

Sukladno odredbi čl. 233. st. 1. Zakona o radu, čl. 26. Zakona o radu (Narodne novine br. NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23; dalje: ZOR), članka 14. stavak 1. Statuta Javne ustanove „Park prirode Učka“, Upravno vijeće Javne ustanove „Park prirode Učka“ na sjednici održanoj dana 04. lipnja 2025. godine donosi sljedeći

**P R A V I L N I K
O RADU
JAVNE USTANOVE „PARK PRIRODE UČKA“**

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju se prava i obveze zaposlenika (u daljnjem tekstu: Radnika) Javne ustanove „Park prirode Učka“ (u daljnjem tekstu: Ustanova), način sklapanja i prestanka ugovora o radu, organizacija rada, način uređivanja plaća i drugih dodataka, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva Radnika te mjere zaštite od diskriminacije, kao i druga pitanja važna za Radnike Ustanove.
- (2) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.
- (3) Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve Radnike zaposlene u Ustanovi.
- (4) Kada odredbe Ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi Pravilnika, one postaju sastavni dio Ugovora o radu.

1. Temeljna prava i obveze Radnika i Ustanove

Članak 2.

- (1) U slučaju da su prava i obveze Radnika koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, drukčije uređena Ugovorom o radu, Kolektivnim ugovorom koji obvezuje Ustanovu, Zakonom o radu ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na Radnike Ustanove, primjenjuje se najpovoljnije pravo za Radnika, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije određeno drukčije.
- (2) Prije sklapanja Ugovora o radu, Ustanova je dužna upoznati Radnika s odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata Ustanove kojima se uređuju prava i obveze Radnika kod Ustanove.
- (3) Radnik je dužan obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio Ugovor o radu osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama Ustanove, odnosno ovlaštenih osoba Ustanove.
- (4) Ustanova će Radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.
- (5) Ustanova je dužna osigurati Radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje Radnika, sukladno posebnom zakonu i drugim propisima, a sve poštujući prava i dostojanstvo Radnika .
- (6) Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio Ugovor o radu s Poslodavcem za vrijeme redovitog radnog vremena, sukladno pravilima struke i uputama Ustanove, odnosno njegovog pravnog zastupnika. Radnik je dužan poštovati sve propise o radu Republike Hrvatske, posebno one odredbe Ugovora o radu, Pravilnika ili Kolektivnog ugovora koji obvezuje Ustanovu, a koji se odnose na radno vrijeme Radnika, disciplinu, održavanje opreme, te naredbe i usvojene postupke rada te usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese Ustanove i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koji proizlaze iz organizacije rada u Ustanovi.

Radnik ima pravo i obvezu stalno se obrazovati, usavršavati i osposobljavati sukladno potrebama radnog procesa.

Članak 3.

- (1) Ustanova je dužna voditi evidenciju o Radnicima koji su kod njega zaposleni.
- (2) Evidencija o Radnicima mora sadržavati podatke o Radnicima i o radnom vremenu.
- (3) Evidencija iz prethodnog stavka vodit će se na način propisan pravilnikom nadležnog ministarstva.

Članak 4.

(1) Ustanova je ovlaštena prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi sa radnim odnosom, slijedeće osobne podatke Radnika:

- osobno ime i prezime,
- spol i datum rođenja,
- prebivalište ili boravište,
- broj osobne iskaznice ili putovnice,
- osobni identifikacijski broj,
- državljanstvo,
- broj i dob djece,
- stručna sprema i podaci o posebnim znanjima i sposobnostima,
- druge osobne podatke Radnika određene zakonom i podatke koji su potrebni radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa odnosno u svezi s radnim odnosom.

(2) Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o Radnicima i članovima njihovih obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

(3) Ustanova će imenovati osobu koja je, osim Ustanove, ovlaštena nadzirati je li se osobni podaci Radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom i Pravilnikom o radu, a koje osobe moraju podatke koje saznaju u obavljanju svoje dužnosti trajno čuvati kao povjerljive.

(4) Svim osobnim podacima Radnika postupati će se sukladno propisima koji uređuju područje zaštite osobnih podataka, Uredbom EU 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27.04.2016. godine o zaštiti pojedinaca u vezi sa obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka, te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (opća uredba o zaštiti podataka) i Zakonom o provedbi opće uredbe o zaštiti podataka (NN br. 42/18) uz primjenu odgovarajućih tehničkih i sigurnosnih mjera zaštite osobnih podataka kod neovlaštenog pristupa, zlouporabe, otkrivanja, gubitka ili uništenja.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa - uvjeti

Članak 5.

(1) Svaka osoba koja osim uvjeta propisanih zakonom ili drugim propisima ispunjava i posebne uvjete utvrđene Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu ili drugim općim aktom Ustanove može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete zasnovati radni odnos u Ustanovi.

(2) Radni odnos zasniva se sklapanjem Ugovora o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane usuglasile o bitnim sastojcima Ugovora.

- (3) Ugovor o radu mora sadržavati najmanje elemente propisane Zakonom o radu.
- (4) Radnik stupa na rad prvog radnog dana određenog Ugovorom o radu.

Članak 6.

- (1) Svaki Radnik zaključuje Ugovor o radu koji u ime Ustanove potpisuje ravnatelj. Ugovor o radu s ravnateljem sklapa Upravno vijeće i potpisuje predsjednik Upravnog vijeća na temelju Rješenja o imenovanju. Sukladno odredbama Statuta Ustanove, ravnatelj može ovlastiti drugu osobu za potpisivanje Ugovora o radu.
- (2) Ako Ugovor o radu nije sklopljen u pismenom obliku Ustanova je dužna Radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom Ugovoru prije početka rada.
- (3) Ustanova je dužna Radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Članak 7.

- (1) Prilikom sklapanja Ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa Radnik je dužan obavijestiti Ustanovu 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.

2. Način zasnivanja radnog odnosa

Članak 8.

- (1) Prije donošenja odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim Radnikom, ravnatelj Ustanove mora utvrditi može li se uredno obavljanje poslova osigurati drugačijim rasporedom Radnika Ustanove.
- (2) Za vrijeme trajanja radnog odnosa ravnatelj Ustanove ili po njemu druga ovlaštena osoba može u redovitim okolnostima odrediti Radniku rad na svim poslovima koji odgovaraju njegovim stručnim i radnim sposobnostima, potrebama ustroja rada, programskim zadacima i ciljevima rada Ustanove.
- (3) U slučaju izvanrednih okolnosti Radnik je obavezan, tako dugo dok one traju, prihvatiti obavljanje poslova koji ne odgovaraju nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se Radnik zaposlio ili koje inače prema Ugovoru o radu ne bi radio.
- (4) Pod izvanrednim okolnostima smatra se viša sila, izvanredno povećanje opsega rada, potreba zamjene odsutnog Radnika i drugi slučajevi prijeko potrebe rada.
- (5) Odluku o obavljanju drugih poslova u slučaju izvanrednih okolnosti donosi ravnatelj Ustanove, vodeći računa o stvarnoj potrebi rada i osposobljenosti Radnika.

3. Izbor kandidata

Članak 9.

- (1) Prosudbu o potrebi sklapanja Ugovora o radu donosi ravnatelj u skladu sa Godišnjim planom i programom rada Ustanove, te propisima koji se odnose na zapošljavanje službenika i namještenika u Ustanovi.
- (2) Sklapanju Ugovora o radu prethodi postupak izbora u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom, Statutom Javne ustanove Park prirode Učka (u daljnjem tekstu: Statut) i ovim Pravilnikom.

- (3) Izbor se provodi putem javnog natječaja koji se oglašava putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i na web stranicama odnosno na oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i Ustanove, te u »Narodnim novinama« samo ako je to propisano posebnim propisom.
- (4) U oglasu, odnosno javnom natječaju navodi se naziv radnog mjesta, vrstu radnog odnosa, posebne uvjete koje mora ispunjavati kandidat, rok do kojeg se primaju prijave i rok u kojem će prijavljeni kandidati biti obaviješteni o izboru.
- (5) Za provedbu postupka javnog natječaja za zasnivanje radnog odnosa, ravnatelj Ustanove imenuje povjerenstvo koje mora imati najmanje tri člana
- (6) Prije zasnivanja radnog odnosa, ovisno o potrebama radnog mjesta za koje se raspisuje natječaj, povjerenstvo može provesti testiranja kandidata koja mogu biti u pismenom i/ili usmenom obliku.
- (7) Testiranje iz stavka 6. ovoga članka može se obaviti za poslove za koje je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu Javne ustanove „Park prirode Učka“ kao uvjet za zasnivanje radnog odnosa propisano prethodno radno iskustvo ili odgovarajuća stručna sprema ili kvalifikacija.
- (8) Prilikom testiranja iz stavka 6. ovoga članka zatražiti će se od kandidata da pokaže koliko vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za rad na određenom poslu.
- (9) O rezultatima testiranja sastaviti će se zapisnik.
- (10) Na osnovi rezultata testiranja kandidata donosi se Odluka o izboru odnosno zasnivanju radnog odnosa.
- (11) Odluku o izboru između prijavljenih kandidata donosi Upravno vijeće ili ravnatelj u skladu sa ovlaštenjima utvrđenim Statutom.
- (12) Na temelju Odluke o izboru, Ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa ravnatelj.
- (13) O rezultatima javnog natječaja, kandidati se obavještavaju javnom objavom Odluke o izboru kandidata na web-stranici, te se dostava kandidatima smatra obavljenom istekom osmog dana od dana objave na web-stranici Ustanove.

Članak 10.

- (1) Ako prijavi za zasnivanje radnog odnosa po objavljenom oglasu odnosno natječaju nisu priložene zahtijevane isprave kojim se dokazuje ispunjavanje uvjeta za zasnivanje radnog odnosa, Ustanova može pozvati osobu koja želi zasnovati radni odnos da u zadanom roku dostavi potrebne isprave.
- (2) Nepravovremeno dostavljene prijave, kao i prijave kojima ni nakon roka iz stavka 1. ovog članka ne budu priložene potrebne isprave, neće se razmatrati.

Članak 11.

- (1) Prije zasnivanja radnog odnosa s Ustanovom svaki kandidat koji je imao prekid u zaposlenju duži od 6 mjeseci uputiti će se, na trošak Ustanove, na utvrđivanje opće zdravstvene sposobnosti.
- (2) Na osnovi prosudbe Ustanove na utvrđivanje opće zdravstvene sposobnosti može se uputiti i svakog drugog kandidata s kojim se želi zasnovati radni odnos.
- (3) S kandidatima kod kojih nije utvrđena tražena zdravstvena sposobnost za obavljanje određenih poslova ne može se zasnovati radni odnos.

Članak 12.

- (1) Dan početka rada utvrđuje se Ugovorom o radu.
- (2) Ako Radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen Ugovorom o radu, Ugovor će se raskinuti.

Članak 13.

- (1) Prilikom stupanja na rad, Radnika se pobliže upoznaje o poslovima i radnim zadaćama određenog radnog mjesta, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, pravima i obvezama iz radnog odnosa, te zaštiti na radu.
- (2) Radnika u rad uvodi neposredni Voditelj ustrojstvene jedinice ili Radnik s određenim radnim iskustvom, kojeg za to odredi neposredni voditelj ili ravnatelj Ustanove.
- (3) Poslove radnih mjesta Radnici obavljaju na području Parka prirode Učka, te na ostalim područjima, sukladno potrebama i naravi posla.

4. Probni rad

Članak 14.

- (1) Prilikom sklapanja Ugovora o radu može se ugovoriti probni rad .
- (2) Probni rad može trajati najviše:
 - mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koja je uvjet završeno osnovno obrazovanje ili strukovno i umjetničko osposobljavanje (razina HKO-a 1 ili 2)
 - dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koja je uvjet završeno srednjoškolsko obrazovanje (razina HKO-a 4.2 ili 4.1) ili završen stručni kratki studij ili program za majstore (razina HKO-a 5)
 - tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koja je uvjet završen sveučilišni prijediplomski studij ili stručni prijediplomski studij (razina HKO-a 6.sv ili 6.st)
 - šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koja je uvjet završen sveučilišni diplomski studij ili sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij ili stručni diplomski studij (razina HKO-a 7.1.sv. ili 7.1.st.).
- (3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan najmanje 10 dana, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. Zakona o radu, u kojem slučaju trajanje probnog rada se može produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od 6 mjeseci.
- (4) Ako je Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.
- (5) 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.
- (6) 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.
- (7) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je tjedan dana.

Članak 15.

- (1) Probni rad Radnika prati ravnatelj ili osoba koju ravnatelj za to ovlasti.
- (2) Najkasnije zadnjeg dana probnog rada ravnatelj odnosno ovlaštena osoba Radniku izdaje pisanu potvrdu o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada s obrazloženjem.
- (3) Ako Radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se raskida uz otkazni rok od tjedan dana.
- (4) Ako otkaz iz stavka 3. ovoga članka ravnatelj ne dostavi Radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

(5) Radnik može otkazati Ugovor o radu i prije isteka roka predviđenog za probni rad uz otkazni rok utvrđen ovim Pravilnikom.

5. Vrijeme trajanja radnog odnosa

Članak 16.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže, ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.
- (3) Ako Ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 17.

- (1) 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, a osobito kada se radi o:
 - zamjena privremeno nenazočnog Radnika
 - obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom
 - nastupanjem određenog događaja.
- (2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.
- (3) Poslodavac s istim Radnikom smije sklopiti najviše tri uzastopna Ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.
- (4) Pod uzastopno sklopljenim Ugovorima o radu iz prethodnog stavka ovoga članka 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.
- (5) Iznimno od stavaka 2. i 3. ovoga članka, 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:
 - ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog Radnika
 - ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
 - ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (6) 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.
- (7) Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, 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.
- (8) Ako je Ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je Ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.
- (9) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim Ugovorom.
- (10) Na Ugovore koje Ustanova s radnikom sklapa na određeno vrijeme za sezonske poslove koji, u skladu s člankom 16. stavkom 2. Zakona o radu, mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci ne primjenjuju se odredbe iz stavaka 2., 3. i 7. ovoga članka.

III. OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

1. Pripravnici

Članak 18.

- (1) Osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik – u daljnjem tekstu: pripravnik) i to na radnim mjestima od I. do III. vrste.
- (2) Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.
- (3) Odluku o zapošljavanju pripravnika donosi ravnatelj.
- (4) S pripravnikom se sklapa Ugovor o radu na određeno vrijeme ako postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju kad Zavod za zapošljavanje ili druga organizacija preuzme obvezu da nadoknadi plaću, odnosno dio plaće ili troškova za njegovo osposobljavanje.

Članak 19.

- (1) Ako drugačije zakonom nije određeno pripravnički staž traje ovisno o stupnju stručne spreme i to za:
- 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste
 - 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste
 - 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.
- (2) Na zahtjev pripravnika, pripravnički staž se može skratiti za jednu trećinu, ako ravnatelj ocjeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

Članak 20.

- (1) Pripravniku se imenuje mentor koji će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.
- (2) Ravnatelj Ustanove daje suglasnost na program stručnog osposobljavanja pripravnika.

Članak 21.

- (1) Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom.
- (2) Pripravnik mora dobiti ispitni program i literaturu.
- (3) Prije polaganja stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od:
- 5 radnih dana za radna mjesta III. vrste, bez obzira koliko puta polaže stručni ispit
 - 7 radnih dana za radna mjesta II. vrste, bez obzira koliko puta polaže stručni ispit
 - 10 radnih dana za radna mjesta I. vrste, bez obzira koliko puta polaže stručni ispit.
- (4) Ako je zakonom propisano polaganje stručnog ispita, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita provodi se sukladno zakonu.

2. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 22.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Ustanova može osobu koja je završila

školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

(2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

(3) Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

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

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

3. Volonteri

Članak 23.

(1) Ravnatelj može donijeti odluku o sklapanju ugovora o volonterskom radu s osobom koja je završila odgovarajuće školovanje (bez zasnivanja radnog odnosa) radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanje za koje se školovala uz uvjete utvrđene zakonom.

(2) Volonterski staž traje najduže koliko traje pripravnički staž.

4. Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 24.

(1) Ustanova je dužna omogućiti Radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

(2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

(3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Ustanova je dužna, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti Radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

(4) Ustanova je dužna Radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka 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.

IV. PRIVREMENI PREMJEŠTAJ RADNIKA

Članak 25.

(1) Radnik će obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio Ugovor o radu.

Članak 26.

(1) Radnik se može privremeno premjestiti, bez izmjene Ugovora o radu, na poslove kojima sadržaj nije bitno različit od njegovog Ugovora o radu u sljedećim izuzetnim slučajevima kojima se osigurava uredno obavljanje rada Ustanove:

- više sile,
- zamjene odsutnog Radnika,
- privremenog povećanja odnosno smanjenja opsega poslova,
- zastoja u obavljanju određenih poslova.

- (2) Privremeni premještaj iz prethodnog stavka traje dok traju izuzetne okolnosti, a najdulje tri mjeseca.
- (3) O privremenom premještaju odlučuje ravnatelj.

Članak 27.

- (1) Za vrijeme premještaja iz čl. 26 ovog Pravilnika Radnik ima pravo na plaću koju bi ostvario da je obavljao poslove svoga radnog mjesta, ako je to za njega povoljnije.

Članak 28.

- (1) Radniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, a po ocjeni ovlaštene osobe, odnosno tijela, Ustanova je dužna uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, ponuditi druge poslove za koje je Radnik sposoban, koji što je više moguće odgovaraju poslovima na kojima je Radnik prethodno radio.

V. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 29.

- (1) Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno.
- (2) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.
- (3) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu, a na poslovima koji zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti u šest radnih dana sukladno ovom Pravilniku.
- (4) O rasporedu i promjeni radnog vremena Ustanova će obavijestiti radnike tjedan dana ranije, a iznimno, kada je u slučaju nastanka prijeko potrebe za radom Radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, Ustanova je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti Radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.
- (5) Pod prijemom potrebom se podrazumijevaju one okolnosti koje Ustanova nije mogla predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena Radnika čine nužnom.
- (6) Maloljetnom radniku se raspored punog radnog vremena ne smije utvrditi duže od osam sati dnevno.
- (7) Vezano za nejednaki raspored radnog vremena, kao i druga pitanja vezana za raspored radnog vremena koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe o rasporedu radnog vremena i nejednakog rasporeda radnog vremena propisane Zakonom o radu.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 30.

- (1) Nepuno radno vrijeme Radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada u Ustanovi ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.
- (3) Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

(4) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade Radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

(5) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblje rada u nepunom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

(6) Ako to priroda i organizacija rada u Ustanovi omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Članak 31.

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

(2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a Zakona o radu.

(3) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, Radnik je dužan obavijestiti Ustanovu o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem odnosno drugim poslodavcima.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 32.

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

(2) Radnik koji radi na takvim poslovima ne smije raditi duže od radnog vremena utvrđenog posebnim propisom, niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

(3) Iznimno, Radnik koji radi na poslovima sa skraćenim radnim vremenom obvezan je obavljati u preostalom vremenu od punog radnog vremena druge poslove na kojima ne postoji štetni utjecaj, ako je to utvrđenom Ugovorom o radu ili Kolektivnim ugovorom.

(4) Obavljanje drugih poslova prema odredbi prethodnog stavka ovog članka nema značenje prekovremenog rada.

(5) Radnici koji rade sa skraćenim radnim vremenom sva prava ostvaruju kao da rade s punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Članak 33.

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

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

Članak 34.

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

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

Članak 35.

(1) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(2) 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.

(3) 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.

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

5. Dodatan rad

Članak 36.

(1) Radnik koji radi u punom radnom vremenu u Ustanovi, dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti Ustanovu o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(2) Ustanova 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 u Ustanovi.

(3) Ako je zahtjev Ustanove postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja Radnika s poslodavcem, na prava i obveze Radnika i poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe Zakona o radu kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

(4) Ako je zahtjev Ustanove postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena Radnika u Ustanovi, Radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

(5) 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 u Ustanovi.

(6) Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme, a ukoliko se ugovor o dodatnom radu sklapa na određeno vrijeme na njega se ne primjenjuju odredbe članka 12. Zakona o radu.

(7) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

6. Noćni rad

Članak 37.

(1) Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dana, smatra se noćnim radom i na njega se primjenjuju sve odredbe koje u pogledu noćnog rada propisuje Zakon o radu i Kolektivni ugovor.

7. Preraspodjela radnoga vremena

Članak 38.

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

(2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

(4) Iznimno od odredbe prethodnog stavka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

Članak 39.

(1) O preraspodjeli odlučuje ravnatelj ovisno o obvezama iz godišnjeg plana i programa rada Ustanove.

(2) Ako preraspodjela radnog vremena ne bude uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom između Radničkog vijeća i Ustanove, ravnatelj će utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

8. Zaštita određenih kategorija radnika

Članak 40.

(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata.

(2) 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 i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

9. Raspored radnog vremena

Članak 41.

(1) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana.

(2) Radno vrijeme Ustanove je u pravilu od 8,00 do 16,00 sati.

(3) Ravnatelj može zbog potrebe rada Ustanove odrediti rad pojedinih radnika subotom i nedjeljom o čemu će izvijestiti Upravno vijeće.

(4) Ravnatelj svojom odlukom uz suglasnost Upravnog vijeća, može odrediti i dvokratno radno vrijeme.

(5) Dvokratnim radnim vremenom smatra se raspored radnoga vremena kod kojeg djelatnici između prvog i drugog dijela rada imaju stanku dužu od dva sata.

Članak 42.

(1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene Radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

(2) U smjenskom radu rade Radnici sukladno programu rada Ustanove i Ugovora o radu.

(3) Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad Radnika prema utvrđenom radnom vremenu Ustanove koji Radnik obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) i/ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna.

(4) Rad u smjenama je rad Radnika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca.

(5) Rad u smjenama je i rad Radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.

Članak 43.

(1) Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje pisanom Odlukom ravnatelj.

(2) Raspored i trajanje radnoga vremena utvrđeno prema odredbama stavaka 1. ovoga članka, može se izmijeniti Odlukom ravnatelja zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada ili preraspodjele radnoga vremena.

(3) O rasporedu i promjeni radnoga vremena ravnatelj će obavijestiti Radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

10. Korištenje radnoga vremena

Članak 44.

(1) Rad treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti.

(2) Kontrola početka i završetka radnoga vremena obavlja se upisivanjem u evidenciju radnoga vremena.

(3) Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu ravnatelja ili druge ovlaštene osobe.

VI. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 45.

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

(2) Radnik koji radi u turnusima od 12 sati, ima pravo na stanku u trajanju od 60 minuta ili dva puta po 30 minuta, u skladu s naravi i potrebama posla.

(3) Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.

(4) Vrijeme odmora iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Članak 46.

(1) Dnevna stanka za radnike Ustanove je u pravilu od 11,00 do 11,30 sati.

2. Dnevni odmor

Članak 47.

(1) Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 48.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 48 sati neprekidno.

(2) Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

(3) Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

4. Godišnji odmor

Članak 49.

(1) Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje 4 tjedna sukladno općim propisom o radu.

(2) Najkraće trajanje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima iz članka 51. ovog Pravilnika.

(3) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora Radniku se isplaćuje naknada plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem koristi godišnji odmor (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad) ili u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, ovisno o tome što je za zaposlenika povoljnije.

(4) Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

(5) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od najkraćeg trajanja toga odmora utvrđenog Zakonom o radu, niti više od 6 tjedana, odnosno 30 radnih dana za rad u petodnevnom radnom tjednu.

Članak 50.

(1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada u Ustanovi.

(2) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način iz st. 1. ovoga članka, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Članak 51.

(1) Dodatan broj dana godišnjeg odmora Radnik ostvaruje po osnovi radnog staža, složenosti posla, ostvarenom učinku, socijalnim kriterijima, i to:

1. s obzirom na složenost poslova:
 - radnicima na radnim mjestima I. vrste 5 dana
 - radnicima na radnim mjestima II. vrste 4 dana
 - radnicima na radnim mjestima III. vrste 3 dana
 - radnicima na radnim mjestima IV. vrste 2 dan
2. s 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 i više godina radnog staža 8 dana
3. s 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

(2) Nedjelje te blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik, dani tjednog odmora, kao ni dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(3) Radnik ima obvezu bez odgode obavijestiti Ustanovu o nastupu razloga za plaćeni dopust za vrijeme korištenja godišnjeg odmora kako bi mu bio omogućen prekid godišnjeg odmora i korištenje plaćenog dopusta. Ako je zbog privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik ili korištenja plaćenog dopusta prekinut godišnji odmor, radnik ne smije samoinicijativno produživati dane godišnjeg odmora, već je dužan vratiti se na posao. U suprotnom čini tešku povredu iz radnog odnosa.

Članak 52.

(1) Raspored (plan korištenja godišnjeg odmora) utvrđuje ravnatelj, polazeći od potrebe organizacije rada Ustanove i mogućnosti za odmor Radnika.

(2) Ravnatelj je dužan dostaviti Radniku pisanu odluku o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

(3) Na odgode korištenja godišnjeg odmora, prekide i dr. primjenjuju se odredbe zakona i kolektivnog ugovora.

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

Članak 53.

(1) Radnik može koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova., u dogovoru sa Ustanovom.

(2) 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 Ustanova drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

(3) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora Radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

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

(5) 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 roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, Radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 54.

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

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

Članak 55.

(1) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora, prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijesti ravnatelja Ustanove ili po njemu ovlaštenu osobu najmanje jedan dan ranije.

Članak 56.

(1) Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova.

(2) Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj ili osoba koju on za to ovlasti.

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

Članak 57.

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

(2) Troškovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

(3) Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik imao zbog dolaska u mjesto zaposlenja i povratka iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

(4) Drugim troškovima smatraju se ostali izdatci koji su nastali za Radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 58.

- (1) Radniku koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 77. stavak 3. Zakona o radu, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora utvrđenog sukladno kriterijima iz članka 49. i 51. ovog Pravilnika za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (2) Radniku kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- (3) Djelatnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na godišnji odmor sukladno odredbama Kolektivnog ugovora.

5. Plaćeni dopust

Članak 59.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše deset radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- | | |
|--|---|
| • sklapanja braka ili životnog partnerstva | 5 radnih dana |
| • rođenja ili posvojenja djeteta | 5 radnih dana za svako dijete |
| • smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka | 5 radnih dana |
| • smrti djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera | 2 radna dana |
| • selidbe u istom mjestu stanovanja | 2 radna dana |
| • selidbe u drugo mjesto stanovanja | 4 radna dana |
| • teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta | 3 radna dana |
| • nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima | 1 radni dan |
| • sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i drugim sindikalnim aktivnostima | 2 radna dana |
| • prirodne nepogode | 5 radnih dana |
| • darivanja krvi | 2 radna dana |
| • odsutnosti s posla kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost | ukupno 3 radna dana tijekom jedne kalendarske godine. |

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust na način kako je to određeno Kolektivnim ugovorom.

Članak 60.

(1) Za školovanje Radnika na koje ga je uputila Ustanova, Radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz članka 61. ovog Pravilnika.

6. Neplaćeni dopust

Članak 61.

(1) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Ustanove, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije, i to:

- za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi 5 radnih dana
- za pripremanje i polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima uključujući i pisanje i obranu završnog rada odnosno za polaganje pravosudnog ispita 10 radnih dana
- za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima 5 radnih dana
- za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja, posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.) 2 radna dana

(2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

(3) Za školovanje na koje ga je uputila Ustanova, Radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

(4) Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita Radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana.

(5) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Zaštita zdravlja i sigurnost na radu

Članak 62.

(1) Ustanova je obvezna osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti Radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito održavati opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te se prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite za zdravlje i sigurnosti Radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati Radnike o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

(2) Radnik je odgovoran za vlastitu sigurnost i zdravlje kao i sigurnost i zdravlje ostalih Radnika na koje utječu njegovi postupci na radu.

(3) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva za rad, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Ustanovu o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane i/ili od Ustanove utvrđene mjere.

2. Zaštita privatnosti

Članak 63.

(1) Radnici su obvezni Ustanovi dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidenciji u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa i podatke: za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima,

zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i sl. kao i sve ostale podatke potrebne za ostvarivanje nekih prava.

(2) Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

(3) Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice toga propusta.

Članak 64.

(1) Ravnatelj će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o Radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo u skladu sa zakonima ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa odnosno u svezi s radnim odnosom.

(2) O prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podatke o Radniku, ravnatelj će donijeti odluku, te imenovati osobu koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

(3) Ustanova i druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke Radnika, te podatke trajno čuva kao povjerljive.

3. Zaštita od diskriminacije, spolnog uznemiravanja i zaštita dostojanstva

Članak 65.

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

(2) Ustanova je dužna zaštititi dostojanstvo Radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima Radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s Zakonom o radu i posebnim zakonima.

(3) Dostojanstvo Radnika štiti se od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.

(4) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje Ustanove i/ili Radnika Ustanove koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva Radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog Radnika.

(5) Uznemiravanjem iz stavka 4. ovoga članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se Radnik u Ustanovi izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih Radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

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

(7) Ponašanje Radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 66.

(1) Ravnatelj Ustanove će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva Radnika.

(2) Ravnatelj Ustanove ili ovlaštena osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 67.

- (1) Osoba koja je osim ravnatelja ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva Radnika (dalje: ovlaštena osoba) dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.
- (2) Ovlaštena osoba u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 68.

- (1) O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.
- (2) Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihovog suočenja.
- (3) Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.
- (4) U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.
- (5) Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Članak 69.

- (1) Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:
 - utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili
 - utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Članak 70.

- (1) U slučaju iz podstavka 1. prethodnoga članka, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.
- (2) U odluci iz stavka 1. ovoga članka ovlaštena će osoba predložiti nadležnom tijelu Ustanove da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi nastavka uznemiravanja.
- (3) U slučaju iz podstavka 2. prethodnog članka, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 71.

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

Članak 72.

- (1) Ako Ustanova u roku od osam dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzela 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.

Članak 73.

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

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

4. Zaštita trudnica, zaposlenica koje doje i korisnika roditeljskih i potpora

Članak 74.

(1) Ako trudnica ili žena koja doji dijete radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Ustanova će, za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

(2) Zaposleni roditelj koji tijekom korištenja prava na roditeljske i roditeljske vremenske potpore, sukladno posebnom zakonu, namjerava mijenjati način korištenja tog prava ili namjerava ponovno uspostaviti neiskorišteno pripadajuće pravo, dužna je o tome obavijestiti Ustanovu sukladno posebnom propisu.

VIII. ODGOVORNOST RADNIKA ZA ISPUNJAVANJE RADNIH OBVEZA

Članak 75.

(1) Svaki je Radnik obavezan:

- ugovorom preuzete poslove radnog mjesta obavljati savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama ravnatelja odnosno ovlaštenih osoba,
- usavršavati svoje znanje i vještine, štiti poslove i interese Ustanove, pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz djelatnosti i organizacije rada i etičkog kodeksa u svom zanimanju,
- ponašati se profesionalno, nepristrano i pristojno u skladu s načelom zakonitosti i načelom zaštite javnog interesa, bez diskriminacije ili povlašćivanja na osnovi dobi, nacionalnosti, etičke ili socijalne pripadnosti, jezičnog ili rasnog podrijetla, političkih ili vjerskih uvjerenja ili sklonosti, invalidnosti, obrazovanja, socijalnog položaja, spola, bračnog i obiteljskog statusa, spolne orijentacije ili na bilo kojoj drugoj osnovi, a s posebnom pažnjom dužan je postupati prema osobama s invaliditetom i drugim osobama s posebnim potrebama,
- čuvati službenu, poslovnu, profesionalnu ili drugu tajnu utvrđenu zakonom, Statutom, ovim Pravilnikom ili odlukom ravnatelja,
- u svim oblicima javnog nastupa i djelovanja u kojima predstavlja Ustanovu i kada je ovlašten na javno istupanje, iznositi stavove Ustanove u skladu s dobivenim ovlastima, propisima i svojim stručnim znanjem,
- komunikaciji s drugim radnicima ili strankama odnositi se s poštivanjem i pristojno,
- postupati tako da ne ometa druge Radnike u obavljanju njihovih dužnosti.

Članak 76.

(1) U slučaju kada Radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene Zakonom o radu, ovim Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom, Ugovorom o radu i drugim propisima, može mu se pod uvjetima i na način utvrđen Zakonom o radu i Ugovorom o radu, otkazati Ugovor o radu.

Članak 77.

(1) Obveze Radnika u radnom odnosu su da u skladu s odredbama Ugovora o radu, općih akata Ustanove i prema uputama ravnatelja ili druge ovlaštene osobe, u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavlja preuzeti posao. Radnik je dužan pridržavati se u radu odredbi Zakona o radu, Kolektivnog ugovora, Statuta, ovog Pravilnika kao i drugih općih akata Ustanove.

Članak 78.

(1) Radnici odgovaraju za povrede iz radnog odnosa ako povjerene poslove ne obavljaju savjesno, stručno i u predviđenim rokovima ili se ne pridržavaju pravila struke i pravila ponašanja propisana od strane Ustanove. Za svaku povredu, ovisno o njezinoj težini i okolnosti u kojima je učinjena, Ustanova će odrediti mjeru u skladu sa Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

Članak 79.

(1) Radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom osobito u sljedećim slučajevima:

- neizvršavanja, neopravdanog odbijanja izvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza, zadataka i naloga ravnatelja ili druge ovlaštene osobe,
- neopravdanih izostanaka i nedolazaka na posao, kao i samovoljnog napuštanja posla,
- učestalog kašnjenja na posao,
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- tjelesnog napada i teškog vrijeđanja drugog zaposlenika,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema drugim zaposlenicima,
- skrivljenog ispunjavanja radnih obveza ispod prosjeka,
- namjernog ili zbog krajnje nepažnje nanošenja znatnije materijalne štete,
- krađe stvari Ustanove,
- neosnovanog odbijanja Radnika da se angažira u izvanrednim okolnostima (u slučaju više sile, izvanrednog povećanja obujma rada i u drugim slučajevima prijeke potrebe),
- dolaska na rad pod utjecajem alkohola ili opijata, odnosno uzimanja istih za vrijeme rada,
- nepažljivog ili nemarnog rukovanja opremom, uređajima, alatom, uslijed čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- nedavanja odnosno netočnog davanja potrebnih osobnih podataka,
- neobavješćavanja Ustanove u roku od najduže 3 dana o nastupu privremene nesposobnosti za rad, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Članak 80.

(1) Osobito teškom povredom obveza iz ugovora o radu ili u vezi s radnim odnosom smatra se:

- svjesno i/ili namjerno neispunjavanje obveza iz Ugovora o radu, povjerenih zadataka i naloga ravnatelja ili druge ovlaštene osobe,
- ne otpočinjanje s radom dana navedenog u Ugovoru o radu,
- zlouporabe privremene nesposobnosti, odnosno spriječenosti za rad,
- kazneno djelo u vezi s radnim odnosom i skrivljena ponašanja koja povlače za sobom kaznene posljedice,

- odbijanje ispunjavanja radnog zadatka ili naloga od strane ravnatelja ili nadređene odgovorne osobe,
- povreda službene, poslovne, profesionalne i druge tajne,
- teško vrijeđanje drugih zaposlenika i Ustanove,
- neovlašteno iznošenje informacija u vezi rada i poslovanja Ustanove i bilo kojih drugih podataka koji čine službenu, poslovnu, profesionalnu i drugu tajnu,
- neovlašteno istupanje u medijima i iznošenje rada i poslovanja Ustanove, kao i drugih podataka koji se smatraju službenom i poslovnom tajnom,
- iznošenje i prenošenje neistinitih podataka i informacija u vezi rada i poslovanja Ustanove, čime se nanosi šteta ugledu Ustanove,
- zlouporaba položaja i prekoračenje danog ovlaštenja, pribavljanja materijalne koristi u bilo kojem pogledu i bilo na koji način u vezi s radom za sebe ili drugoga, sklapanje štetnih ugovora za Ustavu,
- obavljanje privatnih poslova za vrijeme radnog vremena na radnom mjestu,
- konkurencija zaposlenika Ustanove na način protivan zakonu,
- druge povrede obveza iz radnog odnosa za koje poslodavac ocijeni da su osobito teške te da podliježu izvanrednom otkazu ugovora o radu.

(2) Osobito teške povrede iz radnog odnosa iz st.1. ovog članka su razlozi za izvanredni otkaz Ugovora o radu ako uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 81.

(1) U slučaju da Radnik krši radne obveze iz Ugovora o radu utvrđene Zakonom o radu, ovim Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom i drugim općim aktima poslodavca, može se pod uvjetima i na način utvrđen Zakonom o radu, Ugovorom o radu ili Kolektivnim ugovorom izreći sljedeće mjere:

- pisano upozorenje,
- redoviti otkaz Ugovora o radu,
- izvanredni otkaz Ugovora o radu.

(2) Prema težini povrede radne obveze, uvjetima pod kojima je nastala i posljedicama koje je izazvala ili je mogla izazvati, Ustanova će ocijeniti koju mjeru treba primijeniti prema radniku.

IX. PLAĆE, NAKNADE I DRUGA MATERIJALNA PRIMANJA RADNIKA

Članak 82.

(1) Radnici Ustanove imaju pravo na plaće, naknade i druga materijalna primanja sukladno odredbama Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama NN 155/23, Kolektivnog ugovora, ovog Pravilnika kao i općim propisima o radu.

1. Plaće, dodaci na plaće i naknade

Članak 83.

(1) Radnik Ustanove ima pravo na plaću koja se sastoji od :

1. osnovne odnosno ugovorene plaće (u bruto iznosu)
2. dodataka
3. ostalih primitaka

Članak 84.

(1) Plaća, naknada plaće, dodaci na osnovnu plaću i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju sukladno odredbama Zakona o plaćama u državnoj službi i javnim službama te Kolektivnom ugovoru za zaposlenike u javnim službama.

Članak 85.

(1) Prilikom isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, Radniku će se dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Ako se Radniku ne isplati plaća, naknada plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor do dana dospelosti, ili se ne isplate u cijelosti, Radniku se do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknade plaća, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor uručuje obračun:

- u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju,
- iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

2. Ostale naknade i materijalna prava Radnika

Članak 86.

(1) Osnovna plaća Radnika uvećana za dodatak za radni staž uvećat će se za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad subotom, nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom, rad u smjenskom radu u drugoj smjeni i za dvokratni rad na način kako je to određeno Zakonom o plaćama u državnoj službi i javnim službama, te Kolektivnim ugovorom.

(2) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad subotom, nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određenima kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50 %.

(3) Otežani uvjeti rada iz stavka 1. ovoga članka, u smislu Zakona o radu, su uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu kod poslodavca utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje Radnika.

(4) Dodaci za otežane uvjete rada određuju se Kolektivnim ugovorom.

Članak 87.

(1) Radnik ima pravo na naknadu za vrijeme bolovanja i profesionalne bolesti ili povrede na radu u iznosu utvrđenom Zakon o plaćama u državnoj službi i javnim službama i Kolektivnim ugovorom.

(2) Radnik Ustanove ima pravo na ostala materijalna prava u skladu sa Zakon o plaćama u državnoj službi i javnim službama i Kolektivnim ugovorom.

X. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 88.

(1) Radniku koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi s djelatnošću Ustanove, ravnatelj će posebnom Odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, odnosno potrebnu opremu, ako su za to u programu rada osigurana potrebna sredstva.

- (2) Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju Ustanovi.
- (3) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću poslodavca, Radnik je dužan obavijestiti poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.
- (4) Posebnim ugovorom utvrdit će se nadoknada za primijenjeno tehničko unapređenje koje je predložio Radnik.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Članak 89.

- (1) Ugovor o radu prestaje sukladno odredbama Zakona o radu.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 90.

- (1) Ponudu za sklapanje Sporazuma o prestanku Ugovora o radu može dati Radnik i ravnatelj.
- (2) 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.
- (3) Sporazum o prestanku Ugovora o radu potpisuju Radnik i ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 91.

- (1) Ugovor o radu mogu otkazati Ustanova i Radnik.

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 92.

- (1) Ravnatelj odnosno Upravno vijeće mogu otkazati Ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
 - ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških 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) sukladno kolektivnom ugovoru i zakonu,
 - ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 93.

- (1) Ako Ustanova zbog organizacijskih ili drugih razloga propisanih zakonom Radniku otkáže Ugovor o radu, ne smije 6 mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog Radnika.
- (2) Ako u roku iz stavka 1. ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Ustanova je dužna ponuditi sklapanje Ugovora o radu Radniku kojem je otkazan Ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 94.

- (1) Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Ustanova ne može zaposliti Radnika na nekim drugim poslovima ili ako ne može obrazovati ili osposobiti Radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Ustanove da obrazuje ili osposobi Radnika za rad na nekim drugim poslovima.
- (2) Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, mora se voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje tereti Radnika.
- (3) Odredbe stavka 2. ovoga članka ne primjenjuju se na otkaz ako Ustanova zapošljava manje od dvadeset Radnika.

Članak 95.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem Radnika, ravnatelj je dužan Radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da ravnatelj to učini.
- (2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem Radnika, Radniku se mora omogućiti da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Ustanove da to učini.

3.2. Redoviti otkaz Radnika

Članak 96.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 97.

- (1) Ustanova 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 stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 98.

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

(2) Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga skrivljenim ponašanjem Radnika, Radniku će se omogućiti da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Ustanove da to učini.

(3) Radnik koji koristi pravo na roditeljni, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama može otkazati Ugovor o radu izvanrednim otkazom.

(4) Na način iz prethodnog stavka ovoga članka, Ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

(5) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 99.

(1) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Ustanove da to učini.

4. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijek otkaznoga roka

Članak 100.

(1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.

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

(3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

(4) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza Ugovora o radu.

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, 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.

(6) Otkazni rok ne teče za vrijeme:

- trudnoće,
- korištenja roditeljnog, 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 roditeljnim i roditeljskim potporama,
- privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti,
- vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(7) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(8) Iznimno od prethodnog stavka ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad Radnika kojem je Ustanova prije početka toga razdoblja otkazala Ugovor o radu i tom odlukom Radnika u otkaznom roku oslobodila obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, nije drukčije uređeno.

(9) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta.

(10) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad Radnika kojeg Ustanova nije oslobodila od obveze rada, radni odnos tom Radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznoga roka.

Članak 101.

(1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je Radnik u Ustanovi radio neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je Radnik u Ustanovi radio neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je Radnik u Ustanovi radio neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je Radnik u Ustanovi radio neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je Radnik u Ustanovi radio neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je Radnik u Ustanovi radio neprekidno dvadeset godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka Radniku koji je u Ustanovi proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je Radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, Radnik koji u trenutku otkazivanja Ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

(4) Radnik kojem se Ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem Radnika) otkazni rok se utvrđuje u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovog članka.

Članak 102.

(1) Za vrijeme otkaznog roka Radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(2) Ako Radnik na zahtjev ravnatelja prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, odnosno ako je Radnik tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Ustanova mu je dužna isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

5. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 103.

(1) Odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Ustanova otkaže Ugovor o radu i istovremeno predloži Radniku sklapanje novoga Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

(2) Ako Radnik prihvati ponudu Ustanove pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takve takvog otkaza ugovora.

(3) O ponudi za sklapanje Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima Radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Ustanova, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

(4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka rok teče od dana kada je Radnik priopćio ravnatelju svoje odbijanje ponude za sklapanje Ugovora o radu po izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za očitovanje o primljenoj ponudi odredila Ustanova, ako se Radnik nije očitovao o primljenoj ponudi ili se očitovao nakon isteka ostavljenog mu roka.

6. Vraćanje Radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 104.

(1) Ako sud utvrdi da otkaz nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naredit će vraćanje Radnika na posao.

(2) Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naredi njegovo vraćanje na posao.

(3) Ustanova je dužna postupiti prema naredbama iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

7. Sudski raskid ugovora o radu

Članak 105.

- (1) Ako sud utvrdi da otkaz nije dopušten, a Radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev Radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete, te druge obveze propisane zakonom.
- (2) Odluku iz stavka 1. ovoga članka sud može donijeti i na zahtjev Ustanove ako postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nije moguć.

8. Otpremnina

Članak 106.

- (1) Otpremnina je novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza Ugovora o radu poslodavac isplaćuje Radniku kojem Ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.
- (2) Otpremnina se isplaćuje najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.
- (3) U slučaju kad Radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se sukladno odredbama kolektivnog ugovora, odnosno zakona.

Članak 107.

- (1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.
- (2) Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOGA ODNOSA

Članak 108.

- (1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Ustanove ostvarenje toga prava.
- (2) Ako Ustanova u roku petnaest dana od dostave zahtjeva Radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, Radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (3) Rokovi iz stavka 1. i 2. ne odnose se na potraživanje naknade štete i druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.
- (4) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati Radnik koji prethodno nije podnio zahtjev za ostvarivanje svojih prava Ustanovi ili Upravnom vijeću.

Članak 109.

(1) Ako je zakonom, drugim propisom, Kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Članak 110.

(1) Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke do njezine konačnosti.

Članak 111.

(1) Sve Odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa, osim Odluka za koje je Statutom ili ovim Pravilnikom određeno da ih donosi ravnatelj, donosi Upravno vijeće.

(2) O zahtjevu za zaštitu prava Radnika odlučuje Upravno vijeće.

Članak 112.

(1) Dostava Odluka o otkazu Ugovora o radu, Odluka donesenih u postupcima iz članka 133. Zakona o radu te dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Ustanova upućuje Radniku obavlja se neposrednom predajom Radniku.

(2) Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam slovima naznačiti dan prijema.

(3) Radniku se Odluka može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio Ustanovi. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Ustanove.

(4) Istekom roka od 8 dana od dana oglašavanja na oglasnoj ploči Ustanove smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Članak 113.

(1) Ako Radnik ima punomoćnika, dostavljanje se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 114.

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

XIII. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKATI I SKUP RADNIKA

Članak 115.

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

(2) Poblži uvjeti za rad Radničkog vijeća uredit će se sporazumom između Radničkog vijeća i Ustanove.

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

Članak 116.

(1) Dok se ne ustanovi Radničko vijeće, njegova prava i obveze, sukladno Zakonu o radu ima sindikalni povjerenik.

Članak 117.

(1) Radničko vijeće uz prethodno savjetovanje sa Ustanovom, je dužno najmanje dva puta godišnje sazvati skup svih Radnika radi obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju Ustanove, te o radu Radničkog vijeća odnosno o radu i suradnji sa sindikalnim povjerenikom.

(2) Ukoliko nije utemeljeni Radničko vijeće, skup radnika saziva ravnatelj Ustanove.

(3) Skup Radnika saziva se u rokovima utvrđenim godišnjim planom i programom rada Ustanove.

(4) Skupovi Radnika mogu se održavati u smjenama ako je to povoljnije radi nesmetanog odvijanja rada Ustanove.

XIV. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost Radnika

Članak 118.

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

Članak 119.

(1) Ako štetu uzrokuje više Radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

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

(3) Ako je više Radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 120.

(1) Radnik je u obvezi čuvati povjerena sredstva rada i s njima postupati dužnom pažnjom.

(2) Povreda odredbe st.1. ovog članka predstavlja osnovu za otkaz Ugovora o radu, odnosno naknade štete.

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

(4) Procjena vrijednosti oštećene stvari obavlja se putem vještačenja.

Članak 121.

(1) Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 70,00 € ako je prouzrokovana:

- tučnjavom više Radnika u vrijeme rada,
- zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnoga vremena,
- neopravdanim izostankom s rada,
- zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
- nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadaća,

- prestankom rada prije isteka otkaznoga roka,
- nepoštivanjem odredaba kućnog reda.

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

Članak 122.

(1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadila Ustanova, dužan je Ustanovi nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 123.

(1) Radnik je obavezan obavljati poslove pravodobno, savjesno, stručno i odgovorno, vodeći računa o mogućim posljedicama protivnog postupanja.

Članak 124.

(1) Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete.

(2) Naknada štete smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da Radnik do sada nije uzrokovao štete i da je poduzeo sve da se šteta ukloni:

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

(3) Smanjenje štete iz razloga iz stavka 2. ovog članka iznosi najmanje 20%, a Radnik se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

(4) Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s namjerom.

2. Odgovornost Ustanove

Članak 125.

(1) Ako Radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Ustanova je dužna Radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Ustanova uzrokovala Radniku povredom njegovih prava iz radnoga odnosa.

XV. MJERE KONTROLE

Članak 126.

(1) Ravnatelj može, kada to interesi Ustanove zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulasku i izlasku iz poslovnih prostora radi sprečavanja otuđivanja imovine Ustanove.

(2) Izbjegavanje kontrole može biti razlog za otkaz Ugovora o radu.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 127.

- (1) Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu i Statutom.
(2) Sve što nije riješeno ovim Pravilnikom rješavat će se prema odredbama Zakona o radu i Kolektivnog ugovora za zaposlenike u javnim službama.

Članak 128.

- (1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Ustanove.

Članak 129.

- (1) Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Javne ustanove Park prirode Učka (KLASA: 003-05/18-01/01; URBROJ: 2156/02-06-07/01-18-2) od 28.02.2018. godine i Pravilnik o izmjenama Pravilnika o radu (KLASA: 007-02/24-01/01; URBROJ: 2157-3-6-07-24-15) od 29. veljače 2024. godine.

KLASA: 007-01/25-01/01
URBROJ: 2157-3-6-07-25-2
Lovran, 04. lipnja 2025.



PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA

Blandina Randić Potkonjak

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči Ustanove dana 04. lipnja 2025. godine, te je stupio na snagu 12. lipnja 2025. godine.



RAVNATELJ

Žarko Erceg