatskim propisima. Poslodavac plaća i obvezne doprinose na plaću koje je Poslodavac dužan plaćati u skladu s važećim hrvatskim propisima.

Članak 78.

U slučaju odsutnosti s posla zbog bolovanja do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini 70% od osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju.

Naknada u 100% iznosu od osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i drugih slučajeva određenih zakonom.

Ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

U ostalim slučajevima kad radnik ne radi isplaćuje mu se naknada plaće kako je određena posebnim propisom.

Članak 79.

Plaća radnika za izvršeni rad isplaćuje se najkasnije do 15-tog u mjesecu za prethodni mjesec.

Plaća pojedinog radnika je poslovna tajna.

XIV. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 80.

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.

Ukoliko Poslodavac odluči isplatiti nagradu za prigodu božićnih ili uskrasnih blagdana za isplaćenu vrijednost te nagrade umanjuje se iznos primitka naknade za korištenje godišnjeg odmora do iznosa da njihov zbroj čini maksimalni iznos koji je zakonom propisan kao neoporeziv.

Radnicima Poslodavac prema mogućnostima može dodijeliti i dar u naravi te dar djetetu zaposlenika do 15 godina starosti, a sve do iznosa propisanog kao maksimalno neoporezivo.

Članak 81.

Poslodavac može Radnicima isplatiti jubilarnu nagradu, potporu za slučaj smrti radnika, potporu u slučaju smrti člana uže obitelji, potporu za invalidnost radnika, potporu zbog neprekidnog bolovanja, te potporu za novorođeno dijete, sve prema mogućnostima poslodavca, odnosno prema njegovoj likvidnosti, a do iznosa propisanih kao maksimalno neoporezivih.

XV. POSLOVNA TAJNA

Članak 82.

Radnik se obvezuje da za vrijeme trajanja radnog odnosa i po njegovom prestanku neće iznositi, koristiti osobno i/ili omogućiti trećim osobama korištenje bilo kojeg podatka, informacije i/ili isprava za koje je saznao i/ili do kojih je došao obavljanjem poslova svojeg radnog mjesta i/ili u svezi s njim, a osobito onih podataka koji su internim odlukama i aktima Poslodavca proglašeni poslovnom tajnom Poslodavca.

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 projektne, tehničko-tehnološku i drugu poslovnu dokumentaciju, bez odobrenja ravnatelja ili ovlaštenog radnika.

XVI. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 83.

Radnik ne smije tijekom trajanja radnog odnosa sklapati poslove, i/ili obavljati nikakvu stručnu djelatnost iz predmeta poslovanja Poslodavca, bilo za svoj bilo za tuđi račun, niti smije predavati zamolbe i konkurirati za radna mjesta iz predmeta poslovanja Poslodavca, odnosno pristupati testiranjima u tom smislu, bez prethodne pisane suglasnosti Poslodavca.

U slučaju da radnik postupi suprotno odredbi iz stavka 1. ovog članka, dužan je Poslodavcu nadoknaditi pretrpljenu štetu ili pristati da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za račun Poslodavca ili predati Poslodavcu zaradu ostvarenu iz takvog posla. Ovo pravo poslodavca

prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

U svakom slučaju, kršenje zabrane natjecanja je osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa i kao takva je opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu od strane Poslodavca u skladu s odredbama Zakona o radu.

Članak 84.

U skladu s odredbama Zakona o radu, Poslodavac i radnik mogu ugovorom o radu ili posebnim ugovorom ugovoriti da se radnik određeno vrijeme, ali ne duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa ne smije zaposliti kod treće osobe koja je u tržišnoj utakmici s Poslodavcem te da ne smije za svoj ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se takmiči s Poslodavcem.

Ugovorom o radu ili posebnim ugovorom odrediti će se visina naknade koja se ima isplaćivati za vrijeme trajanje zabrane iz stavka 1. ovog članka, ali ne veća od iznosa polovice prosječne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, a u slučaju da je dio plaće radnika namijenjen za pokriće određenih troškova u vezi s obavljanjem rada, naknada će se dodatno srazmjerno umanjiti. Istim ugovorom će se ugovoriti i ugovorna kazna za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja.

Poslodavac može posebnom odlukom odrediti za koja radna mjesta će se zaključivati ugovori iz prethodnog članka.

XVII. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 85.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi. Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je uzrokovao.

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

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

Članak 86.

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

Naknada utvrđene štete vrši se, uz prethodnu pisanu suglasnost radnika, obustavom iznosa utvrđene štete od plaće radnika, temeljem odluke ravnatelja.

Članak 87.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

U slučaju da je radnik prouzročio štetu uslijed više sile ili drugih nastupa okolnosti na koje radnik nije mogao utjecati, ali je posljedično utjecala na njegov učin štete, kao i u slučajevima kada je radnik prouzročio štetu uslijed iznenadne manifestacije akutne ili kronične bolesti, isti radnik se oslobađa dužnosti naknade štete.

Odgovornost Poslodavca

Članak 88.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovalo radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 89.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za pet godina i teče od dana određivanja iznosa naknade.

Članak 90.

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

XVIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 91.

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

Članak 92.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj ili druga ovlaštena osoba na temelju pisane punomoći ili akata Poslodavca.

Dostavljanje radnicima

Članak 93.

Sve odluke o pravu i obvezama radnika neposredno se uručuju radniku u pravilu u prostorijama Poslodavca, uz naznaku datuma uručenja i potpisa radnika kojim potvrđuje da je primio pisanu odluku.

Ako radnik odbije primiti napisanu odluku iz prethodnog stavka ovog članka, osoba koja je dostavlja o tome će na samoj odluci sačiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave,

a predmetna će se odluka istoga dana staviti na oglasnu ploču Poslodavca.

Dan isticanja odluke iz stavka 2. ovog članka na oglasnoj ploči Poslodavca smatra se danom uručjenja te odluke radniku.

Članak 94.

Ako radnik ne dolazi na rad, odluke iz prethodnog članka dostavit će mu se neposredno putem pošte preporučenim pismom uz povratnicu na njegovu posljednju poznatu adresu i/ili putem elektronske pošte na radnikovu e-mail adresu.

Ako radnik odbije primiti neposrednu dostavu ili preporučeno pismo ili dostava bude nemoguća zbog nepoznate adrese prebivališta ili boravka i nepoznate e-mail adrese radnika, odluka će se staviti na oglasnu ploču poslodavca i protekom tri dana od dana stavljanja na oglasnu ploču, smatrat će se da je dostavljena radniku.

U slučaju promjene podatka navedenih u ovom Ugovoru, osobito adrese prebivališta ili boravka i e-mail adrese, imena, prezimena i dr., radnik je dužan o istom obavijestiti Poslodavca u roku od 3 dana od dana nastanka promjene. U protivnom Poslodavac pridržava pravo naknade štete od Radnika te ne snosi nikakvu odgovornost ako dostava radniku nije bila moguća iz istog razloga, odnosno ukoliko radnik zbog toga nije mogao ostvariti neko pravo.

Imovina Poslodavca povjerena radniku

Članak 95.

Poslodavac povjerava na korištenje Radniku svoju imovinu potrebnu za ispunjenje Radnikovih obveza.

Radnik je obvezan koristiti povjerenu imovinu na primjeren način, samo u okviru radnog odnosa i u skladu s važećim internim pravilima, procedurama i aktima Poslodavca.

Radnik će eventualnu štetu na toj imovinu biti dužan nadoknaditi u skladu s odredbama Zakona o radu.

Radnik je obvezan čuvati i rukovati svom imovinom koja mu je povjerena na način koji će ih zaštititi od štete, gubitka, otuđenja ili zlouporabe.

Po prestanku radnog odnosa ili na zahtjev Poslodavca u bilo kojem trenutku tijekom radnog odnosa, Radnik je obvezan vratiti povjerenu imovinu Poslodavcu, kao i svu pomoćnu opremu i sastavne dijelove te svu dokumentaciju, priručnike, ključeve i sl.

Zabranjeno je svako neovlašteno raspolaganje ili posluživanje imovinom Poslodavca u i izvan radnog vremena, te u i izvan prostorija Poslodavca.

Radnik ne smije bez izričitog odobrenja Poslodavca ili nadređenog radnika iznositi izvan prostorija Poslodavca bilo koji dio imovine Poslodavca. Prostorijama Poslodavca smatraju se sve pokretnine i nekretnine u posjedu Poslodavca.

Obveze radnika u vezi s radom

Članak 96.

Radnik je obavezan:

- raditi s nužnom pozornošću i na način na koji ne ugrožava život i zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost vozila, opreme i uređaja
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje
- upozoriti neposredno nadređen osobe na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, vozilima, osobnim i zaštitnim sredstvima, kao i na neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba, koje mogu oštetiti i uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika
- upoznati Poslodavca i nadležnog liječnika, pri zasnivanju radnog odnosa i u tijeku rada, na tjelesne nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način
- podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolesti, na zahtjev Poslodavca
- pristupiti zdravstvenom, psihofizičkom i drugom pregledu na koji je upućen
- obavljati sve potrebne poslove na način koji omogućuje uspješnost njegova rada.

Nepridržavanje obveza iz prethodnog stavka ovoga članka predstavlja povredu radne obveze koja u težim slučajevima može imati za posljedicu izvanredan otkaz ugovora o radu.

Članak 97.

Radnici su obvezni pristojno se i dolično ponašati prema strankama, poslovnim partnerima i međusobno, te prema pretpostavljenim kao i izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad ili poslovanje Poslodavca, te nanosi šteta ugledu Poslodavca.

Zabranjeno je svako izazivanje svađe, nereda, tučnjave, te drugo nedolično ponašanje na radnom mjestu u vrijeme i izvan radnog vremena radnika.

Članak 98.

Uprava Poslodavca može dati nalog za obavljanje pregleda odnosno utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz prostorija društva radi sprečavanja otuđivanja imovine.

U slučaju opravdane sumnje u otuđivanje imovine društva, žurnim pregledom radnika može se otkloniti sumnja. Izbjegavanje kontrole može biti razlogom za izvanredan otkaz ugovora o radu.

Članak 99.

Radnik kojemu se dogodila nesreća na poslu, kao i radnici koji su vidjeli nesreću, dužni su o tome obavijestiti Upravu Poslodavca radi poduzimanja mjera koje su odgovorne osobe obvezene poduzeti povodom nesreće na radu.

Članak 100.

Sva postupanja radnika koja su suprotna odredbama ovog Pravilnika odnosno drugih akata Poslodavca, kažnjiva su i mogu imati za posljedicu otkaz radniku, uvjetovan njegovim

ponašanjem.

XIX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 101.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. smrću poslodavca fizičke osobe
3. smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta
4. prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom
5. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
6. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
7. sporazumom radnika i poslodavca
8. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
9. otkazom
10. odlukom nadležnog suda.

Ako ugovor o radu nije prestao u postupku likvidacije ili prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima, ugovor o radu prestaje najkasnije brisanjem društva iz sudskog registra.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 102.

Zahtjev za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu odnosno sjedištu
- datum prestanka ugovora o radu

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i direktor – član uprave Poslodavca ili osoba koju on ovlasti

Otkaz ugovora o radu

Članak 103.

Ugovor o radu može otkazati Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz ugovora

Članak 104.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok 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 uvjetovani otkaz)
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu

Članak 105.

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije 6 mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 1. ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 106.

Poslodavac ima osobito opravdan razlog za otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika u sljedećim slučajevima:

- neopravdani izostanak s radnog mjesta
- učestalo kašnjenje na radno mjesto
- nezadovoljavajuće izvršenje radnih obveza
- neizvršenje naloga neposredno nadređene osobe
- odbijanje izvršenja radnog zadatka
- neodobreno korištenje imovine Poslodavca izvan potreba ispunjenja obveza iz ovog Ugovora
- neopravdano neusavršavanje i neosposobljavanje za rad u skladu s odlukom i potrebama Poslodavca
- obavljanje rada pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava
- zastoja ili prestanka u procesu proizvodnje zbog bolesti koju je radnik zataji Poslodavcu
- diskriminiranje i uznemiravanje suradnika i drugih radnika
- pušenje za vrijeme radnog vremena na mjestima na kojima je zabranjeno pušenje, u prostorima koji nisu predviđeni za pušenje i bez odobrenja direktno nadređenog rukovoditelja kada je to odobrenje potrebno.
- neopravdano napuštanje radnog mjesta za vrijeme radnog vremena
- nepoložanje pripravnčkog ispita
- neodazivanje obveznim periodičnim zdravstvenim pregledima
- nepridržavanje propisa zaštite na radu
- neopravdano odbijanje prekovremenog rada
- neprimjerena službena komunikacija i nasilno ili slično ponašanje, neodgovoranje na e-mail poruke i službene telefonske pozive u primjerenom roku

U svim gornjim slučajevima Poslodavac pridržava pravo zahtijevati i naknadu štete.

Članak 107.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o

trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Članak 108.

Poslodavac će pismeno upozoriti radnika na kršenje obveza iz radnog odnosa i ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Za povredu obveza iz čl.106.stavka 1. ovog Pravilnika radniku će se izreći mjere redom, kako slijedi:

1. pisano upozorenje pred otkaz
2. otkaz ugovora o radu

Uz izricanje svih navedenih mjera osim usmenog upozorenja radnik ne ostvaruje pravo na stimulatívni dio plaće za mjesec u kojemu je mjera izrečena.

Pri izricanju stegovne mjere zbog povrede radne obveze u obzir se uzimaju:

- težina povrede i posljedice koje je prouzrokovala
- stupanj odgovornosti radnika
- visina eventualne štete
- okolnosti pod kojima je povreda počinjena
- radnji rad i ponašanje radnika

Prijavu povrede obveze iz radnog odnosa podnosi ravnatelj i svaki radnik Poslodavca.

Stegovni postupak pokreće ravnatelj na osnovu prijave o povredi obveze iz radnog odnosa.

Ravnatelj osobno vodi ili opunomoćuje osobu ovlaštenu za vođenje stegovnog postupka.

Ravnatelj ili ovlaštena osoba u roku od 8 dana od dana podnošenja prijave, pismeno poziva radnika na iznošenje svoje obrane. Obrana se iznosi saslušavanjem radnika u roku od 3 dana od dana poziva na iznošenje obrane, te se o istom sastavlja zapisnik.

O raspravi stegovnog postupka se sastavlja zapisnik u koji se uz osnovne podatke o mjestu, vremenu i strankama i sudionicima postupka unosi sadržaj zahtjeva za pokretanje postupka, iskaz radnika, iskazi svjedoka i druga važna pitanja u svezi s postupkom.

Ako ovlaštena osoba utvrdi da je radnik počinio povredu radne obveze i da je za njeno izvršenje odgovoran, predlaže Upravnom vijeću Poslodavca donošenje odluke o izricanju odgovarajuće stegovne mjere.

Odluka o izricanju stegovne mjere dostavlja se radniku i poslodavcu, osobno uz potpis ili putem pošte, a sukladno internom aktu poslodavca.

Redoviti otkaz radnika

Članak 109.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 110.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen 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 zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć, a posebno u slučajevima povezanim s izvršenjem kaznenog djela, kao i slučajevima:

- davanje netočnih podataka koji su utjecali na sklapanje ugovora o radu
- počinjenja kaznenog djela na radnom mjestu i u vezi s radnim odnosom, kao i kazneno djelo kao posljedica uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja
- krađa ili pronevjera, odnosno pokušaj krađe ili pronevjere imovine Poslodavca
- odavanje povjerljivih podataka
- zlouporaba položaja i prekoračenje danog ovlaštenja
- zlouporaba prava korištenja bolovanja
- neopravdani izostanak s posla duže od 3 radna dana
- davanje netočnih podataka ako je to bilo od bitnog utjecanja za donošenje odluke Poslodavca
- nedopušteno pribavljanje materijalne koristi kao i davanje, odnosno primanje mita i drugih pogodnosti u vezi s radom
- izazivanje nereda ili tučnjave u društvu
- namjerno, iz krajnje nepažnje ili pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava oštećivanje vozila, zgrada, prostorija, instalacija, strojeva ili njihovih dijelova ili drugo prouzrokovanje štete Poslodavcu
- prikrivanje, odnosno neprijavljivanje neposrednom rukovoditelju kvarova ili nedostataka na vozilima, uređajima, opremi osobnim zaštitnim sredstvima koji mogu oštetiti, uništiti opremu ili ugorziti život ili zdravlje radnika.
- korištenje vozila, opreme, materijala, energije, dokumentacije i informacija poslodavca za private svrhe
- kršenje pravila koja se odnose na radne zadatke koji ne smiju biti prekinuti za vrijeme štrajka ili isključenja s rada
- neuredno održavanje radnog mjesta i ostale potrebite evidencije sukladno posebnim propisima
- podnošenje molbi za radna mjesta iz predmeta poslovanja Poslodavca, odnosno pristupanje testiranjima u tom smislu, bez prethodne pisane suglasnosti Poslodavca
- druge povrede kojima je radnik izazvao poremećaj u proizvodnom, odnosno poslovnom procesu, te u kojim slučajevima je došlo do povrede ljudi ili nanošenja štete imovini Poslodavca ili privatnoj imovini drugih radnika ili je neovlaštenim subjektivnim i paušalnim javnim istupom putem bilo kojeg medija narušen ugled i dostojanstvo Poslodavca ili vlasnika Poslodavca, odnosno ukoliko je Poslodavac u potpunosti izgubio povjerenje u radnika.

Članak 111.

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

Članak 112.

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

Otkazni rok

Članak 113.

Otkaz mora imati pisani oblik, a mora se dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza. Iznimno, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće
2. korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama
3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.

Otkazni rok ne teče ni za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako dođe do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom 6 mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Članak 114.

U slučaju redovitog otkaza, duljina otkaznog roka određuje se prema odredbama Zakona o radu.

Članak 115.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće, izbivati s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 116.

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

Otpremnina

Članak 117.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada u Društvu, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršених 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u iznosu od jedne trećine prosječne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Otkaz ugovora o radu s ponudom izmjenjenog ugovora o radu

Članak 118.

Radi raspoređivanja radnika na druge poslove radnog mjesta ili radi ostalih uvjetovanih potrebitosti unutar radnog odnosa, Poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu uz istovremeni prijedlog za sklapanje novog ugovora o radu pod izmjenjenim uvjetima.

U slučaju da radnik ne prihvati sklapanje ugovora pod izmjenjenim okolnostima, prestaju mu radni odnos kod poslodavca.

KLASA: 110-01/23-01/01

URBROJ: 2147-26-23-409

Makarska, 27. Lipnja 2023. godine

XX. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 119.

Poslodavac će posebnom pisanom objavom obavijestiti radnike o donošenju ovoga Pravilnika te će odrediti osobe kod kojih radnici za vrijeme radnog vremena mogu dobiti Pravilnik na uvid.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu, prestaje važiti Pravilnik o radu „Javne ustanove Park prirode Biokovo“, Ur.br.: 103/16, od dana 13. svibnja 2016. godine.

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

Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave.

Ovaj Pravilnik o radu donesen je na XXXIV. sjednici UV, dana 27. lipnja 2023. godine, te je objavljen na oglasnoj ploči Ustanove dana 28. lipnja. 2023. godine, te stupa na snagu dana 05. srpnja 2023. godine.

Da je pisana objava ovog Pravilnika istaknuta na oglasnim pločama poslodavca dana 28. lipnja 2023. godine, potvrđuje potpisnik, a time ovaj Pravilnik stupa na snagu dana 05. srpnja 2023. godine.

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA
dr. sc. Mario Šiljeg

RAVNATELJ
Slavo Jakša, prof