

Na temelju članka 54. stavak (2) u svezi članka 11. Zakona o ustanovama („Narodne novine“, br. 76/1993, 29/1997, 47/1999, 35/2008., 127/2019. i 151/2022), članka 26. i članka 27. Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23 - u daljnjem tekstu: Zakon o radu), odredbi članka 13. Statuta Javne ustanove „Sklonište za nezbrinute životinje Dubrovnik“ od 15. rujna 2023. godine, Upravno vijeće na 10. sjednici održanoj dana 13. veljače 2025. godine Javne ustanove „Sklonište za nezbrinute životinje Dubrovnik“, Dubrovnik, Marka Marulića 21, OIB: 88058405827 (dalje u tekstu: Sklonište i/ili Ustanova) donosi sljedeći

PRAVILNIK O RADU JAVNE USTANOVE „SKLONIŠTE ZA NEZBRINUTE ŽIVOTINJE DUBROVNIK“

I. OPĆE ODREDBE

Predmet pravilnika o radu

Članak 1.

- 1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze iz radnog odnosa, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, organizacija rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu i ostala pitanja vezana uz radni odnos u Javnoj ustanovi „Sklonište za nezbrinute životinje Dubrovnik“ (dalje u tekstu: Ustanova i/ili Poslodavac).
- 2) Unutarnje ustrojstvo Ustanove, radna mjesta, broj izvršitelja za obavljanje stručnih, administrativno-tehničkih i drugih poslova te uvjeti za zasnivanje radnog odnosa radnika, utvrđuju se posebnim pravilnicima o unutarnjem ustrojstvu radnika Ustanove.
- 3) Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na sve radnike, neovisno o tome jesu li ugovorom o radu zasnovali radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, osim ako nije drugačije određeno Pravilnikom.
- 4) Odredbe ovoga Pravilnika neposredno se primjenjuju i na fizičke osobe koje u svojstvu ravnatelja ili u drugom svojstvu sukladno odredbama posebnog zakona, ovlaštene voditi poslove Poslodavca, a koje su sa Poslodavcem sklopile ugovor o radu za obavljanje određenih poslova, osim onih odredbi kojima se uređuju pitanja radnog vremena, stanke, dnevnog i tjednog odmora, ugovora o radu na određeno vrijeme, te prestanka ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini.
- 5) Izrazi koji se u ovom Pravilniku koriste, a imaju rodno značenje, bez obzira na to jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Dužnost poštivanja propisa u svezi s radnim odnosom

Članak 2.

- 1) U radnom odnosu Poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa te ovog Pravilnika.
- 2) Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac mora omogućiti radniku da se upozna s propisima o radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada, zaštitom na radu te s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.
- 3) Poslodavac će u svojem sjedištu i na oglasnoj ploči objavljivati interne akte Poslodavca i obavijesti sukladno ovom Pravilniku i zakonskim propisima.
- 4) Propisi o zaštiti na radu i ovaj Pravilnik dostupni su radnicima u prostorijama sjedišta Poslodavca.

Primjena za radnika najpovoljnijeg prava

Članak 3.

- 1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito utvrđeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom ili Zakonom o radu primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije određeno.
- 2) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba ovog Pravilnika, tada odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.
- 3) Na slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu i ugovora o radu.

II. TEMELJNA PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

Članak 4.

- 1) Radnik je obavezan savjesno i pravovremeno obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Poslodavca, čuvati i unaprjeđivati ugled Poslodavca, pridržavati se strukovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada kao i izvršavati naloge nadređenih.

Članak 5.

- 1) Poslodavac je obavezan za izvršeni rad radniku isplatiti plaću te mu omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom i Zakonom o radu, a radnik je obavezan prema uputama koje Poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.
- 2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja poslova, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.
- 3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima.

III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Postupak zapošljavanja

Članak 6.

- 1) Poslodavac samostalno u skladu s organizacijskim, poslovnim i gospodarskim potrebama utvrđuje strukturu i broj radnika/izvršitelja na pojedinom radnom mjestu te uvjete koje radnik mora ispunjavati za zasnivanje radnog odnosa ako ti uvjeti nisu propisani zakonom ili drugim prisilnim propisom.

Članak 7.

- 1) Kao posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa Poslodavac može odrediti svojstva i osobine radnika, koje su po ocjeni Poslodavca neophodne za uspješno obavljanje poslova i zadataka na radnom mjestu za koje se zaključuje ugovor o radu, a posebice:
 - stručnu spremu,
 - prethodno radno iskustvo,
 - posebna znanja, vještine ili sposobnosti,
 - radni staž,
 - posebnu zdravstvenu sposobnost.

Članak 8.

- 1) Odluku o potrebi za novim zapošljavanjem donosi ravnatelj Ustanove u skladu s potrebama organizacije i procesa rada.
- 2) Za zasnivanje radnog odnosa za sva upražnjena radna mjesta raspisuje se javni natječaj na način propisan Zakonom o radu, ovim Pravilnikom i drugim primjenjivim propisima.
- 3) Potreba za zasnivanjem radnog odnosa za sve poslove u ustanovi oglašava se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na web-stranicama odnosno na oglasnim pločama ustanove, a u „Narodnim novinama“ samo ako je to propisano posebnim propisom.
- 4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, javni natječaj nije potreban u slučajevima predviđenim primjenjivim kolektivnim ugovorom te u slučaju izmjene ugovora o radu (npr. kod reorganizacije, napredovanja ili promjene sistematizacije). Osim ukoliko je drugačije propisano primjenjivim propisom, javni natječaj nije potreban u slučajevima rada na određeno vrijeme radi zamjene odsutnog radnika ili privremenog povećanja opsega poslova.
- 5) Rok prijave na natječaj teče od dana objave na web stranici, oglasnoj ploči Hrvatskog zavoda za zapošljavanje odnosno od dana objave natječaja u „Narodnim novinama“ ukoliko se javni natječaj objavljuje u istim.
- 6) Nepravovremene i nepotpune prijave neće se razmatrati.
- 7) Ravnatelj Ustanove odlučit će o izboru osobe s kojom će se zasnovati radni odnos na način propisan Zakonom o radu, primjenjivim Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.
- 8) Poslodavac je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.

Članak 9.

- 1) Prije zasnivanja radnog odnosa Poslodavac može provjeriti sposobnost radnika za obavljanje pojedinih poslova za koje se zasniva radni odnos.
- 3) Provjeravanje stručnih i drugih radnih sposobnosti obavlja se na osnovi odgovarajućih testova, razgovora ili obavljanja određenih poslova radnog mjesta za koje se zasniva radni odnos.
- 4) Provjeru sposobnosti iz stavka 2. ovog članka provodi ravnatelj Ustanove ili po odluci ravnatelja – povjerenstvo ili ovlaštena stručna osoba.
- 5) O rezultatima provjere stručnih i ostalih radnih sposobnosti radnika sastavlja se zapisnik.
- 6) Na osnovi rezultata provjere ravnatelj donosi Odluku o izboru.

Sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

- 1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- 2) Ugovor o radu je sklopljen kad se ugovorne strane suglase o bitnim sastojcima ugovora te kad ga vlastoručno potpišu.

Obvezni sadržaj ugovora o radu

Članak 11.

- 1) Ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

- a. strankama, njihovom osobnom identifikacijskom broju te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
 - b. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
 - c. nazivu radnog mjesta, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
 - d. datumu sklapanja ugovora o radu te danu početka rada,
 - e. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
 - f. ugovora li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
 - g. te ostala prava i obveze.
- 2) Podaci o trajanju plaćenog godišnjeg odmora, postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati Poslodavac odnosno radnik, brutoplaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo, trajanju redovitog radnog dana ili tjedna u satima, pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji, utvrđuje se neposrednom primjenom ovog Pravilnika, odnosno drugih općih akata Poslodavca donesenih na temelju ovog Pravilnika.
 - 3) Ako Poslodavac prije početka rada 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) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u zakonom propisanom roku od dana potpisivanja ugovora o radu odnosno početka rada.
 - 5) Na obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo, za stalne sezonske poslove, u slučaju dodatnog rada radnika i/ili u slučaju obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu i drugih primjenjivih propisa.

Članak 12.

- 1) Radnik je dužan otpočeti s radom temeljem sklopljenog ugovora o radu na dan utvrđen ugovorom.
- 2) Ako radnik ne otpočne s radom u vrijeme i na mjestu utvrđenom ugovorom o radu, bez opravdanog razloga (bolest i sl.) smatra se da učinak ugovora o radu nije nastao, te da je ugovor prestao po samom zakonu, te je ta osoba dužna nadoknaditi Poslodavcu eventualno nastalu štetu.

Članak 13.

- 1) Prilikom stupanja na rad radnik se pobliže upoznaje s poslovima i radnim zadacima određenog radnog mjesta, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, pravima i obvezama iz radnog odnosa, zaštitom na radu, radom na siguran način te protupožarnom zaštitom.
- 2) Prilikom stupanja na rad radniku se omogućava uvid, te ga se upoznaje s propisima koji reguliraju radne odnose, područje zabrane diskriminacije, zaštite dostojanstva radnika, sigurnosti i zaštite na radu.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 14.

- 1) Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni sukladno propisima radi urednog vođenja evidencije iz područja rada i prijave nadležnim tijelima, odnosno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog 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 drugo.
- 2) Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na rad i po osnovi rada odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.
- 3) Radnici su obvezni nadležnom radniku dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosima, a o eventualnoj promjeni podataka, radnici su u roku od 8 dana od dana promjene dužni pisanim putem obavijestiti Poslodavca.
- 4) Radnici koji ne dostave podatke utvrđene stavkom 1. i 2. ovog članka snose sve štetne posljedice tog propusta.
- 5) Svi osobni podaci iz prethodnih stavaka ovoga članka su tajni.
- 6) Poslodavac imenuje posebno ovlaštenu osobu za prikupljanje, korištenje i dostavu podataka iz prethodnih stavaka ovoga članka trećim osobama kada je to određeno zakonom ili drugim propisom. Poslodavac imenuje i osobu koja je ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.
- 7) U cilju zaštite privatnosti, radnici osobne podatke iz prethodnih stavaka ovog članka dostavljaju se osobi za radne odnose kojega je imenovao Poslodavac i/ili drugom od strane Poslodavca ovlaštenom radniku, u zatvorenoj omotnici, osobno ili putem pošte, uz naznaku u lijevom kutu omotnice - "privatno - ne otvarati".
- 8) Radnici koji vrše navedenu evidenciju, radnici koji rade na poslovima informatičke potpore kadrovskoj evidenciji, radnici koji rade na obračunu plaća, te ostali radnici koji se u svom radu moraju koristiti osobnim podacima radnika, podatke koje saznaju u obavljanju svojih poslova moraju brižljivo čuvati.
- 9) Svi radnici Poslodavca dužni su poduzeti radnje u zaštiti osobnih podataka koji im tijekom rada kod Poslodavca budu poznati. Opći i pojedinačni akti zaštite osobnih podataka Poslodavca (u daljnjem tekstu: Politika) uređuju način i opseg preporučljivog postupanja pri svakom prikupljanju, obradi i pohrani osobnih podataka od strane Poslodavca te su se radnici dužni pridržavati navedenog. S Politikom se radnici upoznaju u trenutku stupanja u radni odnos i trajno im je dostupna kod ravnatelja. Politika postavlja smjernice kojima se nastoji, u mjeri u kojoj je to moguće s obzirom na okolnosti svakog pojedinog slučaja, uspostaviti sukladnost s Uredbom EU 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i slobodnom kretanju takvih podataka od 27. travnja 2016. godine (Opća uredba o zaštiti podataka). Svrha je uspostaviti standarde za sve rukovoditelje, radnike i druge djelatnike prilikom njihovog rada i profesionalnog djelovanja kod Poslodavca u odnosu na postupanje sa osobnim podacima. Krajnji cilj je minimalizirati rizik vezan uz potencijalne nesukladnosti s primjenjivim propisima, a o čemu ovisi pravodobna i kvalitetna reakcija radnika u svakom pojedinom slučaju.
- 10) U slučaju nerazumijevanja pojedinih obveza u pogledu zaštite osobnih podataka, nejasnoća prilikom njihovog implementiranja u poslovanje ili bilo kakve dvojbe vezane uz trenutno ili buduće prikupljanje, obradu ili pohranu osobnih podataka, radnici su dužni zaustaviti svako postupanje te se obvezno obratiti nadležnom rukovoditelju i/ili Upravi Poslodavca radi daljnjeg savjetovanja i uputa.

Članak 15.

- 1) Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.
- 2) Osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, osoba mlađa od osamnaest godina života mora prije sklapanja Ugovora o radu priložiti pisano ovlaštenje zakonskog zastupnika ovjereno po javnom bilježniku.
- 3) Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj.

Članak 16.

- 1) Ako su zakonom, drugim propisima ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.
- 2) Popisom poslova mogu se kao posebni uvjeti utvrditi:
 - vrsta i stupanj stručne spreme određene vrste zanimanja,
 - radni staž odnosno radno iskustvo,
 - posebna znanja i ispiti,
 - provjeravanje stručnih i ostalih radnih sposobnosti radnika,
 - posebna zdravstvena sposobnost,
 - probni rad,
 - drugi uvjeti propisani aktima Ustanove ili Odlukom ravnatelja.
- 3) Ukoliko je isto propisano Pravilnikom o unutarnjem ustroju Ustanova može za pojedine poslove sklopiti ugovor o radu i s radnikom koji nema propisan stupanj stručne spreme, ako je radnik radom osposobljen za obavljanje određenih ili sličnih poslova.

Članak 17.

- 1) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova, a prije sklapanja pojedinog ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, Poslodavac može na svoj trošak kandidata uputiti na liječnički pregled, u svrhu utvrđivanja njegovih zdravstvenih i psihofizičkih sposobnosti.
- 2) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan, bez odgode obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava, ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu, ili utječe na zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
- 3) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled, troškove pregleda snosi Poslodavac.

Članak 18.

- 1) Prilikom sklapanja ugovora o radu Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Članak 19.

- 1) Ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa uvjetovano je pravodobnom dostavom relevantne dokumentacije Poslodavcu od strane radnika.
- 2) U svrhu pravovremenog ostvarivanja prava iz prethodnog stavka, radnik mora voditi računa o redovnom i ažurnom prijavljivanju Poslodavcu svake promjene osobnih i drugih podataka, a koje Poslodavac prikuplja sa svrhom ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

- 3) Nepravodobna prijava ili dostava promjene osobnih ili drugih podataka od strane radnika ne može imati za posljedicu retroaktivno ostvarenje prava, već njihovo ostvarivanje teče od trenutka uredne dostave.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 20.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 21.

- 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, i to u najdužem trajanju od tri godine.
- 2) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.
- 3) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.
- 4) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti drugi poslodavci smatraju povezanim s poslodavcem.
- 5) Pod pojmom poslodavaca povezanim s Poslodavcem 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, 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 drugim propisom.
- 7) Prekid kraći od tri mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

Članak 22.

- 1) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenog tim ugovorom odnosno nastupom uvjeta koji je određen za prestanak ugovora o radu.
- 2) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik ostane raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je radnik sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, izuzev ako je primjenjivim propisom drugačije određeno.

Članak 23.

- 1) Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod Poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.
- 2) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.
- 3) Ako radnik Poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, Poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci.

Poslovi s posebnim uvjetima rada

Članak 24.

- 1) Prije sklapanja ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada, kandidata se mora uputiti na propisani liječnički pregled kod liječnika specijalista medicine rada po izboru Poslodavca.

Probni rad

Članak 25.

- 1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad u trajanju ne dužem od šest mjeseci.
- 2) Iznimno, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže od šest mjeseci ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust, u kojem slučaju se trajanje probnog rada može produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon prekida ne može biti duže od šest mjeseci.
- 3) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.
- 4) Ako je ugovoren probni rad otkazni rok je najmanje jedan tjedan.
- 5) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 26.

- 1) Rad radnika u probnom radu prati, nadzire i ocjenjuje izravno njegov voditelj te o istome pismeno obavještava ravnatelja ili drugu ovlaštenu osobu.

Članak 27.

- 1) Probni se rad može ugovoriti bez obzira je li sklopljen ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme.

Priravnici

Članak 28.

- 1) Ugovor o radu može se sklopiti s osobama koje se, nakon završene škole, prvi put zapošljavaju u svojem zanimanju (priravnici).
- 2) Odluku o zapošljavanju priravnika donosi ravnatelj.
- 3) Ugovor o radu s priravnikom sklapa se na određeno ili neodređeno vrijeme, ovisno o potrebi Poslodavca za radnicima.
- 4) Priravnik ostvaruje pravo na plaću u visini od 85% plaće radnog mjesta za koje je zaključio ugovor o radu.
- 5) Priravnik se za samostalan rad osposobljava pod nadzorom mentora kojeg mu odredi Poslodavac.

Članak 29.

- 1) Stručni ili pripravnički ispit polaže se pred povjerenstvom koje imenuje Poslodavac.
- 2) Priravniku koji ne položi stručni ili pripravnički ispit Poslodavac može redovito otkazati Ugovor o radu.
- 3) Radi osposobljavanja za samostalni rad, priravnik se može privremeno uputiti za rad kod drugog Poslodavca.
- 4) Priravnici u strukama i zanimanjima za koje je zakonom ili drugim propisom utvrđeno trajanje pripravničkog staža i način polaganja stručnog ispita, polažu stručni ispit sukladno tim propisima.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 30.

- 1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac 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 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 o radu ili drugim zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima Zakona o radu i drugih relevantnih 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.

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 31.

- 1) Poslodavac je dužan 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, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.
- 4) Poslodavac je dužan 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. ZABRANA KONKURENCIJE

Članak 32.

- 1) Radnik ne smije bez prethodne pisane suglasnosti Poslodavca za sebe ili drugog poslodavca sklapati poslove iz djelatnosti Poslodavca.
- 2) Zabrana iz stavka 1. ovog članka odnosi se na sklapanje poslova i obavljanje rada u svim oblicima pravnih odnosa (ugovor o radu, ugovor o djelu, ugovor o trgovačkom zastupanju, ugovor o posredovanju, ugovor o autorskom djelu i sl.).
- 3) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.
- 4) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

V. POSLOVNA TAJNA

Članak 33.

- 1) Radnici su dužni na svaki način i neograničeno čuvati poslovnu tajnu Poslodavca, kako za vrijeme trajanja ugovora o radu, tako i nakon njegovog prestanka. Nakon prestanka radnog odnosa radnika kod Poslodavca, radnik će predati Poslodavcu sve izvornike i preslike podataka, dokumenata, planova i postupaka koji su mu bili povjereni, odnosno kojima je na drugi način raspolagao tijekom trajanja radnog odnosa kod Poslodavca.
- 2) Poslovnom tajnom smatraju se svi podaci, dokumenti, planovi, prepiska (uključujući elektronsku poštu) i postupci koji su neposredno ili posredno u vezi s poslovanjem Poslodavca ili radom radnika, a čije bi neovlašteno priopćavanje trećim osobama moglo biti štetno za Poslodavca ili na drugi način protivno njegovim interesima. Poslovnom tajnom smatraju se posebice sheme i podaci o organizaciji rada, principi rukovođenja i poslovnog informiranja, software, način postupanja u poslovima i odnosima, poslovne informacije, liste poslovnih partnera, te plaće, stimulacije i ostala primanja svih radnika kod Poslodavca.
- 3) Povreda dužnosti čuvanja poslovne tajne predstavlja težu povredu radne obveze.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita života i zdravlja radnika

Članak 34.

- 1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati uređaje, opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika.
- 2) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.
- 3) Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.
- 4) Ako je poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i čudoređa te vjeroispovijesti radnika.
- 5) Ustanova može jedanput godišnje organizirati i snositi troškove sistematskog liječničkog pregleda za sve Radnike.

Zaštita na radu

Članak 35.

- 1) Poslodavac je obavezan organizirati i provoditi zaštitu na radu, vodeći pri tome računa o prevenciji rizika te obavještavanju, osposobljavanju, organizaciji i sredstvima.
- 2) Radnik je obavezan osposobljavati se za rad na siguran način kada ga na osposobljavanje uputi Poslodavac (obveza osposobljavanja za rad na siguran način).
- 3) Radnik je obavezan i odgovoran obavljati poslove dužnom pažnjom te pri tome voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika, koje mogu ugroziti njegovi postupci ili propusti na radu (obveza rada dužnom pažnjom).
- 4) Poslodavac je obavezan provoditi prevenciju u svim radnim postupcima, u organizaciji rada i upravljanju radnim postupcima, pri čemu mora osigurati radnicima najveću moguću razinu zaštite na radu.
- 5) Organizaciju i mjere zaštite na radu kod Poslodavca osiguravaju i provode: ravnatelj, radnik određen za obavljanje aktivnosti zaštite na radu, stručnjak zaštite na radu, ovlaštenici Poslodavca ako su imenovani, služba za zaštitu na radu, svi radnici Ustanove, te ovlašteno trgovačko društvo za obavljanje poslova zaštite na radu ako je s takvim društvom sklopljen ugovor.
- 6) Radnik je obavezan surađivati s Poslodavcem, njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, povjerenikom radnika za zaštitu na radu i specijalistom medicine rada u rješavanju svih pitanja zaštite na radu, osobito dok se ne osigura da radni okoliš i uvjeti rada ne predstavljaju rizik za sigurnost i zdravlje te dok se u cijelosti ne postigne zaštita na radu u skladu sa zahtjevima tijela nadležnih za nadzor provedbe zaštite na radu (obveza suradnje).
- 7) Obveza svakog radnika je da sudjeluje u provedbi sustava zaštite na radu te da u svakodnevnom radu primjenjuje interna pravila, zakone i druge propise o zaštiti na radu.
- 8) Radno mjesto i sredstva za rad radnik je obavezan urediti svakog dana poslije završetka rada.
- 9) Radnik je dužan odmah obavijestiti Poslodavca, odnosno nadređenog radnika i/ili voditelja o eventualnoj nesreći koju je pretrpio na radu, bez obzira utječe li takva nesreća na njegovu sposobnost za rad ili ne.

Sigurnost radnog mjesta

Članak 36.

- 1) U obavljanju svojih svakodnevnih poslova, radnik je obavezan raditi s dužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život, ili zdravlje i život drugih radnika, te sigurnost opreme.
- 2) Radnik radi s dužnom pažnjom kada poslove obavlja u skladu sa znanjima i vještinama koje je stekao tijekom osposobljavanja za rad na siguran način te kada radi po uputama Poslodavca, odnosno njegovog ovlaštenika, tako da:
 - prije početka rada pregleda mjesto rada te o uočenim nedostacima izvijesti Poslodavca ili njegovog ovlaštenika,
 - pravilno koristi sredstva rada,
 - pravilno koristi propisanu osobnu zaštitnu opremu, koju je nakon korištenja obavezan vratiti na za to određeno mjesto,
 - pravilno koristi i samovoljno ne isključuje, ne vrši preinake i ne uklanja zaštite na sredstvima rada,
 - odmah obavijesti Poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka zaštite na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu o svakoj situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje, o nepostojanju ili nedostatku uputa za takvu situaciju, kao i o bilo kojem uočenom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu,
 - posao obavlja u skladu s pravilima zaštite na radu, pravilima struke te pisanim uputama Poslodavca,
 - prije odlaska s mjesta rada ostavi sredstva rada koja je koristio u takvom stanju da ne ugrožavaju ostale radnike ili sredstva rada,
 - surađuje s Poslodavcem, njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, specijalistom medicine rada i povjerenikom radnika za zaštitu na radu.

Zlouporaba alkohola i opojnih droga

Članak 37.

- 1) Na svim radnim mjestima, u svim radnim prostorijama, na sastancima i drugim skupovima, zabranjeno je pušenje, uzimanje alkohola i drugih sredstava koja uzrokuju ovisnost (droge, lijekovi i sl.), a radnik u vrijeme rada ne smije biti pod utjecajem alkohola i drugih sredstava ovisnosti niti ih smije unositi na mjesto rada.
- 2) Provjera je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti obavlja se alkometrom ili drugim prikladnim uređajem, postupkom ili sredstvom. Ako radnik odbije pristupiti provjeri, smatra se da je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.
- 3) Poslodavac će udaljiti s mjesta rada radnika koji je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti sve dok je pod njihovim utjecajem, a ako radnik odbija napustiti mjesto rada, radnika će, po pozivu Poslodavca, udaljiti nadležna redarstvena služba.
- 4) Smatrat će se da je radnik pod utjecajem alkohola ako u krvi ima alkohola više od 0,0 g/kg, odnosno više od 0,0 miligrama u litri izdahnutog zraka, odnosno u krvi ima višu koncentraciju alkohola od koncentracije dozvoljene procjenom rizika poslova koje taj radnik obavlja.
- 5) Poslodavac može, sukladno odredbama članka 115. i 116. Zakona o radu, radniku pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti otkazati ugovor o radu zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

VII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 38.

- 1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

- 2) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.
- 3) Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac je dužan 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.
- 4) Ako poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.
- 5) Dodatak ugovora o radu iz stavka 3. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Članak 39.

- 1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.
- 2) Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti Poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.
- 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 stavka 3. 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 40.

- 1) Nakon isteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.
- 2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora Poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana prije.
- 3) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

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

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

Članak 41.

- 1) Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

Članak 42.

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

Članak 43.

- 1) Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.
- 2) Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.
- 3) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 44.

- 1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- 2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.
- 3) Radnik iz stavka 1. i 2. ovoga članka, kojem nedostaje najviše 5 godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ima pravo na plaću prema dosadašnjem ugovoru o radu, ako je to za njega povoljnije.
- 4) Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 1. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu sukladno odredbama Zakona o radu.
- 5) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku Poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti arbitražna odluka.

IX. POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA TE MJERE ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

Zabrana diskriminacije

Članak 45.

- 1) Zabranjen je svaki oblik diskriminacije (izravna i neizravna diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje, poticanje na diskriminaciju i propuštanje razumne prilagodbe te segregacija) na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.
- 2) Diskriminacijom u smislu ovoga Pravilnika smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli, a po osnovi iz stavka 1. ovoga članka, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama.
- 3) Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 46.

- 1) Zabrana diskriminacije iz članka 45. odnosi se prije svega na područje rada i radnih uvjeta, kriterija za odabir i uvjeta pri zapošljavanju te napredovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje

Članak 47.

- 1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 45. stavka 1. ovoga Pravilnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- 2) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 48.

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

Članak 49.

- 1) Poslodavac donosi odluku o imenovanju osobe koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (voditelj postupka).

Članak 50.

- 1) Kada voditelj postupka primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika dužan je u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.
- 2) Pritužba se podnosi usmeno ili u pisanom obliku. U pritužbi je potrebno navesti sve činjenice, odnosno okolnosti iz kojih je razvidno postojanje opravdane sumnje o počinjenoj diskriminaciji ili povredi dostojanstva radnika. O usmenoj pritužbi voditelj postupka sastavlja bilješku koju potpisuje radnik koji podnosi pritužbu.

Članak 51.

- 1) U postupku ispitivanja pritužbe, voditelj postupka ispitat će radnika koji je pritužbu podnio (u daljnjem tekstu: podnositelj), osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika (u daljnjem tekstu: uznemiravatelj), a po potrebi i druge osobe koje imaju saznanja o eventualnom uznemiravanju, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze

u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuju voditelj postupka, podnositelj i uznemiravatelj.

- 2) Prije potpisivanja zapisnika, podnositelj i uznemiravatelj mogu staviti svoje primjedbe na isti.
- 3) Ako podnositelj i uznemiravatelj odbiju potpisati zapisnik, voditelj postupka će to konstatirati i ovjeriti svojim potpisom.

Članak 52.

- 1) Ako utvrdi da je podnositelj uznemiravan ili spolno uznemiravan, voditelj postupka će upozoriti Poslodavca na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja, odnosno sam će poduzeti takve mjere u okviru svojih ovlasti.
- 2) Mjere iz stavka 1. ovog članka jesu:
 - pisana opomena, u slučajevima kojim se uznemiravanje ocijeni lakšim, ako se radi o jednokratnom blažem obliku uznemiravanja i ako postoje izgledi da se uznemiravanje neće ponoviti,
 - raspoređivanje uznemiravatelja na drugo mjesto rada, u skladu s poslovima ugovorenim ugovorom o radu,
 - redoviti otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika ili izvanredni otkaz ugovora o radu, ako se radi o težem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili o ponovljenom lakšem obliku uznemiravanja.

Članak 53.

- 1) Ukoliko se pritužba radnika odnosi na radnika drugog poslodavca i sl. voditelj postupka će bez odgode obavijestiti njegova poslodavca i zabraniti daljnji doticaj te osobe s podnositeljem, odnosno udaljiti uznemiravatelja iz radnih prostorija Poslodavca.

Članak 54.

- 1) Ako osoba iz članka 49. u roku iz članka 50. ovog Pravilnika ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja propisane ovim Pravilnikom 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 u daljnjem roku od 8 dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.
- 2) Za vrijeme prekida rada iz prethodnog stavka ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
- 3) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz prethodnog stavka ovoga članka.

Članak 55.

- 1) Svi podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni su i za čuvanje njihove tajnosti odgovorni su voditelj postupka i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, na što se moraju upozoriti.
- 2) Upozorenje iz stavka 1. ovog članka mora se konstatirati u zapisniku.
- 3) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Mjere zaštite od diskriminacije

Članak 56.

- 1) Na diskriminaciju se na odgovarajući način primjenjuju odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na zaštitu dostojanstva odnosno uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

X. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 57.

- 1) Radno vrijeme, odmori i dopusti propisani su odredbama Zakona o radu, ovim Pravilnikom, Ugovorom o radu i pisanom odlukom Poslodavca.
- 2) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.
- 3) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.
- 4) Početak i završetak radnog vremena radnika određuje Poslodavac odlukom.

Puno radno vrijeme

Članak 58.

- 1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
- 2) O rasporedu radnog vremena odlučuje ravnatelj pisanom odlukom, u skladu s odredbama Zakona o radu koje propisuju način rasporeda radnog vremena, a raspored radnog vremena ravnatelja određuje se ugovorom o radu sklopljenim između ravnatelja i upravnog vijeća.
- 3) Radnik je dužan poštivati utvrđeni raspored radnog vremena i ne smije za trajanja radnog vremena napustiti radni prostor, osim ukoliko za to ima opravdan razlog, ali i tada uz dozvolu ravnatelja ili po njemu ovlaštene osobe.
- 4) Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovom rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, u pisanom obliku, s točno naznačenim satom početka rada, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.
- 5) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, raspored radnog vremena mora u potpunosti poštivati ograničenja u pogledu noćnog rada i rada u smjenama, propisana Zakonom o radu.

Nepuno radno vrijeme

Članak 59.

- 1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- 2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset (40) sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada.
- 3) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- 4) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- 5) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako Pravilnikom o radu, Pravilnikom o plaćama ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- 6) 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.

- 7) Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.
- 8) Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 60.

- 1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika, sukladno Zakonu o radu i drugim primjenjivim propisima.
- 2) Radnici koji rade sa skraćenim radnim vremenom ostvaruju sva prava kao radnici s punim radnim vremenom.

Raspored radnoga vremena

Članak 61.

- 1) Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima određuje pisanom odlukom Poslodavac.
- 2) Raspored i trajanje radnoga vremena određeno prema odredbama stavka 1. ovog članka, može se izmijeniti odlukom Poslodavca zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada, nejednakog rasporeda radnog vremena ili preraspodjele radnoga vremena ukoliko je ista dopuštena po posebnom propisu.
- 3) Raspored radnog vremena potrebno je izraditi poštujući odredbe zakona koji određuje radne odnose i dostavljaju se ravnatelju Ustanove najmanje 8 dana prije kraja tekućeg mjeseca.
- 4) O rasporedu i promjeni radnog vremena Poslodavac će obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.
- 5) Iznimno, kada je u slučaju nastanka prijeke 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.
- 6) Pod priekom potrebom podrazumijevaju se one okolnosti koje Poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

Prekovremeni rad

Članak 62.

- 1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- 2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- 3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno. Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je drugačije ugovoreno kolektivnim ugovorom.

- 4) 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.
- 5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 63.

- 1) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
- 2) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.
- 3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.
- 4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- 5) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.
- 6) Razdoblje iz stavaka 4. i 5. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.
- 7) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.
- 8) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.
- 9) Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.
- 10) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 4., 5. i 6. ovoga članka.

Noćni rad i rad u smjenama

Članak 64.

- 1) Noćnim radom smatra se rad između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dan, ako za određeni slučaj, primjenjivim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili

sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno. Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada. Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata. Ako je temeljem procjene opasnosti izrađene u skladu s posebnim propisima o zaštiti na radu, noćni radnik na radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, poslodavac je takvom radniku dužan utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

- 2) 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. Smjenski radnik je radnik koji, kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.
- 3) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.
- 4) Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, Poslodavac je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu. Ako se zdravstvenim pregledom utvrdi da noćni radnik zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, Poslodavac mu je dužan rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada ili mu ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnoga rada za koje je sposoban, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 65.

- 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) Poslodavac utvrđuje plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostavlja inspektoru rada, osim ako nije ispunjen drugi uvjet propisan Zakonom.
- 3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- 4) Preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam (48) sati tjedno.
- 5) Ako su ispunjeni uvjeti iz Zakona rad u preraspodjeli može trajati i duže od četrdeset osam (48) sati, ali ne duže od pedeset šest (56) sati tjedno, uz pisanu izjavu radnika o pristanku na prekovremeni rad.
- 6) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako primjenom Zakona nije drugačije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.
- 7) 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.

- 8) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu iz ovoga članka samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Privremeno ustupanje i premještaj

Članak 66.

- 1) Ukoliko to dopuštaju pozitivni propisi, kada Poslodavac nema potrebe za radom određenog radnika, može svoga radnika privremeno ustupiti u s njim povezanu pravnu osobu, u trajanju od neprekidno najduže šest mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca i pisane suglasnosti radnika.
- 2) Pisana suglasnost radnika na sporazum iz prethodnog stavka, smatrat će se dodatkom ugovora o radu, kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje poslova kod povezanog poslodavca.
- 3) Ako ugovorom o radu nije drugačije uređeno radnik je obvezan raditi u drugom mjestu rada, na udaljenosti koja u redovitom radnom vremenu ne iziskuje izbjivanje radnika od kuće u vremenu dužem od 10 sati dnevno, uzimajući u obzir mogućnost dolaska na posao i odlaska s posla sredstvima javnog prijevoza, odnosno ako mu Poslodavac u potpunosti nadoknadi povećane troškove života u drugom mjestu rada.
- 4) Raspored iz stavka 1. ovog članka bez pismenog pristanka radnika ne može se izvršiti kod sljedećih radnika:
 - trudnice,
 - majke s djetetom do tri (3) godine starosti,
 - samohrani roditelj s djetetom do šest (6) godina starosti,
 - roditelj teže hendikepiranog djeteta koji radi polovicu radnog vremena sukladno odredbama Zakona o radu,
 - maloljetnika,
 - drugih posebno osjetljivih skupina radnika prema primjenjivom propisu.

Pripravnost i rad po pozivu

Članak 67.

- 1) Pripravnost postoji kada radnik ne mora biti prisutan u ustanovi, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitnih poslova.
- 2) Kada je radnik u pripravnosti pozvan raditi, efektivno odrađeni sati smatraju se prekovremenim radom i na taj način se plaćaju, uključujući i sve pripadajuće dodatke za noćni rad, rad subotom i nedjeljom, rad blagdanom, te naknadu stvarnih troškova.
- 3) Odluku o potrebi za rad u pripravnosti utvrđuje poslodavac.
- 4) Rad po pozivu izvan radnog vremena može se odrediti u slučajevima kada se radi o sprječavanju nastanka veće štete, ugrožavanju života radnika ili korisnika, teškog poremećaja u radu ustanove i drugim naročito opravdanim i neodgodivim slučajevima kada je potrebno pozvati određenog radnika jer prisutni radnici takvu situaciju ne mogu riješiti.
- 5) Vrijeme provedeno u radu po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.
- 6) U radu po pozivu, uz efektivni rad, u radno vrijeme je uključeno i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.
- 7) Poslodavac je dužan po obavljenom radu po pozivu radniku osigurati 12 sati dnevnog odmora. Ako je radnik već iskoristio dnevni odmor prije poziva, dnevni odmor mu se mora osigurati u trajanju koliko je trajao rad po pozivu tijekom sljedećeg radnog dana.

Članak 68.

- 1) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca smatra se radnim vremenom neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio Poslodavac ili mjestu koje je odabrao radnik.
- 2) Naknada za rad po pozivu uređuje se ugovorom o radu, odlukom Poslodavca ili eventualno primjenjivim kolektivnim ugovorom.

XI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 69.

- 1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na stanku (odmor) u trajanju od 30 minuta, a koristi ga u vrijeme smanjenog opsega posla.
- 2) Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.
- 3) Vrijeme odmora ubraja se u radno vrijeme.
- 4) Vrijeme korištenja stanke određuje Poslodavac svojom odlukom, a stanika se ne može koristiti na početku niti na kraju radnog vremena.

Dnevni odmor

Članak 70.

- 1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 71.

- 1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 70. ovog Pravilnika.
- 2) Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.
- 3) Odmor iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.
- 4) Ako je prijeko potrebno da radnik 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.
- 5) Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.
- 6) Na poslovima na kojima je radnik zbog prirode posla obavezan raditi subotom i nedjeljom, dani tjednog odmora osiguravaju mu se tijekom slijedećeg tjedna.

Godišnji odmor

Članak 72.

- 1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 dana (četiri tjedna).
- 2) 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.
- 3) Na tako utvrđeno trajanje godišnjeg odmora dodaju se dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

1) Prema uvjetima rada:

rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom,
blagdanom i neradnim danima određenim zakonom 1 dan

2) prema kriteriju radnog staža

- od navršenih 5 do navršenih 9 godina radnog staža 2 dana
- od navršenih 10 do navršenih 14 godina radnog staža 3 dana
- od navršenih 15 do navršenih 19 godina radnog staža 4 dana
- od navršenih 20 do navršenih 24 godine radnog staža 5 dana
- od navršenih 25 do navršenih 29 godina radnog staža 6 dana
- od navršenih 30 do navršenih 34 godine radnog staža 7 dana
- od 35 navršenih i više godina radnog staža 8 dana

3) prema kriteriju stručne spreme

- magistar struke ili stručni specijalist 5 dana
- sveučilišni ili stručni prvostupnik struke 4 dana
- srednja stručna sprema 3 dana
- niža stručna sprema 2 dana

4) s obzirom na posebne socijalne uvjete:

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

- 4) Ravnatelj može po svojoj slobodnoj procjeni pojedinom radniku odobriti veći broj dana godišnjeg odmora s obzirom na rezultate rada ili posebne uvjete rada, ali ne više od 3 dana.
- 5) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana. Radnik koji po kriterijima iz prethodnog stavka ostvari veći broj dana godišnjeg odmora od 30, ima pravo na najviše 30 dana godišnjeg odmora.
- 6) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- 7) Iznimno od odredbe stavka 6. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.
- 8) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora smatra se da je radno vrijeme radnika prethodno utvrđeno pisanom odlukom Poslodavca.

- 9) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana utvrđenih člankom 72. ovog Pravilnika uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama od 1. do 4. stavka 3. ovoga članka.
- 10) Pod pojmom magistar struke ili stručni specijalist podrazumijeva se završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, kao i visoka stručna sprema koju je radnik stekao sukladno ranijim propisima.
- 11) Pod pojmom sveučilišni ili stručni prvostupnik struke podrazumijeva se završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij u trajanju od najmanje tri godine, kao i viša stručna sprema koju je radnik stekao sukladno ranijim propisima.
- 12) Pod pojmom srednja stručna sprema podrazumijeva se za završena stručna, općeobrazovna ili njoj slična škola i stečen IV. stupanj stručnog obrazovanja.
- 13) Pod pojmom niža stručna sprema podrazumijeva se za završena najmanje osmogodišnja škola ili nepotpuno stručno ili općeobrazovna srednja škola i stečen II. stupanj stručnog obrazovanja.
- 14) Pod ukupni radni staž računa se ukupni radni staž radnika ostvaren u Ustanovi, pravnim tijelima lokalnih jedinica, u državnoj ili javnoj službi, u radnom odnosu kod privatnog poslodavca te vrijeme samostalnog obavljanja profesionalne djelatnosti u skladu s posebnim propisima i vrijeme provedeno na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa, a koje se računa u mirovinski staž kao staž osiguranja.
- 15) Radni staž se ne izjednačava sa mirovinskim stažem te se vrijeme koje ne obuhvaća vrijeme provedeno u radnom odnosu ne priznaje u radni staž (npr. produljeno osiguranje, dokupljeni staž, mirovanje radnog odnosa i drugo).
- 16) S obzirom na dužinu ukupnog radnog staža, pod navršene godine radnog staža računa se navršen ukupni radni staž radnika u tekućoj kalendarskoj godini za koju se utvrđuje godišnji odmor.
- 17) Samohrani roditelj je, prema važećim zakonskim propisima iz socijalne skrbi, roditelj koji nije u braku i ne živi u izvanbračnoj zajednici, a sam skrbi i uzdržava svoje dijete.
- 18) Pod pojmom „osoba s invaliditetom“ u smislu ovog članka smatraju se radnici koji su upisani u Očevidnik radnik s invaliditetom sukladno posebnim propisima.
- 19) Pod pojmom dijete s invaliditetom u smislu ovog članka smatraju se djeca s oštećenjem organizma odnosno kod kojih je utvrđen IV stupanj funkcionalnog oštećenja (teški invaliditet) te se isti utvrđuje dostavom pravomoćnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.
- 20) Na temelju rasporeda korištenja godišnjeg odmora iz članka 75. ovoga Pravilnika, za svakog radnika donosi se posebno rješenje kojim se utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz ovog članka te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.
- 21) Rješenje iz prethodnog stavka ovog članka, a kojim se radnik obavještava o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja, donosi se i dostavlja radniku najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 73.

- 1) Radnicima se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršavanja važnih i neodgodivih poslova.
- 2) Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka pisanim putem donosi ravnatelj.

- 3) Radnicima kojima je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 74.

- 1) Radnici imaju pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- 2) Troškovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se putni troškovi, dnevnice i drugi troškovi.
- 3) Putnim se troškovima smatraju stvarni troškovi prijevoza kojega su radnici koristili u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem su koristili godišnji odmor u trenutku prekida, kao i drugi troškovi sukladno internim propisima Poslodavca o naknadi troškova za službena putovanja.
- 4) Drugim se troškovima smatraju ostali izdaci koji su za radnike nastali zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuju odgovarajućom dokumentacijom.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 75.

- 1) Godišnji odmor se koristi prema rasporedu kojeg utvrđuje Poslodavac.
- 2) Raspored iz stavka 1. ovog članka Poslodavac mora donijeti do 30. lipnja za tekuću godinu, a dotad se radniku može odobriti godišnji odmor na njegov zahtjev, ako je to u skladu s nesmetanim odvijanjem procesa rada i organizacije rada.
- 3) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.
- 4) Radnika se mora najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.
- 5) Dva dana godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 76.

- 1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz članka 72. ovoga Pravilnika nakon šest mjeseci neprekidnoga rada kod Poslodavca.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 77.

- 1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 72. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 72. Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- 2) Iznimno od članka 72. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora. Ako je takvom radniku Poslodavac prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju

dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

- 3) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 78.

- 1) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 79.

- 1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 78. ovoga Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.
- 2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 78. ovoga Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- 3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 72. ovoga Pravilnika, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
- 4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 80.

- 1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj u ovom aktu.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 81.

- 1) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- 2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 82.

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

Plaćeni dopust

Članak 83.

- 1) Za svaki navedeni slučaj, samo jedan put u tekućoj kalendarskoj godini radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana godišnje za važne osobne potrebe, prema sljedećim kriterijima:
 - zaključenje braka /životnog partnerstva 5 radnih dana
 - rođenje ili posvojenje djeteta 5 radnih dana
 - smrt supružnika, roditelja, očuha i maćehe, brata ili sestre, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka 5 radnih dana
 - smrt djeda ili bake te roditelja supružnika 3 radna dana
 - selidba u istom mjestu prebivališta 2 radna dana
 - selidba u drugo mjesto prebivališta 4 radna dana
 - dobrovoljno darivanje krvi 2 radna dana
 - teška bolest supružnika, djeteta ili roditelja 3 radna dana
 - liječnički specijalistički pregled izvan Dubrovačko-neretvanske županije do 1 radni dan
 - nastup na kulturnim i sportskim priredbama 2 radna dana
 - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. 2 radna dana
 - elementarna nepogoda koja je neposredno zadesila radnika 5 radnih dana
- 2) Pri donošenju odluke o trajanju plaćenog dopusta Poslodavac uzima u obzir radno vrijeme radnika prethodno utvrđeno pisanom odlukom Poslodavca.
- 3) Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnici imaju pravo na plaćeni dopust za svako rođenje i posvojenje djeteta tijekom tekuće kalendarske godine, za svaki smrtni slučaj te za svako dobrovoljno darivanje krvi.
- 4) U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi, dani plaćenog dopusta se koriste na dan darivanja krvi i neposredno nakon darivanja krvi. Pod dobrovoljnim davanjem krvi iz stavka 1. ovog članka ne smatra se davanje krvne plazme.
- 5) Pravo na plaćeni dopust u slučaju rođenja / posvojenja djeteta, radnice - majke djeteta, imaju pravo koristiti odmah po isteku prava na roditeljski/roditeljski dopust, a neposredno prije početka rada.
- 6) Za tešku bolest supružnika, djeteta ili roditelja u smislu ovog članka plaćeni dopust se odobrava za njegu, kao pratnja istima za odlazak na operacije, redovne kontrole u slučajevima dijagnosticirane bolesti ili za potrebe dijagnoze, te se pravo na plaćeni dopust u trajanju iz stavka 1. ovog članka ostvaruje posebno za supružnika, posebno za svako dijete i posebno za svakog roditelja.

Članak 84.

- 1) Radnici imaju pravo na plaćeni dopust za pripremu za polaganje stručnog ispita, na koji su upućeni od strane ravnatelja, prvi put, u trajanju od sedam radnih dana, neovisno o broju dana koje su tijekom iste godine, iskoristili prema drugim osnovama.
- 2) Pravo na plaćeni dopust za obrazovanje za potrebe radničkog vijeća i ili sindikalnog rada ima radnik koji je član radničkog vijeća ili sindikalni povjerenik, a može ga ostvariti u trajanju do 3 dana u jednoj kalendarskoj godini uz uvjet da Poslodavcu dostavi dokaz da se pravo koristi za potrebe radničkog vijeća odnosno sindikalnog rada.

Članak 85.

- 1) Radnici za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, imaju pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju do 15 radnih dana godišnje, u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 1 radni dan
- za završni rad 2 radna dana.

Članak 86.

- 1) Radnici za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane ravnatelja, imaju pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju do 15 radnih dana godišnje, u sljedećim slučajevima:
 - za svaki ispit po predmetu 2 radna dana
 - za završni rad 5 radnih dana.
- 2) Ako to okolnosti zahtijevaju, radnicima se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 40 radnih dana u jednoj godini.

Članak 87.

- 1) Radnici mogu koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih imaju pravo na plaćeni dopust, osim izuzeća utvrđenih u članku 83.
- 2) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.
- 3) Ako okolnost iz članka 83. nastupi u vrijeme odsutnosti iz službe odnosno s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnici ne mogu ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada su bili na bolovanju.
- 4) Ako okolnosti iz članka 83. stavka 1. podstavka 2., 3. i 4. nastupe u vrijeme kada radnici koriste godišnji odmor, radnici imaju pravo na dopust uz naknadu plaće s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće radnici imaju pravo nastaviti korištenje godišnjeg odmora.
- 5) O namjeri korištenja prava iz stavka 1. ovog članka radnik je dužan obavijestiti Poslodavca najmanje tri radna dana prije početka korištenja istog, odnosno odmah po nastupu okolnosti koje opravdavaju to korištenje.
- 6) Odluku o plaćenom dopustu iz ovoga članka donosi Poslodavac, temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.
- 7) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 88.

- 1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust), ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca. Odluku o neplaćenom dopustu Poslodavac donosi temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.

Odsutnost s posla

Članak 89.

- 1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

- 2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

XII. EVIDENCIJE O RADNICIMA

Članak 90.

- 1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.
- 2) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.

Članak 91.

- 1) Evidencija o radnom vremenu sadrži najmanje sljedeće podatke:
 - 1) ime i prezime radnika,
 - 2) datum u mjesecu,
 - 3) početak rada,
 - 4) završetak rada,
 - 5) vrijeme i sate zastoja, prekida rada i slično do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran,
 - 6) ukupno dnevno radno vrijeme,
 - 7) sate terenskog rada,
 - 8) sate pripravnosti,
 - 9) vrijeme nenazočnosti na radu:
 - sate korištenja odmora (dnevnog, tjednog i godišnjeg),
 - neradne dane i blagdane utvrđene posebnim propisom,
 - sate spriječenosti za rad zbog privremene nesposobnosti za rad,
 - sate plaćenih dopusta,
 - sate nenazočnosti u tijeku dnevnog rasporeda radnog vremena po zahtjevu radnika,
 - sate nenazočnosti u tijeku dnevnog rasporeda radnog vremena u kojima radnik svojom krivnjom ne obavlja ugovorene poslove,
 - sate provedene u štrajku,
 - sate isključenja s rada (lockout).
- 2) Osim podataka iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan voditi i posebne podatke o radnom vremenu od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom (sate rada noću, prekovremeni rad, smjenski rad, dvokratni rad, rad u dane blagdane ili neradnih dana utvrđenih posebnim propisom i slično).
- 3) Podatke iz stavka 1. podstavka 3. i 4. ovoga članka poslodavac je obavezan voditi samo ako je obveza vođenja tih podataka ugovorena kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili drugim primjenjivim propisima.
- 4) Poslodavac koji vodi, odnosno koji je obavezan voditi podatke iz stavka 1. podstavka 3. i 4. ovoga članka, u evidenciji radnog vremena nije dužan evidentirati podatak o satima korištenja dnevnog i tjednog odmora.
- 5) Za radnike kojima je radno vrijeme raspoređeno u jednakom trajanju i jednakom rasporedu po danima, tjednima i mjesecima, poslodavac nije dužan u evidenciji radnog vremena evidentirati podatak o satima korištenja dnevnog i tjednog odmora.
- 6) Poslodavac je dužan u evidenciji radnog vremena voditi samo podatke iz odredbe stavka 1. ovoga članka koji su ostvareni u razdoblju, odnosno mjesecu za koje se plaća ili naknada plaće isplaćuje.

- 7) Evidenciju iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je obvezan voditi i za radnike koje mu je ustupila agencija za privremeno zapošljavanje, ako je ugovorom o ustupanju radnika preuzeo tu obvezu.

Članak 92.

- 1) Evidencija o radnicima Poslodavca sadrži sljedeće podatke:

- a) ime i prezime,
- b) osobni identifikacijski broj (u daljnjem tekstu: OIB),
- c) spol
- d) dan, mjesec i godinu rođenja,
- e) državljanstvo,
- f) prebivalište ili uobičajeno boravište,
- g) o završenom obrazovanju i drugim oblicima stručnog osposobljavanja i usavršavanja za rad (stečena školska ili stručna sprema te određena razina visokog obrazovanja sukladno propisima o visokom obrazovanju),
- h) dan sklapanja ugovora o radu, odnosno dan izdavanja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu,
- i) dan početka rada,
- j) naziv posla, odnosno narav i vrsta rada koje radnik obavlja,
- k) naznaku je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme te očekivano trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme,
- l) vrijeme trajanja probnog rada, ako je ugovoreno,
- m) trajanje pripravničkog staža, ako je ugovoreno te vrijeme i rezultat polaganja stručnog ispita, ako je isti predviđen i obavljen,
- n) trajanje rada u inozemstvu, država i mjesto rada, u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo,
- o) naznaku radi li se o poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem i kako se to povećanje računa,
- p) naznaku radi li se o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovitog utvrđivanja radne sposobnosti za njihovo obavljanje,
- q) mjesto rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- r) tjedno radno vrijeme (puno ili nepuno), odnosno propisano skraćeno radno vrijeme u satima,
- s) ukupni mirovinski staž do početka rada kod Poslodavca,
- t) vrijeme mirovanja radnog odnosa te vrijeme rodiljnog, odnosno roditeljskog dopusta ili korištenja drugih prava sukladno posebnom propisu,
- u) dan prestanka radnog odnosa,
- v) razlog prestanka radnog odnosa,
- w) vrijeme za koje će Poslodavac uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje za radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove.

- 2) Poslodavac u evidenciji iz stavka 1. ovoga članka nije obvezan voditi podatke koji kod radnika ne postoje. Podatke iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac unosi u evidenciju o radnicima iz odgovarajuće dokumentacije ili na temelju posebnih propisa, a radnik je u tu svrhu Poslodavcu obvezan pravodobno dostaviti potrebnu osobnu dokumentaciju ili isprave.

- 3) Osim podataka iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan voditi i druge od radnika ili od nadležnog tijela prijavljene podatke od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom (korištenje prava po osnovi trudnoće, statusa roditelja, statusa posvojitelja, profesionalne bolesti, ozljede na radu, profesionalne nesposobnosti za rad, neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti, invalidnosti, za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu podatak o drugom poslodavcu ili poslodavcima kod kojih radnik radi u nepunom radnom vremenu i slično).

XIII. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

Članak 93.

- 1) Osnovna plaća radnika, dodaci na plaću, naknada plaće te primici na temelju radnog odnosa, obračun i isplata plaće kao i sva druga prava i obveze radnika u vezi s navedenim uređuju se posebnim Pravilnikom o plaćama, a koji na temelju ovog Pravilnika donosi Upravno vijeće.

XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 94.

- 1) Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i Poslodavca,
- danom dostave obavijesti Poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 95.

- 1) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku po prijedlogu Poslodavca ili radnika, a obavezno sadrži podatke o strankama i datum prestanka ugovora o radu.

Redoviti i izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 96.

- 1) Poslodavac i radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ugovor o radu sklopljen na određeno i na neodređeno vrijeme.
- 2) Otkaz ugovora o radu mora biti u pisanom obliku.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 97.

- 1) Poslodavac može 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),
 - ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

- 2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika. Ova odredba ne primjenjuje se na otkaz ako poslodavac zapošljava manje od dvadeset radnika.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 98.

- 1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- 2) Osobito teškim povredama radne obveze smatraju se, primjerice:
1. odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili internim aktom Poslodavca i/ili povrede zaštite osobnih podataka;
 2. davanje netočnih podataka, a koji su od bitnog utjecaja za donošenje odluka ravnatelja;
 3. odbijanje odnosno neizvršavanje radnog naloga;
 4. neprovođenje uputa i pravila o urudžbiranju isprava sukladno uredskom poslovanju, a uslijed čega se Ustanova izložila ili mogla izložiti povredi obveza javne ustanove;
 5. zlouporaba korištenja privremene spriječenosti za rad (bolovanja);
 6. neopravdanog zakašnjenja, napuštanja posla tijekom radnog vremena, ili prije isteka radnog vremena tri puta u tijeku jednog mjeseca;
 7. odbijanje izvršenja rada dužeg od punog radnog vremena - prekovremeni rad, odnosno rada u preraspodjeli radnog vremena, kada priroda posla, organizacija rada, poštivanje ugovorenih rokova ili izuzetne okolnosti to zahtijevaju;
 8. neobavljanje odnosno neredovito ili nepravovremeno obavljanje poslova odnosno radnih zadataka;
 9. otuđivanje alata, materijala ili drugih sredstava Poslodavca;
 10. neovlašteno raspolaganje sredstvima Poslodavca i nezakonite radnje;
 11. odlazak na teren bez odobrenja sa službenim vozilom Ustanove;
 12. zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja;
 13. raspirivanje rasne, vjerske ili nacionalne netrpeljivosti;
 14. falsificiranje dokumentacije, zapisnika, te odluka tijela upravljanja ili posloводства;
 15. povreda poslovne ili druge zakonom ili općim aktom utvrđene tajne;
 16. teži povreda propisa o osiguranju od opasnosti požara, eksplozije ili drugih elementarnih nepogoda, uslijed čega su nastupile štetne posljedice;
 17. nepoduzimanje ili poduzimanje nedovoljnih mjera zaštite na radu zbog čega je došlo do povrede radnika;
 18. nepoduzimanje radnji koje je dužan poduzeti poslovodno tijelo ili radnik s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima u okviru svojih ovlaštenja;
 19. dolazak na rad u alkoholiziranom stanju ili uzimanje alkohola ili narkotičnog sredstva za vrijeme rada, odnosno ako se odbije podvrći kontroli alkoholiziranosti;
 20. neopravdanog izostanka s posla tri dana uzastopno ili pet radnih dana u tijeku kalendarske godine;
 21. teže povrede radne obveze uslijed kojeg je nastupila smrt ili oštećenje zdravlja druge osobe;
 22. povrede radne obveze koja istovremeno predstavlja i kazneno djelo;
 23. protupravno pribavljanje imovinske koristi ili povlastica i drugih pogodnosti u vezi s radom;
 24. prouzrokovanje materijalne štete u visini većoj od jedne prosječne neto plaće ostvarene kod Poslodavca u mjesecu koji prethodi nastanku štete namjerno ili iz krajnje nepažnje;
 25. izazivanje nereda ili tuče na radu ili na drugom mjestu povezanom sa radom;
 26. ukoliko se zapisnikom o inventuri utvrdi manjak ili višak robe;
 27. povreda dostojanstva radnika;

28. uništavanje imovine Poslodavca;
 29. kršenje etičkih načela;
 30. osobito nedoličan odnos ili iskazivanje netrpeljivosti prema kolegama ili poslovnim partnerima, osobito neprimjereno, nepoželjno i grubo ponašanje;
 31. pisanje neprimjerenih sadržaja sa službene elektronske pošte i slične povrede.
- 3) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Postupak prije otkazivanja

Članak 99.

- 1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.
- 2) 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 poslodavca da to učini.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 100.

- 1) Poslodavac može otkazati ugovor i istodobno predložiti radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora) na način i pod uvjetima predviđenim zakonom.

Otkazni rok

Članak 101.

- 1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu, odnosno od dana odbijanja preuzimanja pismenog opravka.
- 2) 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.
- 3) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, vršitelja dužnosti i prava državljana u obrani.
- 4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- 5) Ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.
- 6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je Poslodavac prije početka tog razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom ga u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Najmanje trajanje otkaznoga roka

Članak 102.

- 1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:
 - dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno manje od jedne godine,
 - mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno jednu godinu,
 - mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u Ustanovi proveo neprekidno dvije godine,
 - dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno pet godina,
 - dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno deset godina,
 - tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno dvadeset godina.
- 2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je u Ustanovi proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.
- 3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.
- 4) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- 5) Radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Dostavljanje odluka Poslodavca radniku

Članak 103.

- 1) Dostava odluke o otkazu ugovora o radu, kao i svih drugih odluka i pismena koje donosi Poslodavac provodi se prvenstveno na radnome mjestu radnika, uz potpis radnika na preslici akta koji se dostavlja, kao potvrda da ga je radnik primio.
- 2) Dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Poslodavac upućuje radniku može se izvršiti i u elektroničkom obliku, pod uvjetom da je radnik dao svoju pisanu suglasnost za takvu dostavu, takav oblik dostave dostupan je radniku, da se može ispisati i pohraniti te da Poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.
- 3) Obračun plaća, naknada plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor može se izvršiti putem elektroničke pošte, pod uvjetom da je radnik dao svoju pisanu suglasnost za takvu dostavu te pod uvjetom da Poslodavac ima informacijski sustav koji omogućuje takvo slanje uz zaštitu osobnih podataka radnika i da je Poslodavac osigurao sve mjere zaštite tajnosti plaće.
- 4) Poslodavac je dužan osigurati, voditi i čuvati evidenciju o datumu i vremenu slanja elektroničkih poruka sa obračunima isplaćene plaće za svakog radnika te podatke o eventualno neisporučenim elektroničkim porukama.

Članak 104.

- 1) Ako radnik odbije primiti koju od odluka iz prethodnog članka na mjestu rada, osoba koja dostavlja pokušat će ponovnu dostavu u nazočnosti minimalno jednog svjedoka.

- 2) Ako radnik i tada odbije primitak ili više ne bude zatečen na svojem radnom mjestu, odluka će se ostaviti na mjestu rada radnika, a na preslici će se zabilježiti vrijeme i mjesto odbijanja primitka odluke, uz potpis dostavljača i svjedoka.
- 3) Ako radnik primi odluku, ali odbije svojim potpisom potvrditi da ju je primio, dostavljač će staviti zabilješku na preslici o vremenu i mjestu dostave, te o činjenici da je radnik odbio potpisom potvrditi prijam, te će dostavljač i svjedok potpisati tu zabilješku.
- 4) U slučajevima navedenim u ovome članku, dostavljač će istoga dana odluku istaknuti na oglasnu ploču Poslodavca, uz naznaku datuma stavljanja na ploču. Nakon proteka pet dana, smatrat će se da je dostava valjano izvršena.

Članak 105.

- 1) Ako se radniku, uslijed njegove nenazočnosti, ne može odluku o otkazu dostaviti na njegovu mjestu rada, dostava će se izvršiti na njegovu posljednju kućnu adresu, koju je prijavio Poslodavcu i to preporučenom poštanskom pošiljkom s povratnicom.
- 2) Ako je primitak odluke o otkazu svojim potpisom potvrdio radnik, odnosno punoljetni član njegova kućanstva, dostava se smatra urednom.
- 3) Radnik je dužan o svakoj promjeni adrese stanovanja pismeno izvijestiti Poslodavca u roku od 8 dana. Pod promjenom adrese stanovanja smatra se promjena prebivališta, boravišta, kao i svaka druga promjena adrese stanovanja, neovisno od toga da li je ista prijavljena nadležnim tijelima.

Članak 106.

- 1) Ako uslijedi odbijanje primitka odluke o otkazu, odnosno nemogućnost njezine dostave jer je radnik nepravodobno Poslodavca obavijestio o promjeni adrese stanovanja, odluka će se bez odgađanja istaknuti na oglasnoj ploči Poslodavca, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od pet dana od objave na oglasnoj ploči, s tim da se na samoj odluci mora zabilježiti:
 - razlog zbog kojeg odluka nije uručena radniku,
 - datum kada je dostava pokušana,
 - datum kada je odluka istaknuta na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 107.

- 1) Odredbe ovog Pravilnika o dostavljanju odluke o otkazu Poslodavca radniku odnose se i na dostavu svih ostalih pisanih odluka Poslodavca radniku.

Članak 108.

- 1) Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.
- 2) Poslodavac u potvrdi ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

Otpremnina

Članak 109.

- 1) Otpremnina je, u smislu ovoga Pravilnika, 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 kod poslodavca.

- 2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.
- 3) Na izračun iznosa otpremnine na odgovarajući način primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika i Zakona o radu.

XV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 110.

- 1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.
- 2) Ako Poslodavac u roku 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- 3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

ODGOVORNOST RADNIKA

Odgovornost radnika

Članak 111.

- 1) Svi radnici Poslodavca, potpisom ugovora o radu, preuzimaju obvezu postupati u skladu s obvezama preuzetim ugovorom o radu, a u ispunjavanju svojih obveza s osnova radnog odnosa kod Poslodavca radnici se obvezuju postupati s povećanom pažnjom i pravilima struke.
- 2) Radnici preuzimaju obvezu stručnog, savjesnog, marljivog i kvalitetnog rada te obavljanja postavljenih zadataka pravovremeno i u skladu s pisanim i usmenim uputama, pridržavajući se odredbi profesionalnog postupanja, internih akata i odluka te drugih propisa.

Članak 112.

- 1) Radnici odgovaraju za svako oštećenje ili uništenje imovine i sredstava Poslodavca kojima se služe ili su im dostupni u radu te je zabranjeno neovlašteno i nezakonito raspolaganje i/ili korištenje imovinom odnosno sredstvima Poslodavca za vrijeme i nakon proteka radnog vremena, u prostorijama Poslodavca i izvan njegovih prostorija.

Članak 113.

- 1) Radnici su obvezni, na radnom mjestu i izvan njega te za vrijeme i izvan radnog vremena profesionalno i primjereno odnositi se prema strankama, poslovnim partnerima, ostalim radnicima i nadređenim osobama, kao i izbjegavati postupanja kojima se negativno utječe na radno okruženje, remeti rad ili poslovanje Poslodavca te nanosi ili može nanijeti šteta ugledu Poslodavca.
- 2) Zabranjeno je svako izazivanje svađa, nereda, tučnjave te bilo koje drugo neprimjereno postupanje ili ponašanje na radnom mjestu, u vrijeme i izvan radnog vremena radnika.

Članak 114.

- 1) Sva postupanja radnika koja su suprotna odredbama ugovora o radu, ovog Pravilnika, profesionalnog postupanja, uputama nadređenih ili za to ovlaštenih osoba, akata Poslodavca

i drugih propisa mogu imati za posljedicu otkaz ugovora o radu radnika uvjetovan njegovim ponašanjem, a koji ovisno o težini povrede i utvrđenim okolnostima može biti redoviti ili izvanredan.

Službena odjeća i obuća

Članak 115.

- 1) Radnici zaposleni u organizacijskim jedinicama dužni su tijekom radnog vremena nositi službenu odjeću, koju osigurava Poslodavac.
- 2) Svi radnici iz prethodnog stavka ovog članka obvezni su doći na posao sukladno Odluci o radnom vremenu odjela uredno odjeveni u službenu radnu zaštitnu odjeću i obuću.
- 3) Zaštitno radnu odjeću i obuću čine:
 - Majica polo, dugi rukav
 - Majica polo, kratki rukav
 - Hlače zimske
 - Hlače ljetne
 - Jakna radna zimska – duga
 - Kabanica za kišu
 - Radna obuća
- 4) Radna odjeća ima stiliziranu oznaku koja predstavlja logo i vizualni identitet Poslodavca.
- 5) Zaštitno radna odjeća razlikuje se prema godišnjem dobu za koje se koristi.
- 6) Tehničke uvjete za zaštitnu radnu odjeću/obuću utvrđuje stručnjak zaštite na radu temeljem važećih propisa iz područja zaštite na radu.
- 7) Službena radna odjeća mora se nositi samo za vrijeme radnog vremena.
- 8) Službena radna odjeća ne smije se nositi izvan radnog vremena radnika.
- 9) Radnici kojima je dodijeljena radna odjeća/obuća moraju nositi istu sukladno godišnjem dobu te su dužni izgledati uredno i čisto.
- 10) Službena radna odjeća/obuća mora se nositi u kompletu, ovisno o godišnjem dobu, i ne može se nositi u kombinaciji sa drugom (privatnom) odjećom/obućom.
- 11) Radnici su dužni čuvati dodijeljenu zaštitnu radnu odjeću/obuću.
- 12) Službena radna odjeća/obuća koja se podere ili uništi uslijed nezgode na poslu ili djelovanja drugih vanjskih čimbenika na koje radnik nije mogao utjecati, zamjenjuje se novom uz pisanu izjavu radnika.
- 13) Ukoliko je do uništenja došlo krivnjom radnika, radnik je odgovoran za naknadu štete Poslodavcu, te će isti snositi troškove nabavne cijene zaštitne radne odjeće/obuće.
- 14) Po nalogu Poslodavca u svako doba, a osobito u slučaju promjene vrste odjevnih predmeta i/ili promjene vizualnog identiteta (izgled znakova, naziva i natpisa, kao i odnosi među znakovima, nazivima i natpisima na službenoj odjeći) i slično, radnici više ne smiju koristiti raniju službenu odjeću u okviru ili izvan radnog vremena. Odnosno, imajući u vidu komunikacijsko značenje odjeće prema javnosti u obavljanju komunalnih usluga, reputacijske rizike te osobito ulogu s osnova zaštite na radu koju ima navedena službena odjeća, korištenje izvan radnog vremena službene odjele ili korištenje odjeće koja više nije službena odjeća Poslodavca, neovisno o vremenu i načinu korištenja, predstavlja bitnu povredu obveza iz radnog odnosa.

- 15) Nepridržavanje obveze nošenja propisane službene radne odjeće/obuće za vrijeme obavljanja posla odnosno postupanje protivno odredbama ovoga članka predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te će biti sankcionirano sukladno Zakonu o radu i odluci Poslodavca.

XVI. NAKNADA ŠTETE

Članak 116.

- 1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, 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 odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- 4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 117.

- 1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.
- 2) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako ovih nema procjenom.
- 3) Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku ili ustanovi.
- 4) Svoja potraživanja prema radniku Poslodavac ne može naplatiti uskratom isplate plaće ili nekog njezinog dijela. Isto je moguće samo uz pismenu suglasnost radnika koja se ne može dati prije nastanka potraživanja.

Članak 118.

- 1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan 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 Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 119.

- 1) Na ostala pitanja u svezi s radnim odnosom koja nisu propisana ovim Pravilnikom na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu, ostalih zakona te drugih propisa.

Članak 120.

- 1) Vjerodostojno tumačenje ovog Pravilnika daje Upravno vijeće Ustanove.

Članak 121.

- 1) Ovaj Pravilnik donosi Upravno vijeće Ustanove, a izmjene i dopune vrše se na način propisan za njegovo donošenje.
- 2) Ovaj Pravilnik donosi se dana 13. veljače 2025. godine, objavljuje se na oglasnoj ploči Ustanove dana 13. veljače 2025. godine, a stupa na snagu nakon isteka roka od 8 dana od

dana objave, odnosno dana 21. veljače 2025. godine sukladno čl. 26. u svezi čl. 27. st. 3. Zakona o radu („Narodne novine” br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 i 64/23).

Predsjednik Upravnog vijeća:

