

Na temelju članaka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine, broj: 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23) te članka 5. Uredbe o osnivanju Javne ustanove „Memorijalni centar Domovinskog rata Vukovar“ (Narodne novine, broj: 54/13 i 140/14) i članka 27. Statuta Javne ustanove „Memorijalni centar Domovinskog rata Vukovar“ (URBROJ: 120-01/2014 od 10. ožujka 2014. g., BROJ: MCDR Vukovar-UV/1-15-01-6 od 18. svibnja 2015.g., BROJ: MCDR Vukovar-UV/1-15-01-12 od 4. kolovoza 2015.g., BROJ: MCDR Vukovar-UV/1-17-01/2 od 21. kolovoza 2017.g., BROJ: MCDR Vukovar-UV/1-18-01-2 od 15. lipnja 2018.g., BROJ: MCDR Vukovar-UV/1-19-01-1 od 25. veljače 2019.g. i BROJ: MCDR Vukovar-UV/1-19-01-4 - Pročišćeni tekst od 16. travnja 2019.g.), Upravno vijeće Javne ustanove „Memorijalni centar Domovinskog rata Vukovar“ na sjednici održanoj dana 29. lipnja 2023. godine, uz prethodnu suglasnost Ministarstva hrvatskih branitelja, KLASA: 007-01/23-05/6, URBROJ: 522-2/1-1-23-2 od 27. lipnja 2023. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se međusobna prava i obveze radnika i Javne ustanove „Memorijalni centar Domovinskog rata Vukovar“ (u daljnjem tekstu: Javna ustanova) u vezi s 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,
 - uvjeti za rad sindikata,
 - druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca.
- (2) 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 koriste u ovome Pravilniku, a koji imaju rodno značenje koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 3.

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, te pravilima struke, a Javna ustanova će, kao poslodavac, radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih zakonima, drugim propisima, Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor), ugovorom o radu ili ovim Pravilnikom.

Članak 4.

- (1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju, te prekvalifikaciji sukladno Zakonu o radu i posebnim propisima.
- (2) 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 ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 5.

Unutarnji ustroj, nazivi i opisi poslova radnih mjesta, broj izvršitelja potrebnih za njihovo obavljanje, stručni uvjeti potrebni za obavljanje poslova radnih mjesta, popis radnih mjesta s koeficijentima složenosti poslova u Javnoj ustanovi te druga pitanja od značaja za rad i obavljanje djelatnosti Javne ustanove 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

Članak 6.

- (1) U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovoga Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.
- (2) U ugovorima o radu koje radnici sklapaju s Poslodavcem može se kod pojedinih prava pozvati na odredbe ovog Pravilnika, Zakona o radu ili Kolektivnog ugovora, ako ta prava nisu uređena ugovorom o radu.

Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja

Članak 7.

- (1) O potrebi popunjavanja radnog mjesta odnosno zasnivanja radnog odnosa u Javnoj ustanovi, o vrsti ugovora o radu koji će se sklopiti i vremenskom trajanje ugovora o

- radu, na prijedlog Javne ustanove, odlučuje Upravno vijeće uz prethodnu suglasnost ministarstva nadležnog za branitelje (u daljnjem tekstu: Ministarstvo).
- (2) Sklapanju ugovora o radu prethodi provjera sposobnosti kandidata i odluka o izboru odnosno imenovanju, u skladu sa Statutom Javne ustanove i ovim Pravilnikom.
 - (3) Za zasnivanje radnog odnosa u Javnoj ustanovi raspisuje se javni natječaj koji se oglašava na mrežnoj stranici i oglasnoj ploči Javne ustanove i putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, te po potrebi i u dnevnim novinama, a u „Narodnim novinama“ samo ako je to propisano posebnim propisom.
 - (4) Iznimno od stavka 1. ovog članka, odluka Upravnog vijeća i prethodna suglasnost Ministarstva nije potrebna u slučaju zapošljavanja na određeno vrijeme radi zamjene odsutnog radnika.
 - (5) Iznimno od stavka 3. ovog članka, javni natječaj nije potreban u slučaju izmjene ugovora o radu (npr. kod reorganizacije, napredovanja ili promjene sistematizacije).
 - (6) U tekstu javnog natječaja, navode se naziv radnog mjesta koje se popunjava i broj izvršitelja, vrsta ugovora o radu, posebni uvjeti koje mora ispunjavati kandidat, rok do kojeg se primaju prijave i rok u kojem će kandidati biti obaviješteni o izboru.
 - (7) 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.
 - (8) Odluku o izboru između prijavljenih kandidata donosi ravnatelj Javne ustanove.
 - (9) Iznimno od stavka 8. ovog članka, odluku o izboru i imenovanju ravnatelja i zamjenika ravnatelja donosi Upravno vijeće uz prethodnu suglasnost Ministarstva.
 - (10) Javna ustanova je obvezna u roku od 8 dana od donošenja odluke o izboru odnosno odluke o imenovanju obavijestiti sve kandidate (objavom na mrežnim stranicama, pisano putem pošte, elektronske pošte ili na drugi prikladan način) o rezultatima javnog natječaja.
 - (11) Na temelju odluke o izboru, ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa ravnatelj.
 - (12) Iznimno od stavka 11. ovog članka, ugovor o radu s ravnateljem ili zamjenikom ravnatelja sklapa Upravno vijeće, odnosno predsjednik Upravnog vijeća, na temelju odluke o izboru i imenovanju.

Članak 8.

- (1) Prije donošenja odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom, ravnatelj Javne ustanove treba utvrditi može li se uredno obavljanje poslova osigurati preraspodjelom poslova ili drukčijim rasporedom radnika Javne ustanove.
- (2) U slučaju izvanrednih okolnosti radnik je obvezan, tako dugo dok one traju, prihvatiti obavljanje poslova koje inače prema ugovoru o radu nije ili ne bi radio.
- (3) Pod izvanrednim okolnostima smatra se viša sila i izvanredno povećanje rada.

Provjera sposobnosti kandidata

Članak 9.

- (1) Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti sposobnost kandidata za obavljanje poslova radnog mjesta za koje je podnio prijavu na raspisani javni natječaj.

- (2) Kandidatom iz stavka 1. ovog članka smatra se osoba koja je podnijela pravodobnu i potpunu prijavu i ispunjava formalne uvijete iz javnog natječaja.
- (3) 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.
- (4) Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi Povjerenstvo za provedbu javnog natječaja koje imenuje ravnatelj, osim kod izbora ravnatelja i zamjenika ravnatelja u kojem slučaju provodi Povjerenstvo za provedbu javnog natječaja koje imenuje predsjednik Upravnog vijeća.
- (5) Osobi koja nije podnijela pravodobnu ili potpunu prijavu ili ne ispunjava formalne uvjete iz javnog natječaja, Povjerenstvo za provedbu javnog natječaja dostavlja pisanu obavijest (u pravilu putem elektroničke pošte), u kojoj se navode razlozi zbog kojih se ne smatra kandidatom.
- (6) Provjera sposobnosti kandidata iz stavka 1. ovog članka obuhvaća provjeru znanja, sposobnosti i vještina kandidata bitnih za obavljanje poslova radnog mjesta, njegovih rezultata u dosadašnjem radu, interesa, profesionalnih ciljeva i motivacije.
- (7) Kandidat koji nije pristupio provjeri sposobnosti iz stavka 6. ovog članka, više se ne smatra kandidatom u postupku.
- (8) O rezultatima provjere stručnih i ostalih radnih sposobnosti kandidata, Povjerenstvo za provedbu javnog natječaja sastaviti će zapisnik i dostaviti ga nadležnoj osobi iz stavka 4. ovog članka, radi donošenja odluke o izboru odnosno imenovanju kandidata s kojim će se zasnovati radni odnos.

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 10.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Oblik ugovora o radu

Članak 11.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.
- (3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 12.

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

- (2) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

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 o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 14.

- (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.
- (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, osim:
- 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 ili
 - ako je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili Kolektivnim ugovorom.
- (4) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 3. ovog članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.
- (5) 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.
- (6) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Obvezni sadržaj

Članak 15.

- (1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,
 2. mjestu rada, a ako 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,
 3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
 4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
 5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu određeno vrijeme,
 6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
 7. postupak u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
 8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljani rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
 9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
 10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
 11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje ako ono postoji, sukladno Zakonu o radu,
 12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.
- (2) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, Kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik kojim se uređuju ta pitanja.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 16.

- (1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i Poslodavca, a koji nije prostor Poslodavca.
- (2) Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu Poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.
- (3) Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili Poslodavca, radnik i Poslodavac ugovore takvu vrstu rada.
- (4) Poslovi koji su utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi

radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

- (5) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada. Za takav rad, koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Članak 17.

- (1) Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim obveznih podataka iz ugovora o radu, mora sadržavati i dodatne podatke o:
1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i Poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu,
 2. načinu evidentiranja radnog vremena,
 3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je Poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi, te naknadi troškova u vezi s tim,
 4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je Poslodavac dužan naknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije,
 5. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale radnike zaposlene kod toga Poslodavca,
 6. trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.
- (2) Ugovor o radu na daljinu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na daljinu mora sadržavati:
1. obvezne podatke iz ugovora o radu,
 2. podatak o pravu radnika da slobodno određuje gdje će obavljati rad,
 3. podatke iz stavka 1. ovoga članka, osim točaka 3. i 4. čiju primjenu radnik i Poslodavac mogu ugovoriti.

Članak 18.

- (1) Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru Poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru Poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.
- (2) Prilikom pobližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu Poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na

način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.

- (3) Poslodavac je dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove sukladno Zakonu o radu.
- (4) Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor Poslodavca radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i Poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom.
- (5) Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće.
- (6) Poslodavac je radniku koji radi na daljinu dužan osigurati zaštitu privatnosti te je dužan radniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Članak 19.

- (1) Radnik koji radi u prostoru Poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od Poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:
 1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta,
 2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života,
 3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.
- (2) Radnik koji je s Poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 1. ovoga članka može zatražiti od Poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru Poslodavca.
- (3) U slučaju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, Poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgovdnim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.
- (4) Ako Poslodavac prihvati zahtjev iz stavka 2. ovoga članka, Poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru Poslodavca.
- (5) Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

Dodatan rad radnika

Članak 20.

- (1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod

više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

- (2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.
- (3) Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

Članak 21.

- (1) Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke sukladno Zakonu o radu.
- (2) Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.
- (3) Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.
- (4) Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dozvoljen.
- (5) Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

Najniža dob za zaposlenje

Članak 22.

- (1) 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.
- (2) Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest godina i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.
- (3) Ovlaštenje za sklapanje ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka mora se dati u pisanom obliku.
- (4) Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj.
- (5) Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 23.

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

- (2) Ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava uvjetima iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 24.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa 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 25.

- (1) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac u skladu s Procjenom rizika za pojedina radna mjesta mora prije zaposlenja na svoj trošak uputiti radnika na liječnički pregled, sukladno važećim zakonima i pravilnicima koji uređuju područje zaštite na radu.
- (2) Prije sklapanje ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada, radnik se mora uputiti na liječnički pregled radi prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.

Članak 26.

- (1) Svi radnici do 50 godina starosti svake 3 godine, a radnici iznad 50 godina starosti svake 2 godine imaju pravo na sistematski pregled, koji će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada, a iznimno, u slučaju nemogućnosti, Poslodavac će organizirati sistematski pregled i u zdravstvenim ustanovama izvan mreže javne zdravstvene službe.
- (2) Poslodavac je obavezan, sukladno važećim propisima, osigurati pregled vida radnika kod medicine rada:
- prije početka zapošljavanja na poslovima koji se obavljaju s računalom,
 - na zahtjev radnika, uslijed tegoba zbog rada s računalom,
 - svakih 5 godina do 45 godine života radnika,
 - svake 3 godine nakon 45 godine života radnika.
- (3) Radnici imaju pravo na pregled vida kod specijaliste oftamologije i optometrije ako se pri pregledu iz stavka 2. ovoga članka utvrdi da je specijalistički pregled potreban.

Podaci koji se ne smiju tražiti

Članak 27.

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

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Obveze Poslodavca u zaštiti života, zdravlja i čudoređa radnika

Članak 28.

- (1) 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.
- (2) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojega obavlja, a dužan ga je i osposobiti za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 29.

- (1) 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.
- (2) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac ili osoba koju za to Poslodavac posebno opunomoći.

Članak 30.

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 boravišta
- zvanje i stupanj stručne osposobljenosti,
- stručno (neformalno) obrazovanje,
- podatke o prethodnim zaposlenjima i radnom iskustvu,
- podatke o radnoj i zdravstvenoj sposobnosti,
- radne karakteristike i preporuke,
- podatke o eventualnom obavljanju poslova za drugog poslodavca.

Članak 31.

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

IV. PROBNI RAD, PRIPRAVNIŠTVO, OBRAZOVANJE I STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 32.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu sa radnikom može se ugovoriti probni rad, koji može trajati najviše:
 - mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koja je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola,
 - dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koja je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje,
 - tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koja je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij,
 - šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koja je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.
- (2) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- (3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust.
- (4) Trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.
- (5) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.
- (6) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i Poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Članak 33.

- (1) Tijekom probnoga rada radnikov rad prati i obrazlaže neposredni rukovoditelj, koji vodi evidenciju o radnikovom izvršavanju poslova.
- (2) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu, koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen, a koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, najkasnije zadnjeg dana probnog rada.
- (3) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.
- (4) Ako Poslodavac radniku otkaz ne dostavi najkasnije do posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 34.

- (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.

Pripravnici

Članak 35.

- (1) Poslodavac može zaposliti osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala kao pripravnika, radi osposobljavanja za samostalan rad u tom zanimanju.
- (2) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.
- (3) Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I. do III. vrste.
- (4) Ugovor o radu sa pripravnikom može se sklopiti ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje.

Članak 36.

- (1) Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž), uključujući i volonterski rad, traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Na zahtjev pripravnika pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako Poslodavac ocijeni da se pripravnik u tom vremenu osposobio za samostalan rad, osim ako to zakonom nije drugačije određeno.
- (3) Odluku o skraćivanju pripravničkog staža donosi ravnatelj Javne ustanove.

Članak 37.

- (1) Pripravnik se za samostalan rad osposobljava pod nadzorom stručne osobe (mentora) koju mu odredi Poslodavac, a koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.
- (2) Za trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.
- (3) Radi osposobljavanja za samostalan rad pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.
- (4) Pripravniku koji na pripravničkom stažu nije zadovoljio, Poslodavac može redovito otkazati.

Stručno osposobljavanje za rad

Članak 38.

- (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 iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.
- (3) Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko i pripravnički staž.
- (4) 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.
- (5) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

V. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 39.

- (1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
- (2) Početak i završetak radnog vremena i raspored korištenja radnog vremena utvrđuje se odlukom ravnatelja Javne ustanove.
- (3) Ravnatelj donosi odluku o potrebi uvođenja smjenskog rada, te o rasporedu i vremenskom trajanju pojedinih smjena.
- (4) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojemu je radnik pripravan odazvati se pozivu ravnatelja za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojemu se njegovi poslovi obavljaju niti na mjestu koje je odredio ravnatelj.
- (5) Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Nepuno radno vrijeme

Članak 40.

- (1) 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.
- (2) 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.

- (3) Odluku o sklapanju ugovora o radu s nepunim radnim vremenom donosi ravnatelj Javne ustanove.
- (4) Prava i obveze radnika koji sklope ugovor o radu s nepunim radnim vremenom utvrđuju se razmjerno ugovorenom radnom vremenu.
- (5) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblje rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (6) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 41.

- (1) Na poslovima na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenika.
- (2) Za vrijeme rada sa skraćenim radnim vremenom prava radnika uređuju se sukladno važećim zakonima i propisima.

Prekovremeni rad

Članak 42.

- (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), te ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
- (2) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno Kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.
- (3) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.
- (4) Iznimno od stavka 1. ovog 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.
- (5) 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.

Raspored radnoga vremena

Članak 43.

- (1) Raspored, te početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom.
- (2) 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.
- (3) O rasporedu i promjeni rasporeda radnoga vremena ravnatelj će obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed, osim kada je u slučaju nastanka prijeko potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena. Tada je Poslodavac u razumnom roku, dužan obavijestiti radnika, do početka obavljanja posla, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

Članak 44.

- (1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni i evidenciju radnog vremena.
- (2) Evidencija o radnicima mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.

Članak 45.

- (1) Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se evidencijom o prisutnosti na radu radnika.
- (2) Radnici su dužni evidentirati vrijeme dolaska na rad i vrijeme odlaska s rada.

Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 46.

- (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.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 47.

- (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) Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena 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.
- (3) 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 (odjelima) 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).

Članak 48.

- (1) 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.
- (2) Iznimno od stavka 1. 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, pod uvjetom da je isto predviđeno Kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (3) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
- (4) 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.
- (5) 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.
- (6) Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata.
- (7) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (8) Preraspodijeljeno radno vrijeme, duže od punog radnog vremena utvrđenog ovim Pravilnikom, ne smatra se prekovremenim radom.

Noćni rad

Članak 49.

- (1) Noćni rad je rad kojega radnik, neovisno o njegovu trajanju, obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, ako za određeni slučaj zakonom, drugim propisom, Kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između Poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno.
- (2) Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnoga rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada.
- (3) Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a ne mogu ga obaviti punoljetni radnici, u kojem slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.
- (4) U slučaju noćnog rada iz prethodnog stavka, Poslodavac je dužan osigurati da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

Rad u smjenama

Članak 50.

- (1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.
- (2) 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.
- (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.

Članak 51.

- (1) 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.
- (2) 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 52.

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

Dnevni odmor

Članak 53.

Između dva uzastopna radna dana odnosno tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 54.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 53. ovog Pravilnika, odnosno ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
- (2) Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati.
- (3) Odmor iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.
- (4) Ako radnik ne može koristiti odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog 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) Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovog članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 53. ovog Pravilnika.

Godišnji odmor

Članak 55.

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

- (2) Najkraće trajanje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka uvećava se prema pojedinačno određenim kriterijima.
- (3) 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 56.

- (1) Godišnji odmor utvrđuje se na način da se na osnovne dane utvrđene člankom 55. stavkom 1. ovog Pravilnika dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

1. prema duljini radnog staža:

- od 5 do 10 godina	1 radni dan
- od 10 do 15 godina	2 radna dana
- od 15 do 20 godina	3 radna dana
- od 20 do 25 godina	4 radna dana
- od 25 do 30 godina	5 radnih dana
- od 30 do 35 godina	6 radnih dana
- više od 35 godina	7 radnih dana

2. prema složenosti poslova:

- poslovi radnog mjesta I. vrste	4 radna dana
- poslovi radnog mjesta II. vrste	3 radna dana
- poslovi radnog mjesta III. vrste	2 radna dana
- poslovi radnog mjesta IV. vrste	1 radni dan

3. prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku, za jedno malodobno dijete	2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete	još po 1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju	3 radna dana
- radniku s invaliditetom ili sa najmanje 50% tjelesnog oštećenja	3 radna dana

4. prema uvjetima rada:

- rad u smjenama	1 radni dan
------------------	-------------

- (2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može trajati dulje od 30 radnih dana.

Članak 57.

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

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

Dopust za školovanje

Članak 58.

- (1) Radnik 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.).
- (2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Poslodavca.
- (3) Za školovanje na koje ga je uputio Poslodavac, radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 59.

- (1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz članaka 55. i 56. ovoga Pravilnika, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod tog poslodavca.
- (2) Radnik koji odlazi u mirovinu, ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 60.

- (1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 59. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članaka 55. i 56. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (2) Iznimno od članaka 55. i 56. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio 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, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 61.

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

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 62.

- (1) 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.
- (2) 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 63.

- (1) Radnik može koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, u dogovoru s Poslodavcem.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i 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 64.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 63. stavka 2. ovog Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.
- (2) Dio neiskorištenog godišnjeg odmora iz članka 63. stavka 2. ovoga Pravilnika radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu, ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.
- (3) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti i korištenja prava na roditeljski, 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 iduće godine.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 65.

- (1) Raspored (plan) korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac u skladu s ovim Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (2) Pri određivanju rasporeda (plana) korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, Poslodavac je dužan voditi računa i o potrebama i željama radnika i mogućnosti za odmor raspoložive radnicima te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge i savjetovati se s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom s pravima i obvezama radničkog vijeća.
- (3) Poslodavac je obavezan najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora obavijestiti radnika odnosno dostaviti mu pisanu odluku o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.
- (4) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti Poslodavca ili osobu koju on ovlasti, najmanje dva dana prije njegovog korištenja.

Plaćeni dopust

Članak 66.

- (1) Tijekom jedne kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe do ukupno najviše 10 radnih dana, u slijedećim slučajevima:

- sklapanja braka ili životnog partnerstva	5 radnih dana
- rođenja ili posvojenja djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka	5 radnih dana
- smrti djeda, bake roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera	2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	4 radna dana
- teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta	3 radna dana
- nastupanje u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima	1 radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti	2 radna dana
- prirodne nepogode	5 radnih dana
- darivanje krvi	2 radna dana.

- (2) Plaćeni dopust koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, radnik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s Poslodavcem.
- (3) Ako slučaj iz stavka 1. ovog članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Članak 67.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj iz članka 66. stavka 1. ovog Pravilnika i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Neplaćeni dopust

Članak 68.

- (1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopuštaju priroda posla i organizacija rada.
- (2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom o radu nije drukčije određeno.
- (3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi, odnosno skrbi koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- (4) Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta i njegovom trajanju donosi ravnatelj na pisani i obrazloženi zahtjev radnika.

Dopust za školovanje

Članak 69.

- (1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja koje treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Poslodavca, sukladno Kolektivnom ugovoru.
- (2) Za školovanje na koje ga je uputio Poslodavac, radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. ovog članka.
- (3) Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje tog ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana.

Odsutnost s posla

Članak 70.

- (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 smatra se vremenom provedenim na radu.

VII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 71.

- (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 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.
- (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) Dodatak ugovora o radu iz stavka 3. ovog članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.
- (5) 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 dodatak ugovoru o radu iz istog stavka, te se radnica vraća na poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Članak 72.

- (1) Za vrijeme trudnoće, korištenja 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 roditeljskim potporama, Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.
- (2) Okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.

Članak 73.

- (1) Radnik koji koristi pravo na rodiljni, 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 rodiljnim i roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.
- (2) Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.
- (3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 74.

- (1) Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.
- (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 rodiljnim 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) 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.
- (5) 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 75.

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

Članak 76.

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, 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, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Članak 77.

- (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 njezinom očekivanom trajanju.
- (2) 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 78.

- (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. ovog članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.
- (3) Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovog 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 sa nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.
- (4) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovog članka, na nadomještanje suglasnosti će se primijeniti odredba članka 151. Zakona o radu.

Članak 79.

- (1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 78. ovog Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu.

- (2) Radnik iz stavka 1. ovog članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 78. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 80.

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

IX. PLAĆA I OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 81.

- (1) Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću sukladno Zakonu o plaćama u javnim službama.
- (2) Plaća radnika može se sastojati od osnovne odnosno ugovorene plaće, dodataka i ostalih primitaka.
- (3) Osnovnu bruto 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, neovisno o tome radi li zaposlenik u punom ili nepunom radnom vremenu.
- (4) Koeficijent složenosti poslova za svako radno mjesto utvrđuje se u skladu s Uredbom Vlade Republike Hrvatske o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama.
- (5) Vlada Republike Hrvatske i sindikati javnih službi sporazumom utvrđuju visinu osnovice plaće.
- (6) Radniku koji radi na poslovima kod kojih postoje posebni uvjeti rada, pripada pravo na posebni dodatak na plaću.
- (7) 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 82.

- (1) Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.
- (2) 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 takvoga posla.

- (3) 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.
- (4) 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.
- (5) 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 83.

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.
- (2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 84.

- (1) Visina štete utvrđuje se na osnovu cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako ovih nema, procjenom.
- (2) Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Članak 85.

- (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) Naknada štete koju radnik na radu ili u svezi s radom uzrokuje Poslodavcu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno odnosno da zaposlenik do sada nije uzrokovao štetu pod uvjetima određenim Kolektivnim ugovorom.

Članak 86.

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi 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.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 87.

Ugovor o radu prestaje:

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

Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 88.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

Otkaz ugovora o radu

Članak 89.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 90.

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, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),

- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 91.

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,
- druge teže povrede radnih obveza propisane posebnim zakonima, općim aktima Javne ustanove, ugovorom o radu ili Kolektivnim ugovorom.

Članak 92.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze 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.

Članak 93.

- (1) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- (2) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radnika, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (3) Ako u roku iz stavka 2. ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojemu je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Redoviti otkaz radnika

Članak 94.

- (1) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.
- (2) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore i ako on za to ima osobito važan razlog.
- (3) Iznimno, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 95.

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

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 96.

- (1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (2) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, Kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (3) Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 97.

- (1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.
- (2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 98.

- (1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:
 1. trudnoće,
 2. korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama
 3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
 4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- (4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (5) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, kojeg Poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznog roka.
- (6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je Poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 99.

- (1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:
 - dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
 - mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
 - mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
 - dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
 - dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
 - tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

- (2) 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.
- (3) 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.
- (4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- (5) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 100.

- (1) 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).
- (2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
- (3) 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.
- (4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovog članka, rok iz članka 133. stavka 1. Zakona o radu za sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa, 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 101.

- (1) Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću odnosno sindikalnom povjereniku te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.
- (2) Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, koja obuhvaća i odluku o otkazu, Poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Stož kod istog poslodavca

Članak 102.

- (1) Kao staž kod istog poslodavca računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca i bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno i nepuno).
- (2) Prekidom staža smatra se prekid duži od 8 dana.

Otpremnina

Članak 103.

- (1) Otpremninu Poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovog 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) Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno urediti 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.
- (4) Ukupan iznos otpremnine iz stavka 3. ovog članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.
- (5) Otpremnine se isplaćuju najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa, a navedene odredbe ne odnose se na ravnatelja Javne ustanove.

Članak 104.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od dvije osnovice na izračun plaće radnika, koja je važeća na zadnji dan rada u javnoj službi prije odlaska u mirovinu, neovisno o vrsti radnog odnosa, ugovorenom radnom vremenu i vrsti mirovine, a isplaćuje se najkasnije s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 105.

- (1) Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.
- (2) 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.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 106.

- (1) Odluke o otkazu ugovora o radu dostavljaju se u poslovnim prostorima Poslodavca, za radnoga vremena.
- (2) Ako se radnik ne nalazi na radu, odluka iz stavka 1. ovoga članka dostavlja 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.
- (3) 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 107.

- (1) 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.
- (2) 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.
- (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 drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.
- (4) Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, koji se uređuje posebnim zakonom, Kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 108.

- (1) Radnik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva, za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.
- (2) Osobnost i dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova.

- (3) Uznemiravanje je svako ponašanje poslodavca i radnika u javnim službama, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog radnika.
- (4) Uznemiravanje se smatra i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih radnika na temelju: rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezik, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.
- (5) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (6) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 109.

- (1) U slučaju neželjenog ponašanja iz članka 108. ovog Pravilnika, radnik se može obratiti nadređenom voditelju, sindikalnom povjereniku ili ovlaštenoj osobi od Poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva (povjerljivom savjetniku).
- (2) Poslodavac će imenovati osobu, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Postupanje s pritužbama

Članak 110.

- (1) Poslodavac ili ovlaštena osoba iz članka 109. ovog Pravilnika dužna je, ovisno o naravi i težini povrede, odmah, 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, odnosno provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja u vezi s podnesenom pritužbom.
- (2) Poslodavac ili ovlaštena osoba iz članka 109. ovog Pravilnika 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 111.

- (1) O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja Poslodavac ili ovlaštena osoba iz članka 109. ovog Pravilnika će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

- (2) Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga/ju je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihova suočenja.
- (3) Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju.
- (4) U zapisniku će se posebno navesti da je Poslodavac ili ovlaštena osoba iz članka 109. ovog Pravilnika sve nazočne upozorio da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni te da ih je upozorio na posljedice odavanja te tajne.
- (5) Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza.
- (6) Službenu bilješku potpisuje Poslodavac ili ovlaštena osoba iz članka 109. ovog Pravilnika i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Članak 112.

Nakon provedenog postupka Poslodavac ili ovlaštena osoba iz članka 109. ovog Pravilnika će 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 i odbiti pritužbu.

Članak 113.

- (1) U slučaju iz članka 112. točke 1. ovog Pravilnika, odluka koju je donijela ovlaštena osoba iz članka 109. ovog Pravilnika obavezno mora sadržavati razloge odlučujuće za donošenje takve odluke i prijedlog Poslodavcu za poduzimanje mjera koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, a može sadržavati i prijedlog Poslodavcu za poduzimanje odgovarajuće mjere protiv odgovornog radnika zbog teže povrede obveza iz radnog odnosa.
- (2) U slučaju iz članka 112. točke 1. ovog Pravilnika, odluka koju je donio Poslodavac obavezno mora sadržavati razloge odlučujuće za donošenje takve odluke i mjere koje će poduzeti, a primjerene su odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.
- (3) Odluka iz stavka 1. i 2. ovog članka osnova je Poslodavcu za izricanje mjere protiv odgovornog radnika zbog teže povrede obveza iz radnog odnosa.
- (4) U slučaju iz članka 112. točke 2. ovog Pravilnika, odluka Poslodavca ili ovlaštene osobe iz članka 109. ovog Pravilnika kojom odbija pritužbu podnositelja obavezno mora sadržavati razloge odlučujuće za donošenje takve odluke.

Članak 114.

Poslodavac je dužan bez odlaganja, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, kad se utvrdi da ono postoji.

Članak 115.

Ako Poslodavac ne provede predložene 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 116.

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

XIV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Radničko vijeće

Članak 117.

- (1) Radnici imaju pravo izabrati jednog ili više svojih predstavnika (radničko vijeće) koje će ih zastupati kod Poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.
- (2) Radnici imaju pravo utemeljiti radničko vijeće i imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.
- (3) Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih kod Poslodavca.

XV. PRAVA, OBVEZE I OVLASTI SINDIKATA

Članak 118.

- (1) Sindikalni povjerenici, odnosno sindikalni predstavnik imaju pravo kod Poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata.
- (2) Sindikat je dužan pisano obavijestiti Poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i sindikalnih predstavnika.
- (3) Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku odnosno sindikalnom predstavniku omogućiti neophodan pristup radnim mjestima u svrhu obnašanja njegove dužnosti, te radi omogućavanja uvida u podatke i isprave u svezi s ostvarivanjem i zaštitom prava radnika u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja.

Članak 119.

- (1) Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane Zakonom o radu, pa u skladu s time treba tumačiti i odredbe ovoga Pravilnika u kojima se spominje radničko vijeće.

- (2) 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, odnosno sindikalnog predstavnika te se s njim savjetovati o učincima takve odluke.

Članak 120.

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti bez suglasnosti sindikata kojeg je sindikalni povjerenik član, Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu, premjestiti na nepovoljnije mjesto rada, premjestiti ga u sklopu iste ili druge ustanove, niti na bilo koji drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale zaposlenike.

Članak 121.

- (1) Poslodavac je sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku ili članovima povjereništva, dužan omogućiti da sindikalne aktivnosti obavlja u radno vrijeme na način i u opsegu koji ovisi o veličini i organizaciji rada ustanove, a koji ne šteti obavljanju posla.
- (2) Članovi povjereništva sindikata imaju pravo održati sindikalne sastanke u radno vrijeme ustanove, vodeći računa da se sastanci organiziraju u vrijeme i na način koji ne šteti djelotvornosti poslovanja ustanove.
- (3) Svi članovi sindikata ustanove imaju pravo jednom u šest mjeseci održati sindikalni skup u radno vrijeme ustanove o čemu trebaju obavijestiti Poslodavca pazeći da se sastanak organizira u vrijeme i na način koji najmanje narušava redovno poslovanje ustanove.
- (4) Sindikalni povjerenik, odnosno članovi sindikalnog povjereništva imaju pravo na plaćeni dopust za sindikalne sastanke, tečajeve, seminare, kongrese i konferencije u trajanju od 10 dana godišnje.

Članak 122.

- (1) Poslodavac je dužan bez naknade osigurati za rada sindikata najmanje sljedeće uvjete:
- jednu prostoriju za rad sindikata i odgovarajući prostor za održavanje sastanaka
 - pravo na korištenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme u mjeri nužnoj za ostvarivanje sindikalne aktivnosti
 - slobodu podjele tiska, sindikalnog izvješćivanja i oglašavanja na oglasnim pločama sindikata za redovne sindikalne aktivnosti, u vrijeme i na način koji ne šteti obavljanju službe
 - slobodu podjele tiska, izvješćivanja i oglašavanja i na dugim mjestima u vrijeme štrajka, odnosno provođenja drugih sredstava pritiska,
 - oglasne ploče o svom trošku na mjestu dostupnom najvećem broju zaposlenika
 - obračun sindikalne članarine i drugih obustava preko isplatnih lista prilikom obračuna plaća i doznačavanja članarine na račun sindikata, a temeljem pisane izjave člana sindikata.

Članak 123.

- (1) Sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni predstavnik 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.
- (2) Neovlašteno priopćavanje poslovne, službene ili druge zakonom zaštićene tajne predstavlja tešku povredu ugovora i radne obveze radnika, zbog koje radniku može prestati radni odnos.

Predstavnik radnika u organu Poslodavca

Članak 124.

U upravnom tijelu Javne ustanove (Upravno vijeće), jedan član mora biti predstavnik radnika.

Zaštita na radu

Članak 125.

- (1) Poslodavac je dužan provoditi sve mjere zaštite na radu i ispunjavati svoje obveze u području zaštite zdravlja i života zaposlenih, propisane općim propisom zaštite na radu.
- (2) Za poslove na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite na radu iz stavka 1. ovog članka nije moguće otkloniti štetne utjecaje, Poslodavac će posebnim propisom utvrditi povoljnije posebne mjere zaštite na radu.
- (3) Radnici provode sve propisane mjere zaštite na radu i dužni su postupati u skladu s uputama Poslodavca o zaštiti života i zdravlja.
- (4) Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koji su mu na poslu osigurani.

Članak 126.

- (1) Određene stručne, savjetodavne i druge poslove zaštite na radu obavljaju osobe ovlaštene i osposobljene za obavljanje takvih poslova, u skladu s Zakonom o zaštiti na radu, podzakonskim propisima te Pravilnikom o zaštiti na radu Javne ustanove.
- (2) Poslove zaštite na radu obavljaju i imaju posebna ovlaštenja:
 - povjerenici radnika za zaštitu na radu,
 - stručnjak zaštite na radu i
 - ovlaštenici Poslodavca za zaštitu na radu.
- (3) Osposobljavati se iz zaštite na radu, dužni su:
 - svi radnici za rad na siguran način
 - Poslodavac, odnosno njegovi ovlaštenici iz područja zaštite na radu prema propisanom programu za poslodavce, odnosno ovlaštenike
 - radnici određeni za pružanje prve pomoći i
 - povjerenici radnika za zaštitu na radu.
- (4) Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu provodi se sukladno posebnom propisu o zaštiti na radu.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 127.

- (1) 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 kojima se uređuju radni odnosi, Kolektivnog ugovora, te sklopljenih ugovora o radu i drugih odluka koje donosi Upravno vijeće i ravnatelj Javne ustanove.
- (2) 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 kojim se uređuju radni odnosi, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom kojim se uređuju radni odnosi nije drukčije određeno.

Članak 128.

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 129.

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

Članak 130.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Javne ustanove „Memorijalni centar Domovinskog rata Vukovar“, URBROJ: 151-01/2014 donesen dana 24. ožujka 2014. godine, Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Javne ustanove „Memorijalni centar Domovinskog rata Vukovar“, BROJ: MCDR Vukovar-UV/1-14-01-3 od 23. rujna 2014. godine, Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Javne ustanove „Memorijalni centar Domovinskog rata Vukovar“, BROJ: MCDR Vukovar - UV/1-14-02-38 od 14. studenog 2014. godine i Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Javne ustanove „Memorijalni centar Domovinskog rata Vukovar“, BROJ: MCDR Vukovar- UV/1-15-01-13 od 4. kolovoza 2015. godine uz Pročišćeni tekst, BROJ: MCDR Vukovar-UV/1-15-01-20 od 24. rujna 2015. godine.

Članak 131.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu istekom osam dana od dana objave na oglasnoj ploči Javne ustanove „Memorijalni centar Domovinskog rata Vukovar“.

BROJ: MCDR Vukovar-UV/1-23-01-4
Zagreb, 29. lipnja 2023. godine

**PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA
POTPREDSJEDNIK VLADE
I MINISTAR HRVATSKIH BRANITELJA**

JAVNA USTANOVA
MEMORIJALNI CENTAR
DOMOVINSKOG RATA VUKOVAR
Vukovar, Ive Tijardovića 60 ③

Na Pravilnik o radu Javne ustanove „Memorijalni centar Domovinskog rata Vukovar“, Ministarstvo hrvatskih branitelja je dalo suglasnost dana 27. lipnja 2023. godine, KLASA: 007-01/23-05/6, URBROJ: 522-2/1-1-23-2.

Ovaj Pravilnik o radu je objavljen na oglasnoj ploči dana 30.6., a stupio na snagu dana 10.7. 2023. godine.

**PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA
POTPREDSJEDNIK VLADE
I MINISTAR HRVATSKIH BRANITELJA**

**JAVNA USTANOVA
MEMORIJALNI CENTAR
DOMOVINSKOG RATA VUKOVAR**
Vukovar, Ivo Tijardovića 60 ③