



**VELEBIT**

Park prirode  
Nature park

# Pravilnik o radu

Javne ustanove „Park prirode Velebit“

lipanj 2023.godine

Na temelju članka 233. st. 1. Zakona o radu čl. 26. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022; dalje: ZOR) te članka 14. stavak 8. Statuta Javne ustanove „Park prirode Velebit“, Upravno vijeće Javne ustanove "Park prirode Velebit" na 42. sjednici održanoj dana 12. lipnja 2023. godine, donijelo je

## **PRAVILNIK O RADU Javne ustanove „Park prirode Velebit“**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze službenika i namještenika (u daljnjem tekstu: radnici) Javne ustanove Park prirode Velebit (u daljnjem tekstu: Ustanova), način sklapanja i prestanka ugovora o radu, organizacija rada, način utvrđivanja plaća i drugih dodataka, postupak i mjere za zaštitu privatnosti i dostojanstva i druga pitanja važna za radnike Ustanove koja nisu posebno uređena zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(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.

#### **Članak 2.**

(1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili Zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

(2) Prije sklapanja ugovora o radu, Ustanova je dužna upoznati radnika s odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata Ustanovu kojima se uređuju prava i obveze radnika kod Ustanovu.

#### **Članak 3.**

(1) Svaki radnik obavezan je ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja, odnosno od ravnatelja ovlaštenih osoba, u skladu s naravi i vrstom rada.

(2) Ravnatelj, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Ustanove, i dok njegov uspjeh na radu i drugi uvjeti to dopuštaju.

#### **Članak 4.**

(1) Poslodavac je dužan 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 tijela državne uprave nadležnog za poslove rada.

## **Članak 5.**

(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 da 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.g. 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 6.**

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

#### **Članak 7.**

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

(2) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati sadržavati najmanje elemente propisane Zakonom o radu.

(3) Radnik stupa na rad prvog radnog dana određenog ugovorom o radu.

### **Članak 8.**

- (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.
- (2) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Ustanova je dužna radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru koja mora sadržavati sve uglavke propisane Zakonom o radu.
- (3) Ako Ustanova u roku iz stavka 2. ovog članka ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (4) 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.
- (5) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

### **Članak 9.**

- (1) 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.

## **2. Način zasnivanja radnog odnosa**

### **Članak 10.**

- (1) Prije donošenja odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom, ravnatelj Ustanove mora utvrditi može li se uredno obavljanje poslova osigurati drukčijim 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 nije ili ne bi radio.
- (4) Pod izvanrednim okolnostima smatra se viša sila, izvanredno povećanje opsega rada, potreba zamjene odsutnoga radnika i drugi slučajevi prijeke 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 11.**

- (1) Prosudbu o potrebi sklapanja ugovora o radu donosi ravnatelj u skladu s 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 Velebit" (u daljnjem tekstu: Statut) i ovim Pravilnikom.

(3) Izbor se provodi putem javnog natječaja, na temelju oglasa putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i na web-stranicama odnosno na oglasnim pločama ustanova, 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 i trajanje radnog vremena, posebne uvjete koje mora ispunjavati kandidat, rok do kojeg se primaju prijave i rok u kojem će prijavljeni kandidati biti obaviješteni o izboru.

(5) Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti sposobnost kandidata za obavljanje određenih poslova, o čemu u svakom pojedinom slučaju odlučuje ravnatelj.

(6) Provjeru sposobnosti iz stavka 5. ovoga članka provodi tročlano stručno povjerenstvo koje imenuje ravnatelj Ustanove, te Upravno vijeće.

(7) Kandidate koji nisu izabrani o tome pismeno izvješćuje ravnatelj u roku 15 dana od dana donošenja odluke o izboru.

(8) Dan početka rada utvrđuje se ugovorom o radu.

#### **Članak 12.**

(1) Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, ugovor će se raskinuti.

(2) 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 zaštitni na radu.

(3) Radnika u rad uvodi neposredni voditelj ustrojstvene jedinice ili radnik s određenim radnim iskustvom, kojeg za to odredi neposredni ustrojbeni voditelj ili ravnatelj Ustanove.

(4) Poslove radnih mjesta radnici obavljaju na području Parka prirode.

#### **Članak 13.**

(1) Poslodavac može, u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na ograničeno vrijeme uputiti radnika na rad u inozemstvo radi obavljanja ugovorenih poslova.

(2) U slučaju da upućivanja iz prethodnog stavka 1. ovoga članka rad radnika traje duže od četiri uzastopna tjedna, pisani ugovor o radu, odnosno pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo, osim podataka iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:

- državi u koju se upućuje i trajanju rada u inozemstvu
- rasporedu radnog vremena
- neradnim danima i blagdanima u kojima radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće
- novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća
- drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu
- poveznici na jedinstvenu nacionalnu mrežnu stranicu o upućivanju radnika u državu članicu Europske unije u koju se radnik upućuje
- pravu i uvjetima vraćanja iz inozemstva.

#### **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 zvanja (NSS, osnovna škola)
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste (SSS)
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste (VŠS)
- šest mjeseci za radna mjesta I. vrste (VSS)

(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, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i 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.

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

## **Članak 15.**

(1) Ravnatelj će pri donošenju odluke o probnom radu odrediti povjerenstvo koje će utvrditi način i oblik utvrđivanja radnikovih stručnih i radnih sposobnosti u tijeku rada.

(2) Povjerenstvo iz prethodnog stavka sastoji se od tri člana, a jedan član mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i Radnik čije se stručna i radna sposobnost provjerava.

(3) Ocjena nadležnog povjerenstva o rezultatu probnog rada radnika mora biti pismena i obrazložena, te dostavljena ravnatelju najmanje tri dana prije isteka roka za probni rad.

(4) Ako nadležno povjerenstvo tijekom probnog rada ocijeni da radnikove stručne i druge sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima radnog mjesta, ravnatelj će otkazati ugovor o radu.

## **5. Vrijeme trajanja radnog odnosa**

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

#### **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 otkaže, 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.

## 5.2. Ugovor o radu na određeno 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,
- u ostalim slučajevima glede specifičnosti Poslodavca .

(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) Pod pojmom povezanih poslodavaca iz prethodnog stavka ovoga članka 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.

(6) 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:

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.

(7) 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.

(8) 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.

(9) 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.

(10) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

(11) 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 8. ovoga članka.

## III. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE 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).
- (2) Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.
- (3) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.
- (4) Pripravniku se imenuje mentor koji će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.
- (5) Ravnatelj ustanove daje suglasnost na program stručnog osposobljavanja pripravnika.
- (6) Radi osposobljavanja za samostalan rad pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.
- (7) Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (8) Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, ugovoreno kolektivnim ugovorom ili uređeno pravilnikom o radu.
- (9) Pripravniku koji ne položi stručni ispit Ustanova može redovito otkazati.

### **3. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa**

#### **Članak 19.**

- (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) Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.
- (3) 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.
- (4) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

### **4. Volonteri**

#### **Članak 20.**

- (1) Poslodavac može u ulozi organizatora volontiranja koristiti usluge volontera sukladno posebnom propisu.
- (2) Volontiranje se obavlja sukladno programu volontiranja kojeg donosi ravnatelj temeljem prosudbe o potrebi za volontiranjem u obavljanju pojedinih djelatnosti Ustanove.
- (3) Programom volontiranja iz prethodnog stavka ovog članka utvrđuje se potreba za uključivanjem volontera, broj volontera, vrsta aktivnosti, način i postupke obavljanja aktivnosti volontiranja i druga pitanja.

### **5. Obrazovanje i osposobljavanje za rad**

#### **Članak 21.**

- (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 22.**

(1) Radnik se može privremeno premjestiti, bez izmjene ugovora o radu, na poslove kojima sadržaj nije bitno različit od njegovog ugovora o radu u 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.

(4) Za vrijeme premještaja radnik ima pravo na plaću koju bi ostvario da je obavljao poslove svoga radnog mjesta, ako je to za njega povoljnije.

##### **Članak 23.**

(1) Radniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, a po ocjeni ovlaštene osobe, odnosno tijela, poslodavac je dužan 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 24.**

(1) Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno, osim ako Zakonom, Kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i ravnatelja, ili ugovorom o radu ne bude određeno drukčije.

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

(3) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana, a na poslovima koji zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti i drugačije sukladno ovom Pravilniku.

(4) O rasporedu i promjeni radnog vremena poslodavac će obavijestiti radnike tjedan dana ranije, a iznimno, kada je u slučaju nastanka prijekne 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.

(5) Pod prijetkom 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 nejednaku raspodjelu radnog vremena, kao i druga pitanja vezana za raspodjelu radnog vremena koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe o rasporedu radnog vremena propisane Zakonom o radu.

## **2. Nepuno radno vrijeme**

### **Članak 25.**

(1) Ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme, u kojem slučaju je radnik dužan obavijestiti ustanovu o sklopljenim ugovorima o radu za puno odnosno nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

(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) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno.

(4) Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

(5) 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.

(6) 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.

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

(8) 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.

### **Članak 26.**

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

(2) Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

## **3. Skraćeno radno vrijeme**

### **Članak 27.**

(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 28.**

(1) Ravnatelj ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, realizacije programa rada Ustanove i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe.

(2) U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno, odnosno 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.

(3) O prekovremenom radu ravnatelj je dužan pisanim zahtjevom izvijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed.

(4) Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, ostvarivanja programa rada Ustanove, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada koji je potrebit u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez uručenja pisanog zahtjeva.

(5) Usmeni zahtjev ravnatelj je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

##### **Članak 29.**

(1) Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja uvjeta rada,
- maloljetnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

(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) Ukoliko radnik u Ustanovi obavlja dodatan rad, Ustanova ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile. (5) Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se ravnatelju.

(6) Inspektor rada zabranit će prekovremeni rad ako štetno utječe na zdravlje, radnu sposobnost i sigurnost radnika, odnosno ako se obavlja protivno odredbama ovog Pravilnika.

## 5. Rad na izdvojenom mjestu rada

### Članak 30.

(1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik poslove iz ugovora o radu obavlja od kuće ili u drugom prostoru, a koji nije prostor poslodavca, na temelju dogovora radnika i poslodavca.

(2) Rad na izdvojenom mjestu rada obavlja se prema odredbama Zakona o radu, u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava.

(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka rad na izdvojenom mjestu rada nije moguć za obavljanje poslova koji su zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslova na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, radnika nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja.

## 6. Dodatan rad

### Članak 31.

(1) Radnik koji radi u punom radnom vremenu u Ustanovi (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.

(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 kod matičnog poslodavca.

(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 kod matičnog poslodavca, 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 kod matičnog poslodavca.

(6) Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme, a 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.

## 7. Noćni rad

### Članak 32.

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

## 8. Raspored radnoga vremena

### Članak 33.

(1) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana osim ako svojom odlukom ravnatelj ne odredi da će pojedini radnici odnosno odjeli obavljati svoje poslove u šest radnih dana tjedno.

(2) Iznimno, od stavka 1. ovog članka, tjedno radno vrijeme Info centra „Baške Oštarije“ tijekom turističke sezone, te Centara izvrsnosti Cerovačke špilje tijekom cijele godine raspoređeno je kroz svih sedam dana u tjednu.

(3) Iznimno, ravnatelj svojom odlukom može odrediti i dvokratno radno vrijeme.

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

#### **Članak 34.**

(1) U smjenskom radu radnici rade sukladno programu rada Ustanove i Ugovora o radu.

(2) Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja u prijedodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna.

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

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

#### **Članak 35.**

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

### **9. Preraspodjela radnoga vremena**

#### **Članak 36.**

(1) Zbog prirode djelatnosti Ustanove, zastoja u poslu, odnosno povećanja obima poslova u određenom vremenu, osiguranja većeg broja slobodnih dana i uštede energije, za dane državnih blagdana, zbog prirode određenih poslova, ostvarivanja programa rada Ustanove i drugim sličnim slučajevima može se uvesti preraspodjela radnoga vremena.

(2) Ako preraspodjela radnoga vremena ne bude moguća na temelju Kolektivnog ugovora, odnosno sporazuma između Radničkog vijeća i ravnatelja, ravnatelj je dužan utvrditi plan preraspodjele radnog vremena i takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

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

(4) 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.

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

(6) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

(7) Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.

(8) 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.

(9) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

### **Članak 37.**

(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 roditeljnim i 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.

## **10. Korištenje radnoga vremena**

### **Članak 38.**

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

(2) Kontrola početka i završetka radnoga vremena obavlja se pomoću kontrolnih uređaja ili upisivanjem u evidenciju korištenja radnoga vremena.

(3) Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu ovlaštene osobe, a ukoliko je potrebno izaći izvan prostora rada, potrebna je posebna propusnica ili odobrenje ovlaštene osobe.

## **VI. ODMORI I DOPUSTI**

### **1. Stanka**

### **Članak 39.**

(1) Radnik koji radi u punom radnom vremenu ima pravo na stanku u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme, koje vrijeme utvrđuje ravnatelj svojom odlukom.

(2) Radnik koji radi kraće od punog radnog vremena, koristeći se pravima iz zdravstvenog osiguranja, ima pravo na odmor ako radi u vremenu kada se njime koriste ostali radnici, ali to ne može biti na početku niti na kraju njihovog radnog vremena.

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

(4) Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest,

odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

(5) Radnik koji ima dvokratno radno vrijeme s prekidom dužim od 30 minuta, u radno vrijeme računa se 30 minuta nakon isteka prvog dijela radnoga vremena.

#### **Članak 40.**

Na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada (tehnički poslovi i sl.), radi korištenja stanke, radniku koji radi na tim poslovima može se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta, ili se pravo na stanku osigurava kroz preraspodjelu radnoga vremena, ili se pravo na stanku osigurava višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju.

### **2. Dnevni odmor**

#### **Članak 41.**

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

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, poslodavac je dužan punoljetnom radniku koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje osam sati neprekidno.

(3) Radniku iz stavka 2. ovog članka mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga je u kraćem razdoblju.

### **3. Tjedni odmor**

#### **Članak 42.**

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 41. ovoga Pravilnika.

(2) Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati.

(3) Odmor iz stavka 1. ovog članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

(4) Odlukom o rasporedu radnoga vremena utvrđuju se poslovi na kojima je zbog prirode posla radnik obvezan raditi nedjeljom, a dani tjednog odmora osiguravaju im se sljedećeg dana, odnosno u razdoblju određenom Kolektivnim ugovorom, ili sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i ravnatelja, ili ugovorom o radu.

### **4. Godišnji odmor**

#### **Članak 43.**

(1) Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u najkraćem trajanju propisanim općim propisom o radu.

(2) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu odnosno u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za Radnika.

(3) Slijepom Radnik u i Radnik u koji radi na poslovima gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi Radnik a od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od minimalno 6 tjedana.

#### Članak 44.

(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.

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

#### Članak 45.

(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 I. vrste (VSS) 5 dana
  - radnicima II. vrste (VŠS) 4 dana
  - radnicima III. vrste (SSS, VKV i KV) 3 dana
  - radnicima IV. vrste (NSS) 2 dana
2. s obzirom na dužinu radnog staža:
  - od 5 do 15 godina radnog staža 4 dana
  - od 15 do 25 godina radnog staža 5 dana
  - od 25 do 35 godina radnog staža 6 dana
  - više od 35 godina radnog staža 7 dana
3. s 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. s obzirom na posebne socijalne uvjete:
  - roditelju, posvojitelju i 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
5. prema doprinosu na radu:
  - ako ostvaruje natprosječne rezultate u radu 2 dana

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

(3) O nastupu razloga za plaćeni dopust za vrijeme korištenja godišnjeg odmora obveza je radnika bez odgode izvijestiti poslodavca kako bi mu bio omogućen prekid godišnjeg odmora i korištenje plaćenog dopusta. Ako je zbog privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu 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 46.**

(1) Radnici koji po kriterijima iz članka 45. ovoga Pravilnika ostvare veći broj dana godišnjeg odmora od 30 mogu koristiti najviše 30 radnih dana godišnjeg odmora, osim prema posebnim uvjetima propisanim ovim Pravilnikom i Zakonom.

#### **Članak 47.**

(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 odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka njegova korištenja.

(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 48.**

(1) Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje dva tjedna neprekidno pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

(3) Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

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

#### **Članak 49.**

(1) 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.

(2) Iznimno od navedenog, 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.

(3) Radnik u slučaju prestanka službe odnosno rada zbog prelaska na rad k drugom poslodavcu ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo u Ustanovi.

(4) Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

#### **Članak 50.**

(1) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

### Članak 51.

- (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 52.

- (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 u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta 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.

## 5. Plaćeni dopust

### Članak 53.

(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:

- |  |               |
|--|---------------|
| - sklapanje braka ili životnog partnerstva   | 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta ili posvojenje djeteta   | 5 radnih dana |
| - smrt supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka | 5 radnih dana |
| - smrt djeda ili bake, te roditelja supružnika   | 2 radna dana  |
| - selidbe u istom mjestu stanovanja  | 2 radna dana  |
| - selidbe u drugo mjesto stanovanja  | 4 radna dana  |
| - teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta   | 3 radna dana  |
| - dobrovoljnog darivanja krvi darivanje ili krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje                                       | 2 radna dana  |
| - nastupanja u kulturnim i športskim priredbama  | 1 radni dan   |
| - sudjelovanja na sindikalnim susretima,   |               |
| - seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.   | 2 radna dana  |
| - elementarne nepogode   | 5 radnih dana |

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

#### Članak 54.

(1) Radnik koji je odlukom ravnatelja upućen na stručno ili opće školovanje, školovanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada ima pravo na dopust uz naknadu plaće za vrijeme trajanja seminara, odnosno stručne prakse i polaganje ispita, ako se održavaju u vrijeme redovitog radnog vremena, a može mu se odobriti plaćeni dopust i radi priprema za polaganje ispita.

(2) U svrhu polaganja stručnog ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust od pet radnih dana, od kojih jedan dan mora koristiti na dan polaganja stručnog ispita.

(3) Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj.

#### Članak 55.

(1) Ako okolnost iz članka 54.st.2. ovoga Pravilnika nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

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

### 6. Neplaćeni dopust

#### Članak 56.

(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, doškoloavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije, i to:

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

(2) Kad to okolnosti zahtijevaju, može se radniku neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka odobriti u trajanju duljem od 30 dana.

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

#### Članak 57.

(1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi, što podrazumjeva skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

(2) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

#### **Članak 58.**

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

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

#### **1. Zaštita zdravlja i sigurnost na radu**

##### **Članak 59.**

(1) Poslodavac je obavezan osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito održavati opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te prilagođavati promjenama okolinosti, primijeniti mjere zaštite na zdravlja 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 poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

#### **2. Zaštita privatnosti**

##### **Članak 60.**

(1) Radnici su obvezni poslodavcu 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 iz dohotka 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 61.**

(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) Ravnatelj je, u slučaju obveze za imenovanjem, uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća, dužan imenovati osobu za zaštitu osobnih podataka.

(3) Službenik za zaštitu osobnih podataka je osoba koja mora uživati povjerenje radnika i koja je ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

(4) 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 62.**

(1) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa koja za posljedicu može imati i prestanak radnog odnosa.

(2) Dužnost je svih tijela Ustanove pratiti i upozoravati na bilo koji oblik narušavanja dostojanstva radnika.

(3) Ravnatelj će, u slučaju zakonske obveze, posebno imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

#### **Članak 63.**

(1) Ustanova je dužna zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da im osigura uvjete za rad u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što podrazumijeva i poduzimanje preventivnih mjera kao što je vođenja računa o smještaju među radnicima, korištenje sanitarno-tehničkih i higijenskih prostorija, posebnom označivanju prostorija i sl.

#### **Članak 64.**

(1) Ravnatelj ili osoba koju imenuje za rješavanje pritužbi vezanih za dostojanstvo radnika, dužna je najkasnije u roku od osam (8) dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da postoji.

(2) Postupak provjere će se provesti tako da će ispitati i istražiti sve okolnosti kao i saslušati sve osobe čiji je iskaz bitan i koje mogu pomoći u rješavanju konkretnog slučaja.

(3) Ravnatelj ili ovlaštena osoba za primanje pritužbi vezanih za uznemiravanja ili spolno uznemiravanje, dužna je poduzeti i odgovarajuće mjere kao što je obavljanje razgovora s ciljem da uznemiravanje prestane, poduzimanje organizacijsko-tehničkih rješenja unutar Ustanove (razmještaj ili premještaj), tako da se osigura distanca radnika koji čini uznemiravanje ako se radi o uznemiravanju između radnika Ustanove, potraživanje naknade štete ili traženje zaštite putem drugih nadležnih tijela koja su dostupna u takvim situacijama.

#### **Članak 65.**

(1) O svim učinjenim i poduzetim radnjama i mjerama sačinit će se i zapisnik za svaki poseban slučaj, o čemu će se voditi i posebna evidencija. Radniku koji je podnio pritužbu za uznemiravanje ili spolno uznemiravanje dostavit će se na uvid zapisnik o provedenom postupku i poduzetim mjerama.

(2) Ako ravnatelj ili ovlaštena osoba za primanje pritužbi ne poduzme mjera 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 osma dana zatražio zaštitu pred sudom.

(3) 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 prekida rada.

#### **Članak 66.**

- (1) Kada naknadu za štetu koju je prouzročio radnik Ustanove po osnovi uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja drugog radnika ili osobe u obavljanju posla, podmiri Ustanova, radnik koji je prouzročio štetu dužan je nadoknaditi Ustanovi cjelokupni iznos.
- (2) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
- (3) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu radnog odnosa.
- (4) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

#### **Članak 67.**

Kada se u postupku iz čl. 64. ovog Pravilnika utvrdi da je netko od radnika ili suradnika svojim postupcima ili ponašanjem ugrozio dostojanstvo drugog radnika (uznemiravao ili spolno uznemiravao) Poslodavac može, ovisno o pojedinom slučaju, poduzeti sljedeće mjere:

- usmeno ili pisano upozorenje osobi na koju se pritužba odnosi uz upozorenja na mogućnost otkaza ugovora o radu
- osiguranje uvjeta da osoba koja je podnijela pritužbu pri obavljanju poslova ubuduće ne dolazi u izravni doticaj s osobom na koju se pritužba odnosi;
- redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu,
- druge odgovarajuće mjere primjerene pojedinom slučaju.

### **4. Zaštita trudnica, zaposlenica koje doje i korisnika rodiljnih i potpora**

#### **Članak 68.**

- (1) Ako trudnica ili žena koja doji dijete radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Ustanova će ponuditi sklapanje dodatka ugovora o radu kojim će se ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koje će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće uglavke ugovora o radu.
- (2) Radnica koja tijekom korištenja prava na rodiljne 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.
- (3) Na pisanu obavijest Ustanova je dužna izdati pisanu izjavu o svojoj suglasnosti o iskazanoj namjeri zaposlenog roditelja, s mogućnošću neprihvatanja te namjere za razdoblje od najviše 30 dana u slučaju: izvanrednog povećanja obima rada, više sile i u drugim slučajevima prijeko potrebe.
- (4) Ako Ustanova ne izda pisanu izjavu u roku od 15 dana, smatra se da je suglasna s iskazanom namjerom radnika.

### **VIII. ZABRANA TAKMIČENJA**

#### **Članak 69.**

- (1) Radnik ne smije bez odobrenja Ustanove, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Ustanova.
- (2) Ako radnik postupi protivno zabrani iz st.1. ovog članka, Ustanova može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njezin

račun, odnosno da radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da se na Ustanovu prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

## **IX. ODGOVORNOST RADNIKA ZA ISPUNJAVANJE RADNIH OBVEZA**

### **Članak 70.**

(1) Svaki je radnik obvezan:

1. ugovorom preuzete poslove radnog mjesta obavljati savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama ravnatelja odnosno ovlaštenih osoba,
2. 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,
3. 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,
4. čuvati službenu, poslovnu, profesionalnu ili drugu tajnu utvrđenu zakonom, Statutom, ovim Pravilnikom ili odlukom ravnatelja,
5. 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,
6. komunikaciji s drugim zaposlenicima ili strankama odnositi se s poštivanjem i pristojno,
7. postupati tako da ne ometa druge Radnik e u obavljanju njihovih dužnosti.

### **Članak 71.**

(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.

(2) Obveze radnika u radnom odnosu su da u skladu s odredbama ugovora o radu, općih akata Ustanove i prema uputama ravnatelje 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.

(3) 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 72.**

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

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

### **Članak 73.**

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

1. svjesno i/ili namjerno neispunjavanje obveza iz ugovora o radu, povjerenih zadataka i naloga ravnatelja ili druge ovlaštene osobe
2. ne otpočinjanje s radom dana navedenog u ugovoru o radu,
3. zlouporabe privremene nesposobnosti, odnosno spriječenosti za rad,
4. kazneno djelo u vezi s radnim odnosom i skrivljena ponašanja koja povlače za sobom kaznene posljedice,
5. odbijanje ispunjavanja radnog zadatka ili naloga od strane ravnatelja ili nadređene odgovorne osobe,
6. povreda službene, poslovne, profesionalne i druge tajne,
7. teško vrijeđanje drugih Radnika i Ustanove,
8. neovlašteno iznošenje informacija u vezi rada i poslovanja Ustanove i bilo kojih drugih podataka koji čine službenu, poslovnu, profesionalnu i drugu tajnu.
9. neovlašteno istupanje u medijima i iznošenje rada i poslovanja Ustanove, kao i drugih podataka koji se smatraju službenom i poslovnom tajnom,
10. iznošenje i prenošenje neistinitih podataka i informacija u vezi rada i poslovanja Ustanove, čime se nanosi šteta ugledu Ustanove,
11. 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 Ustanovu,
12. obavljanje privatnih poslova za vrijeme radnog vremena na radnom mjestu,
13. konkurencija Radnika i Ustanove na način protivan zakonu,
14. 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 objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

#### **Članak 74.**

(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:

1. pisano upozorenje,
2. redoviti otkaz ugovora o radu,
3. 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, poslodavac će ocijeniti koju mjeru treba primijeniti prema radniku.

## **X. PLAĆE, NAKNADE I DRUGA MATERIJALNA PRIMANJA RADNIKA**

### **1. Plaće, dodaci na plaće i naknade**

#### **Članak 75.**

(1) Radnik Ustanove ima pravo na plaću, naknade i druga materijalna primanja sukladno odredbama ovog Pravilnika, Pravilnika o plaćama i naknadama, Kolektivnog ugovora i Zakona.

#### **1.1. Plaće**

#### **Članak 76.**

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

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

(2) Plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

(3) Osnovica za obračun plaće utvrđuje se na način propisan Zakonom o plaćama u javnim službama (Narodne novine br. 27/01, 39/09.)

#### **Članak 77.**

(1) Radna mjesta radnika utvrđuju se, ovisno o stručnoj spremi, kao:

- radna mjesta I. vrste za koja je opći uvjet visoka stručna sprema,
- radna mjesta II. vrste za koja je opći uvjet viša stručna sprema,
- radna mjesta III. vrste za koja je opći uvjet srednja stručna sprema,
- radna mjesta IV. vrste za koja je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola.

(2) Vrijednost koeficijenta radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Ustanove utvrđuju se Pravilnikom o plaćama sukladno Uredbi.

### **Članak 78.**

- (1) Radnik ima pravo na poseban dodatak ako poslove obavlja na radnom mjestu s posebnim uvjetima sukladno kolektivnom ugovoru.
- (2) Dodaci za poslove s posebnim uvjetima rada iz stavka 1. ovog članka ulaze u plaću.

### **Članak 79.**

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada na njegov transakcijski račun.
- (2) Plaća se isplaćuje u novcu.
- (3) Plaća se isplaćuje u razdobljima koja ne smiju biti duža od mjesec dana.
- (4) Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.
- (5) Nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.
- (6) Pravo na povećanje plaće radnici ostvaruju od prvog dana idućeg obračunskog razdoblja za plaće, računajući od dana kada su ostvarili pravo na povećanje plaće.

### **Članak 80.**

- (1) Prilikom isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
- (2) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku dostaviti:
  1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju
  2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju..

## **1.2. Ostale naknade i materijalna prava radnika**

### **Članak 81.**

- (1) Osnovna plaća radnika uvećat će se za rad noću, prekovremeni rad, rad subotom, rad nedjeljom, rad u smjenskom radu u drugoj smjeni i za dvokratni rad na način kako je to određeno Kolektivnim ugovorom.
- (2) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad 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, 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) Ako povećanje plaće za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom nije određeno na način iz stavaka 1. i 3. ovoga članka, a ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na temelju kojih bi se ono moglo odrediti, radnik će ostvariti pravo na primjereno povećanje plaće.
- (5) Pod primjerenim povećanjem plaće smatra se povećanje koje se redovito isplaćuje za takav rad, a ako ga nije moguće utvrditi, radnik ostvaruje pravo na povećanje koje odredi sud prema okolnostima slučaja.

### **Članak 82.**

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

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

### **Članak 83.**

(1) Radnik Ustanove 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 i pravo na isplatu jubilarne nagrade u skladu s Pravilnikom o plaćama i naknadama.

(2) Radnici Ustanove imaju pravo i na druge naknade utvrđene kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o plaćama i naknadama.

## **XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA**

### **Članak 84.**

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

(4) Posebnim ugovorom utvrdit će se nadoknada za primijenjeno tehničko unapređenje koje je predložio radnik.

## **XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **1. Način prestanka ugovora o radu**

#### **Članak 85.**

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

### **2. Sporazum o prestanku ugovora o radu**

#### **Članak 86.**

(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 87.

(1) Ugovor o radu mogu otkazati Ustanova i radnik.

#### 3.1. Redoviti otkaz poslodavca

#### Članak 88.

(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, 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) sukladno kolektivnom ugovoru i zakonu.

(2) Svakom radniku kojemu Ustanova otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu i Pravilnikom o plaćama i naknadama.

(3) Ako Ustanova zbog organizacijskih ili drugih razloga propisanih zakonom radniku otkáže ugovor o radu, ne smije 6 mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

(4) 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 89.

(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.

(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) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga 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.

(4) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, radniku se mora omogućiti da iznese svoju obranu.

#### 3.2. Redoviti otkaz radnika

#### Članak 90.

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

#### 3.3. Izvanredni otkaz

### Članak 91.

(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 objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

(3) 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.

(4) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, 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 roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

(5) 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.

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

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

### Članak 92.

(1) Otkaz mora imati pisani oblik.

(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 1. 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 roditeljskog, 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 roditeljskim 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 poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, ukoliko je na snazi kod poslodavca nije drukčije uređeno.

(9) 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.

(10) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tjeka otkaznoga roka.

### **Članak 93.**

(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. članka 91. ovog Pravilnika..

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

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

## **5. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora**

### **Članak 94.**

(1) Odredbom ovoga Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Ustanova otkáže ugovor o radu i istovremeno predloži radniku sklapanje novoga ugovora pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

(2) Ako radnik prihvati ponudu Ustanove pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takve izmjene ugovora.

(3) O ponudi za sklapanje ugovora 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 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 95.**

(1) Ako sud utvrdi da otkaz nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naredit će vraćanje radnik 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 96.**

(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 na zahtjev Ustanove ako postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nije moguć.

## **8. Prenošenje ugovora na novoga poslodavca**

### **Članak 97.**

(1) Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese Ustanova ili dio Ustanove, prenose se i svi ugovori o radu radnika, te njihova prava i obveze na način propisan Zakonom o radu.

## **9. Otpremnina**

### **Članak 98.**

(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) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

(3) Otpremnine se isplaćuju najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

(4) 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.

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

## **XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOGA ODNOSA**

### **Članak 99.**

(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 Poslodavca ostvarenje toga prava.

(2) Ako Poslodavac 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 Upravnom vijeću.

(5) 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.

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

#### **Članak 100.**

(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.

(3) Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismenih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.

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

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

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

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

(8) 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.

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

#### **Članak 101.**

(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.

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

(5) Ravnatelj je dužan najmanje dva put 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.

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

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

### **XV. NAKNADA ŠTETE**

#### **1. Odgovornost radnika**





### **Članak 102.**

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Ustanove, dužan je štetu naknaditi.
- (2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (3) 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.
- (4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom ili umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

### **Članak 103.**

- (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.
- (5) Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 66,36€/499,99 kn, ako je prouzrokovana:
  1. tučnjavom više radnika u vrijeme rada,
  2. zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnoga vremena,
  3. neopravdanim izostankom s rada,
  4. zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
  5. nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadaća,
  6. prestankom rada prije isteka otkaznoga roka.
- (6) Ako je šteta mnogo veća od utvrđenoga iznosa naknade, ravnatelj može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.
- (7) Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadila Ustanova, dužan je Ustanovi naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

### **Članak 104.**

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

## **2. Odgovornost Ustanove**

### **Članak 105.**

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Ustanova je dužna radniku naknaditi 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.

### 3. Zastara potraživanja za naknadu štete

#### Članak 106.

- (1) Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.
- (2) U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.
- (3) Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.
- (4) Potraživanje naknade štete koju Ustanova isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćene naknade.

### XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

#### Članak 107.

- (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 Zakon o radu.

#### Članak 108.

- (1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Ustanove.
- (2) Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Javne ustanove „Park prirode Velebit“ od 6. lipnja 2003. godine.

KLASA: 011-01/23-01/01  
URBROJ: 2125-1-18-01-23-1

Gospić, 12. lipnja 2023.g.

Predsjednik Upravnog vijeća  
Dario Matanović, dipl.oec.



Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči Ustanove dana \_\_\_\_\_ godine te je stupio na snagu \_\_\_\_\_ godine.

Ravnatelj  
Mario Šaban, struč.spec.ing.sec., mag.oec

