

Na temelju članka 125. i 126. Zakona o radu (Narodne novine, broj: 149/09, 61/11, 82/12 i 73/13) te članka 27. Statuta Javne ustanove „Memorijalni centar Domovinskog rata Vukovar“, kojega je Upravno vijeće donijelo na sjednici održanoj dana 10. ožujka 2014. godine, Upravno vijeće Javne ustanove „Memorijalni centar Domovinskog rata Vukovar“ na sjednici održanoj dana 24. ožujka 2014. godine, uz pribavljenu suglasnost Ministarstva branitelja, *donosi*

PRAVILNIK O RADU

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) ureduju se međusobna prava i obveze radnika i Javne ustanove „Memorijalni centar Domovinskog rata Vukovar“ (u daljnjem tekstu: Javna ustanova) u vezi sa radom, kao što su:

- sklapanje ugovora o radu,
- zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika,
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
- zaštita radnika koji su privremeno i trajno nesposobni za rad,
- plaće i materijalna prava radnika,
- zabrana natjecanja radnika s poslodavcem,
- naknada štete,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- suodlučivanje zaposlenika i
- uvjeti za rad sindikata.

Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na sve radnike koji su s Javnom ustanovom kao poslodavcem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru Javne ustanove ili na drugom mjestu koje odredi ravnatelj Javne ustanove (u daljnjem tekstu: ravnatelj).

Članak 2.

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

Članak 3.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu ili drugih zakona, Kolektivnog ugovora ili ugovora o radu.

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

U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovoga Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 4.

Svaki radnik je obavezan ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja, odnosno od ravnatelja ovlaštenih osoba, u skladu s naravi i vrstom posla, pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koji proizlaze iz ustroja posla i pravila struke, a Javna ustanova će, kao poslodavac, zaposleniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

Članak 5.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući uvjete za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju, te prekvalifikaciji sukladno posebnim propisima. Posebno je zabranjeno stavljanje u nepovoljniji položaj osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog i drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 6.

Organizacija i popis poslova, tipizacija i osnovni kriteriji za vrednovanje pojedinih radnih mjesta u Javnoj ustanovi uređeni su Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta Javne ustanove „Memorijalni centar Domovinskog rata Vukovar“ koji donosi Upravno vijeće Javne ustanove (u daljnjem tekstu: Upravno vijeće).

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja

Članak 7.

O potrebi zasnivanja radnog odnosa sa radnikom, odnosno, o popunjavanju radnih mjesta, odlučuje Upravno vijeće te određuje vrstu ugovora o radu koji će se sklopiti i vremensko trajanje ugovora o radu.

Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak izbora u skladu sa Statutom Javne ustanove „Memorijalni centar Domovinskog rata Vukovar“ (u daljnjem tekstu: Statut) i ovim Pravilnikom.

Izbor se provodi na temelju oglasa koji se objavljuje oglašavanjem u dnevnom tisku, te na oglasnoj ploči Javne ustanove i oglasnoj ploči Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, odnosno na temelju javnog natječaja ako je to propisano posebnim zakonom ili općim aktom Javne ustanove.

U oglasu, odnosno javnom natječaju, navode se naziv radnog mjesta i vrsta radnog odnosa, posebni uvjete koje mora ispunjavati kandidat, rok do kojeg se primaju prijave i rok u kojem će prijavljeni kandidati biti obaviješteni o izboru.

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

Javna ustanova je obvezna u roku od 8 dana od donošenja odluke o izboru u pisanom obliku obavijestiti sve kandidate o rezultatima izbora.

Na temelju odluke o izboru ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa ravnatelj. Ugovor o radu s ravnateljem sklapa Upravno vijeće, odnosno predsjednik Upravnog vijeća na temelju odluke o izboru i imenovanju.

Članak 8.

Prije donošenja odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim zaposlenikom, ravnatelj Javne ustanove mora utvrditi može li se uredno obavljanje poslova osigurati drukčijim rasporedom radnika Javne ustanove.

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

Pod izvanrednim okolnostima smatra se viša sila i izvanredno povećanje rada.

Prethodna provjera sposobnosti

Članak 9.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti sposobnost kandidata za obavljanje određenih poslova.

Provjera sposobnosti iz stavka 1. ovog članka može se obaviti za poslove za koje je Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta Javne ustanove kao uvjet za zasnivanje radnog odnosa propisano prethodno radno iskustvo ili odgovarajuća stručna sprema ili kvalifikacija.

Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi stručno povjerenstvo koje imenuje ravnatelj, osim kod izbora ravnatelja, zamjenika ravnatelja i rukovoditelja odjela u kojem slučaju predsjednik Upravnog vijeća imenuje stručno povjerenstvo za provjeru sposobnosti. Pri provjeri sposobnosti iz stavka 1. ovog članka zatražit će se od radnika da pokaže koliko vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za rad na određenom poslu.

O rezultatima provjere stručnih i ostalih radnih sposobnosti radnika sastaviti će se zapisnik. Na osnovi rezultata prethodne provjere stručnih i drugih sposobnosti donosi se odluka o zasnivanju radnog odnosa, odnosno o sklapanju ugovora o radu.

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 10.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drugačije određeno.

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

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

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

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

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

Članak 11.

Ugovor o radu, kao i potvrda o sklopljenom ugovoru, mora sadržavati uglavke o:

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

Umjesto uglavaka iz stavka 1. točaka 6, 7, 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, Kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik koji uređuje ta pitanja.

Članak 12.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Članak 13.

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 daje s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 14.

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

Članak 15.

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

Ovlaštenje za sklapanje ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka mora se dati u pisanom obliku.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 16.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa utvrđuju se Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta Javne ustanove.

Ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji ispunjava posebne uvjete iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 17.

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

Članak 18.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

Posebna zdravstvena sposobnost uvjet je za obavljanje onih poslova koje zaposlenik, sukladno posebnim propisima, može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.

Prije sklapanja ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada, zaposlenik se mora uputiti na liječnički pregled radi prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.

Članak 19.

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

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 20.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojega radnik obavlja, a dužan ga je i osposobiti za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Članak 21.

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

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

Članak 22.

Poslodavac će u svrhu praćenja radnog odnosa radnika prikupljati i obrađivati podatke o radniku i to:

- ime i prezime radnika;
- osobni identifikacijski broj građana,
- spol,
- dan, mjesec i godinu rođenja,
- mjesto, općinu i županiju rođenja,
- prebivalište i adresu,
- zvanje i stupanj stručne osposobljenosti,
- stručno (neformalno) obrazovanje,
- podatke o prethodnim zaposlenjima i radnom iskustvu,
- podatke o radnoj i zdravstvenoj sposobnosti,
- podatke o prethodnim zaposlenjima i podatke o otkazivanju ugovora o radu kod prethodnog poslodavca, te radne karakteristike i preporuke,
- podatke o eventualnom obavljanju poslova za drugog poslodavca.

Radnik je dužan na zahtjev poslodavca predložiti originale isprava kojima dokazuje istinitost traženih podataka te je obavezan redovito prijavljivati svaku izmjenu podataka navedenih u stavku 1. ovoga članka.

Članak 23.

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

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 24.

Prilikom sklapanja ugovora o radu sa radnikom se može ugovoriti probni rad, koji može trajati najduže šest mjeseci.

Probni rad može trajati najviše:

- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koja je opći uvjet niža stručna sprema,
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koja je opći uvjet završena gimnazija ili srednja strukovna škola,
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koja je opći uvjet završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 3 godine,
- šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koja je opći uvjet završen diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij.

Ako je ugovoreno, vrijeme trajanja probnog rada utvrđuje se i ugovorom o radu.

Članak 25.

Tijekom probnoga rada radnikov rad prati i obrazlaže neposredni rukovoditelj, koji vodi evidenciju o radnikovom svakodnevnom izvršenju poslova: opsegu i kvaliteti izvršenog posla, komunikaciji s korisnikom usluga i ostalim radnicima.

Radniku koji nije zadovoljio na probnome radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Pripravnici

Članak 26.

Status pripravnika ima radnik koji se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovao radi osposobljavanja za samostalni rad.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka može steći status pripravnika samo uz uvjet da ima završenu najmanje srednju stručnu spremu.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme predviđeno za osposobljavanje za samostalan rad, ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju da Zavod za zapošljavanje ili druga institucija preuzme obvezu nadoknade plaće, odnosno dijela troškova za njegovo osposobljavanje.

Članak 27.

Pripravnik se za samostalan rad osposobljava pod nadzorom mentora kojega mu odredi Poslodavac.

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

Članak 28.

Na zahtjev pripravnika pripravnički staž se može skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik u tom vremenu osposobio za samostalan rad, osim ako to zakonom nije drugačije određeno.

Stručno osposobljavanje za rad

Članak 29.

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).

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

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

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

Članak 30.

Ako zakonom nije drugačije određeno, pripravnički staž, uključujući i volonterski rad, traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- pripravniku na radnom mjestu I. vrste - 12 mjeseci,
- pripravniku na radnom mjestu II. vrste - 9 mjeseci,
- pripravniku na radnom mjestu III. i IV. vrste - 6 mjeseci.

Pripravnički staž može trajati i kraće od predviđenog trajanja u stavku 1. ovoga članka, ali ne kraće od dvije trećine vremena navedenog u stavku 1. ovog članka.

Odluku o skraćivanju pripravničkog staža donosi ravnatelj Javne ustanove.

V. RADNO VRIJEME

Raspored radnoga vremena

Članak 31.

Raspored, te početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom.

Raspored i trajanje radnoga vremena utvrđeno prema odredbama stavka 1. ovoga članka, može se izmijeniti odlukom ravnatelja zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada ili preraspodjele radnoga vremena.

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

Članak 32.

Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se evidencijom o prisutnosti na radu radnika.

Radnici su dužni evidentirati vrijeme dolaska na rad i vrijeme odlaska s rada, te svaki izlazak iz poslovnih prostorija tijekom radnog vremena.

Puno radno vrijeme

Članak 33.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Početak i završetak radnog vremena i raspored korištenja radnog vremena utvrđuje se odlukom ravnatelja Javne ustanove.

Ravnatelj donosi odluku o potrebi uvođenja smjenskog rada, te o rasporedu i vremenskom trajanju pojedinih smjena.

Nepuno radno vrijeme

Članak 34.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se u slučaju kada priroda poslova, odnosno, kada organizacija rada ne zahtijeva rad s punim radnim vremenom.

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

Odluku o sklapanju ugovora o radu s nepunim radnim vremenom donosi ravnatelj Javne ustanove.

Prava i obveze radnika koji sklope ugovor o radu s nepunim radnim vremenom utvrđuju se razmjerno radnom vremenu navedenom u ugovoru o radu.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 35.

Pravo radnika na skraćeno radno vrijeme odnosi se, iznimno, samo na one slučajeve kada se pravo na skraćeno radno vrijeme temelji na odredbama zakona.

Za vrijeme rada sa skraćenim radnim vremenom prava radnika uređuju se sukladno važećim zakonima i propisima.

Prekovremeni rad

Članak 36.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 32 sata mjesečno, niti duže od 180 sati godišnje.

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

Preraspodjela radnog vremena

Članak 37.

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.

Ako preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 38.

Zbog sezonske naravi ili prirode poslova, zastoja u poslu, odnosno, povećanog obujma poslova u određenom vremenskom razdoblju, osiguranja većeg broja slobodnih dana i uštede energije, za dane državnih blagdana i u drugim sličnim slučajevima Upravno vijeće može svojom odlukom puno radno vrijeme radnika u pojedinim ustrojstvenim cjelinama ili u cijeloj Javnoj ustanovi prerasporediti tako da tijekom jednog razdoblja traje kraće, a tijekom drugog

razdoblja dulje od punog radnog vremena, s tim da ukupno radno vrijeme ne prijeđe fond punog radnog vremena za utvrđeno razdoblje (npr. godišnji fond sati rada).

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

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

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

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

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.

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

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme, duže od punog radnog vremena utvrđenog u ovom Pravilniku, ne smatra se prekovremenim radom.

Noćni rad

Članak 39.

Noćni rad je rad kojega radnik, neovisno o njegovu trajanju, obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Za maloljetnike zaposlene izvan industrije noćnim radom smatra se rad između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

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

Članak 40.

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

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

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

Rad u smjenama

Članak 41.

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

Smjenski radnik je radnik koji kod Poslodavca kod kojega je rad organiziran u smjenama, tijekom jednoga tjedna ili jednoga mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

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.

Članak 42.

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

Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja toga rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, Poslodavac je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu.

Troškove zdravstvenog pregleda snosi poslodavac.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 43.

Radnici koji rade puno radno vrijeme imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme, a vrijeme korištenja stanke utvrđuje se odlukom ravnatelja Javne ustanove.

Odmor između dva radna dana

Članak 44.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 45.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 53. Zakona o radu.

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

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

Ako radnik ne može koristiti odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje odmora u razdoblju određenom kolektivnim ugovorom,

sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu, koje ne može biti duže od dva tjedna.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ne mogu iskoristiti odmor iz stavka 1. ovoga članka zbog objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, uz koji se ne pribraja dnevni odmor iz članka 44. ovog Pravilnika.

Godišnji odmor

Članak 46.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana).

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 5 tjedana.

Članak 47.

Godišnji odmor utvrđuje se na način da se na osnovne dane utvrđene člankom 46. stavkom 1. ovog Pravilnika dodaju dani prema slijedećim kriterijima:

1. duljina radnog staža:

| | |
|----------------------|----------------|
| - od 05 do 10 godina | 01 radni dan |
| - od 10 do 15 godina | 02 radna dana |
| - od 15 do 20 godina | 03 radna dana |
| - od 20 do 25 godina | 04 radna dana |
| - od 25 do 30 godina | 05 radnih dana |
| - od 30 do 35 godina | 06 radnih dana |
| - više od 35 godina | 07 radnih dana |

2. prema složenosti poslova:

| | |
|--|---------------|
| - poslovi za koje je opći uvjet završen diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, odnosno radno mjesto I. vrste | 04 radna dana |
| - poslovi za koje je opći uvjet završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 3 godine, odnosno radno mjesto II. vrste | 03 radna dana |
| - poslovi za koje je opći uvjet završena gimnazija ili srednja strukovna škola, odnosno radno mjesto III. vrste | 02 radna dana |
| - poslovi za koja je opći uvjet niža stručna sprema, odnosno radno mjesto IV. vrste | 01 radni dan |

3. prema posebnim socijalnim uvjetima:

| | |
|---|---------------|
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku, zajedno malodobno dijete | 02 radna dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po | 01 radni dan |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju | 03 radna dana |
| - radniku s invaliditetom ili sa najmanje 70% tjelesnog oštećenja | 02 radna dana |

4. prema uvjetima rada:

| | |
|------------------|---------------|
| - rad u smjenama | 01 radni dan. |
|------------------|---------------|

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može trajati dulje od 30 radnih dana.

Članak 48.

Dani tjednog odmora (subote i nedjelje), blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

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

Dopust za školovanje

Članak 49.

Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;
- 10 dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita;
- 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima i
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

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

Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 50.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor određen na način propisan odredbama članka 46. i 47. ovoga Pravilnika, nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

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

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 51.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu pripadajućeg punog godišnjeg odmora određenog na način propisan odredbama 46. i 47. ovoga Pravilnika za svakih navršenih mjesec dana u slučaju:

1. ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 50. stavka 1. ovoga Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor;
2. ako radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 50. stavka 1. ovoga Pravilnika.

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

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 52.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da radi, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 53.

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

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

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 54.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva ili više dijelova, u dogovoru s poslodavcem. 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, pod uvjetom daje ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 55.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 54. stavka 2. ovog Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Dio neiskorištenog godišnjeg odmora iz članka 54. stavka 2. ovoga Pravilnika radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu, ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora. Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 56.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac u skladu s ovim Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom i Zakonom, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Poslodavac prijedlog rasporeda korištenja godišnjeg odmora sastavlja na temelju potreba i želja radnika do kraja veljače tekuće godine. Nakon što se o planu godišnjeg odmora savjetuje s radničkim vijećem, Poslodavac utvrđuje plan godišnjih odmora te do kraja ožujka tekuće godine o rasporedu korištenja obavještava radnike.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

Dva dana godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje 2 dana prije njegovog korištenja.

Plaćeni dopust

Članak 57.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravna oslobođenja od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 radnih dana u slijedećim slučajevima:

| | |
|---|----------------|
| - sklapanje braka | 5 radnih dana, |
| - rođenje djeteta | 5 radnih dana, |
| - smrt supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, unuka očuha i pomajke | 5 radnih dana, |
| - smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika | 2 radna dana, |
| - selidbe u istom mjestu stanovanja | 2 radna dana, |
| - selidbe u drugo mjesto stanovanja | 4 radna dana, |
| - teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja | 3 radna dana, |
| - nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama | 1 radni dan, |
| - dobrovoljno davanje krvi | 2 radna dana, |
| - sudjelovanje na sindikalnim susretima | 2 radna dana, |
| - elementarne nepogode | 5 radnih dana. |

Članak 58.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Neplaćeni dopust

Članak 59.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopuštaju priroda posla i potrebe.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom o radu nije drukčije određeno.

Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta i njegovom trajanju donosi ravnatelj na pisani i obrazloženi zahtjev radnika.

VII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 60.

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

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

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

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

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

Članak 61.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog i/ili posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.

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

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

Članak 62.

Nakon protoka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova 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.

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

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

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

Članak 63.

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

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

Članak 64.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi daje sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Članak 65.

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 njezinom očekivanom trajanju.

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

Članak 66.

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

Članak 67.

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

Radničko vijeće će dati Poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu ako Poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže daje radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

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

Članak 68.

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

Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 66. ovog Pravilnika nema pravno na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 69.

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

IX. PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 70.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću sukladno Zakonu o plaćama u javnim službama (Narodne novine, broj: 27/01).

Plaću radnika čine osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Koeficijent složenosti poslova za svako radno mjesto utvrđuje se u skladu s Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama (Narodne novine, broj: 25/13, 72/13, 151/13 i 9/14), koju donosi Vlada Republike Hrvatske.

Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi sporazumom utvrđuju visinu osnovice plaće.

Radnici koji rade na posebnim programima rada ostvaruju plaću sukladno mjerilima utvrđenim tim programom i ugovorom o radu.

Plaće, naknade plaće i druga materijalna prava radnika Javne ustanove detaljnije su uređeni Pravilnikom o plaćama, naknadama i drugim materijalnim pravima radnika koji donosi Upravno vijeće.

X. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 71.

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

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 takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

Pravo Poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

Poslodavac može odobrenje iz stavka 1. odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 72.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

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

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

Članak 73.

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

Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Članak 74.

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.

Članak 75.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

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.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 76.

Ugovor o radu prestaje:

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 77.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 78.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 79.

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

Članak 80.

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

Članak 81.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisanim putem upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastanka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Prije redovitog 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.

Članak 82.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog, nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Poslodavca,
- nedozvoljenog korištenje sredstvima Poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili je mogla nastupiti šteta,

- odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisima te Statutom Javne ustanove,
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili korisnicima ili njihova šikaniranja,
- zlouporabe korištenja bolovanja.

Redoviti otkaz radnika

Članak 83.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 84.

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

Članak 85.

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

Članak 86.

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

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 87.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 88.

Otkaz mora imati pisani oblik. Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 89.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenima zakonom.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 90.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok traje najmanje:

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

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

Radniku kojemu 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.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 91.

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

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

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

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojemu radnik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenja povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili

od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Savjetovanje radničkog vijeća o otkazu

Članak 92.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću/sindikatu te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem/sindikatom, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

Otpremnina

Članak 93.

Radnik kojemu Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnoga trajanja radnog odnosa s Poslodavcem.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu tri proračunske osnovice.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 94.

Odluke o otkazu ugovora o radu dostavljaju se u poslovnim prostorima Poslodavca, za radnoga vremena.

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

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

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 95.

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

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

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

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo i radnik na kojeg se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.

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

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 96.

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

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako nepoželjno ponašanje uzrokovano nekom od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljstvo, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

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

Članak 97.

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

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

Članak 98.

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

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

Članak 99.

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

Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga/ju je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihova suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju.

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

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Članak 100.

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

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

Članak 101.

U slučaju iz točke 1. prethodnog članka, ovlaštena osoba će u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju daje podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

U odluci iz stavka 1. ovoga članka ovlaštena osoba će predložiti nadležnom tijelu Poslodavca da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze, te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

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

Članak 102.

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

Članak 103.

Ako Poslodavac u roku od osam dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je

uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 104.

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

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

XIV. SUODLUČIVANJE ZAPOSLENIKA

Članak 105.

Radnici imaju pravo utemeljiti Radničko vijeće i suodlučivati kod poslodavca sukladno odredbama Zakona o radu.

XV. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 106.

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog članstva u sindikatu, a osobito nije dopušteno:

- ugovor o radu s određenim radnikom sklopiti pod uvjetom da on ne stupi u sindikat, odnosno pod uvjetom da istupi iz sindikata,
- raskinuti ugovor o radu ili na drugi način staviti radnika u nepovoljniji položaj od ostalih radnika, zbog njegovog članstva u sindikatu ili sudjelovanja u sindikalnim djelatnostima.

Članstvo u sindikatu i sudjelovanje u djelatnostima sindikata ne smije biti okolnost na kojoj poslodavac temelji odluku o sklapanju ugovora o radu, promjeni poslova koje radnik obavlja, odnosno mjesta rada, stručnom obrazovanju, napredovanju, plaćanju, socijalnim davanjima i prestanku ugovora o radu.

Poslodavac, direktor ili neko drugo tijelo te zastupnik poslodavca, ne smije se koristiti prisilom u korist ili protiv bilo kojeg sindikata.

Članak 107.

Sindikalni povjerenici imaju pravo kod poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarivanje tih prava, te pristup podacima važnim za ostvarenje tog prava.

Sindikalni povjerenik svoja prava ostvaruje u vrijeme i na način koji ne šteti djelatnosti poslovanja poslodavca.

Sindikat mora izvijestiti poslodavca o imenovanju sindikalnog povjerenika.

Članak 108.

Sindikalni povjerenik ima prava i dužnosti radničkog vijeća određena Zakonom o radu ako ono nije izabrano kod poslodavca.

Prije donošenja odluke koja se može bitno odraziti na socijalni i gospodarski položaj zaposlenih, poslodavac je dužan o namjeri donošenja takve odluke izvijestiti nadležnog sindikalnog povjerenika, te se s njim savjetovati o učincima takve odluke.

Članak 109.

Sindikalni povjerenik koji je u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom obavlja sindikalni djelatnost, ne smije biti pozvan na odgovornost ili na drugi način stavljen u nepovoljniji položaj zbog te djelatnosti ukoliko ih obavlja u skladu s Pravilima Sindikata.

Članak 110.

Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće na teret poslodavca sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju članova Sindikata u društvu, i to tako da za svakoga člana Sindikata ima pravo na najmanje dva sata aktivnosti s naknadom plaće tijekom kalendarske godine.

Sindikalni povjerenik dužan je sate iz stavka 1. koristiti za obavljanje sindikalnih aktivnosti tijekom kalendarske godine, a o tim aktivnostima dužan je unaprijed obavijestiti poslodavca.

Osim broja sati sindikalne aktivnosti utvrđene u stavku 1. ovoga članka, poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti izostanak s rada 7 dana godišnje uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, seminara, osposobljavanja, kongresa.

-

Članak 111.

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja dužnosti i jednu godinu nakon prestanka obavljanja te dužnosti, poslodavac može otkazati samo uz prethodnu suglasnost sindikata.

Članak 112.

Društvo je dužno za rad sindikalne podružnice osigurati najmanje slijedeće uvjete:

- prostor za rad i održavanje sastanaka, primjeren broju članova sindikata,
- stručne, tehničke i administrativne usluge za rad sindikalne podružnice u mjeri koliko je to neophodno za ostvarivanje sindikalne funkcije,
- sloboda podjele tiska i priopćenja,
- da se sindikalna članarina, doprinos solidarnosti i krediti obračunavaju i naplaćuju putem isplatne liste.

Članak 113.

Sindikalni povjerenik ili druga osoba koja u obavljanju sindikalne djelatnosti sazna poslovnu, službenu ili drugu zakonom zaštićenu tajnu, dužna je takvu tajnu čuvati i ne smije je neovlašteno priopćiti drugim zaposlenicima ili trećim osobama.

Neovlašteno priopćavanje poslovne, službene ili druge zakonom zaštićene tajne predstavlja tešku povredu ovog ugovora i radne obveze radnika, zbog koje radniku može prestati radni odnos.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 114.

Prava i obveze koja proizlaze iz radnog odnosa, a koja nisu uređena ovim Pravilnikom, radnici će ostvarivati na temelju odredbi Zakona o radu i drugih važećih propisa, Kolektivnog ugovora, te sklopljenih ugovora o radu i drugih odluka koje donosi Upravno vijeće i ravnatelj Javne ustanove.

u slučaju da su odredbe ovoga Pravilnika u suprotnosti s odredbama Kolektivnog ugovora primjenjivati će se Kolektivni ugovor.

Članak 115.

Obveze iz radnog odnosa, odgovornost zaposlenika nastala povredom tih obveza i mjere koje se izriču te postupak i osobe ovlaštene za vođenje postupka i donošenje odluka, detaljnije se uređuju Pravilnikom o odgovornosti zaposlenika za povrede obveza iz radnog odnosa koji donosi Upravno vijeće.

Članak 116.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan i po postupku utvrđenom za donošenje ovog Pravilnika.

Članak 117.

U ugovorima o radu radnika koje sklapaju s poslodavcem može se kod pojedinih prava pozvati na odredbe ovog Pravilnika i Kolektivnog ugovora, ako ta prava nisu uređena Ugovorom o radu.

Ovlasti za pojedina pitanja iz ovog Pravilnika koja su u nadležnosti Upravnog vijeća, ono može prenijeti na ovlaštene radnike Javne ustanove.

Članak 118.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik ima prava utvrđena člankom 152. stavkom 3. Zakona o radu pa u skladu s time treba tumačiti i odredbe ovoga Pravilnika u kojima se spominje radničko vijeće.

Članak 119.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave.

Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči na način koji je propisan za njegovu objavu.

URBROJ: 151-01/2014

Zagreb, 24. ožujak 2014. godine

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA

I MINISTAR BRANITELJA

JAVNA USTANOVA
MEMORIJALNI CENTAR
DOMOVINSKOG RATA VUKOVAR
Vukovar, Ive Tijardovića bb ☎

P. Matić
Predrag Matić

Na ovaj Pravilnik o radu Javne ustanove „Memorijalni centar Domovinskog rata Vukovar“ Ministarstvo branitelja je dalo suglasnost dana 17. ožujka 2014. godine, KLASA: 022-06/14-0004/2, URBROJ: 522-01/1-14-10.

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Javne ustanove „Memorijalni centar Domovinskog rata Vukovar“ dana 25. 03. 2014. godine, a stupio je na snagu 02. 04. 2014. godine.

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA

I MINISTAR BRANITELJA

Predrag Matić

JAVNA USTANOVA
MEMORIJALNI CENTAR
DOMOVINSKOG RATA VUKOVAR
Vukovar, Ive Tijardovića bb ①