

GRADSKA KNJIŽNICA MARKA MARULIĆA SPLIT Ulica slobode 2 21 000 Split



PRAVILNIK O RADU

-Pročišćeni tekst-

Split, siječanj 2021.

Pročišćeni tekst Pravilnika o radu obuhvaća Pravilnik o radu Gradske knjižnice Marka Marulića Split koji je donijelo Upravno vijeće Gradske knjižnice Marka Marulića Split na sjednici održanoj dana 29. lipnja 2015. (KLASA: 012-03/15-02/1, URBROJ: 2181-237- 05/15-711) i Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu koji je donijelo Upravno vijeće Gradske knjižnice Marka Marulića Split na sjednici održanoj 29. studenog 2016. (KLASA: 012-03/16-02/4, URBROJ: 2181-237-05/16-1558).

Temeljem članka 26. i članka 27. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14, 127/2017, 98/2019), članka 53. točke 1. Statuta Gradske knjižnice Marka Marulića Split, KLASA: 012-03/19-01/1, URBROJ: 2181-237-05/19-250, od 28. studenog 2019., Upravno vijeće Gradske knjižnice Marka Marulića Split, nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenicima izvršenog sukladno članku 150. Zakona o radu, na sjednici održanoj dana 27. siječnja 2021. donosi

PRAVILNIK O RADU

-Pročišćeni tekst-

I. OPĆE

ODREDBE

Predmet uređivanja

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Gradskoj knjižnici Marka Marulića Split (u nastavku teksta: Poslodavac), a pobliže se uređuje posebno:

- temeljna prava i obveze iz radnog odnosa,
 - postupak i mjere za zaštitu dostojanstva i zaštitu od diskriminacije radnika,
 - sklapanje ugovora o radu,
 - probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad,
 - radno vrijeme i raspored radnog vremena,
 - odmori i dopusti,
 - zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika, uvjeti rada, organizacija rada,
 - mjerila i način obračuna i isplate plaća, naknada plaće i drugih isplata radnicima
- Poslodavca,
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
 - zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
 - osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa i materijalna odgovornost,
 - prestanak ugovora o radu,
 - zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem,
 - naknada štete,
 - postupak ostvarivanja prava i obveza u vezi s radnim odnosom.

(2) Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se neposredno na sve radnike - fizičke osobe koje u radnom odnosu obavljaju određene poslove za Poslodavca.

Odnos s drugim pravilima i propisima

Članak 2.

- (1) Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu.
- (2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.
- (3) Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Evidencija o radnicima zaposlenim kod poslodavca

Članak 3.

- (1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.
- (2) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i radnom vremenu.
- (3) Poslodavac je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 2. ovoga članka.

Temeljna prava i obveze iz radnog odnosa

Članak 4.

- (1) Radnik je obavezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopljen ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Poslodavac će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.
- (2) Radnik materijalno i kazneno odgovara za imovinu Poslodavca koja mu je povjerena i kojom se služi u svom radu.
- (3) Radnici su obvezni pristojno se i dolično ponašati prema strankama, poslovnim suradnicima i međusobno, te prema nadređenim osobama, kao i izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad ili poslovanje Poslodavca, ili nanosi šteta ugledu Poslodavca.
- (4) Zabranjeno je svako izazivanje svađe, nereda, tučnjave te drugo nedolično ponašanje na radnom mjestu, za vrijeme ili izvan radnog vremena radnika.
- (5) Radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke i isprave/dokumente koji se smatraju poslovnom tajnom. Pod poslovnom tajnom smatraju se svi podaci, isprave i informacije od osobitog interesa za Poslodavca, čije bi odavanje neovlaštenoj osobi ugrožavalo poslovne interese ili bi moglo štetiti ugledu Poslodavca, odnosno nanijeti mu materijalnu ili nematerijalnu štetu. Odavanje poslovne tajne smatra se težom povredom radne obveze zbog koje se radniku može otkazati ugovor o radu.
- (6) Sva postupanja radnika koja su suprotna odredbama ovog Pravilnika, odnosno drugim aktima Poslodavca, mogu imati za posljedicu otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.

Članak 5.

- (1) Poslodavac o okviru svojih ovlasti i samostalno uređuje svoj ustroj, organizacijske cjeline i njihove dijelove, strukturu i broj zaposlenih kao i uvjete koje moraju ispunjavati radnici za obavljanje pojedinih poslova.

- (2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome pravo i dostojanstvo radnika.
- (3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
- (4) Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te gaje dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.
- (5) Radnik tijekom radnog odnosa ima pravo dobiti na uvid Pravilnik o radu i druge opće akte Poslodavca, te kolektivni ugovor koji obvezuje Poslodavca, a koji se nalaze na adresi sjedišta Poslodavca.

II. ZABRANA DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Postupak i mjere zabrane diskriminacije

Članak 6.

- (1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.
- (2) Posebno je zabranjeno stavljanje u nepovoljniji položaj osobe koja traži posao ili osobe koja radi kod Poslodavca, na temelju rase, boje kože, spola, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili 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 društvenih teškoća.
- (3) Preventivne mjere za sprečavanje i zaštitu od diskriminacije (mjere zaštite od diskriminacije) sastoje se u tome da su postupci kojima se radnik ili osoba koja traži zaposlenje na bilo koji način diskriminira smatraju povredama obveze iz radnog odnosa, da osoba koja smatra daje diskriminirana ima pravo Poslodavcu, odnosno osobi koja je odlukom Poslodavca ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi zbog uznemiravanja podnijeti pritužbu zbog povrede zabrane diskriminacije te je ta osoba dužna u povodu pritužbe postupati kao i u povodu pritužbe zbog uznemiravanja.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika

Članak 7.

- (1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.
- (2) Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada, osiguravajući takve uvjete rada u kojima radnici neće biti izloženi uznemiravanju, spolnom uznemiravanju niti bilo kojem drugom obliku diskriminacije, te će u tu svrhu poduzimati preventivne mjere.
- (3) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- (4) Postupci kojima se radnika uznemiruje, smatraju se povredom obveza iz radnog odnosa.

Članak 8.

- (1) Radnik koji smatra da je uznemiravan ima pravo osobi koja je ovlaštena zastupati Poslodavca ili osobi koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika (u nastavku teksta: ovlaštena osoba) podnijeti pritužbu vezanu uz uznemiravanje i zaštitu dostojanstva.
- (2) Ovlaštena osoba dužna je 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.

(3) Ako Poslodavac u roku iz stavka 2. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(4) 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 daje zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

(5) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 5. i 6. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

(6) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 7. ovoga članka.

(7) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

(8) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 9.

(1) U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe, ovlaštena osoba dužna je saslušati radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, i druge osobe koje o predmetu pritužbe imaju ili mogu imati saznanja, te izvesti i druge potrebne dokaze.

(2) Saslušanju radnika može biti prisutan njegov opunomoćenik (odvjetnik, sindikalni povjerenik i si.).

(3) O svim radnjama koje je provela ovlaštena osoba, obvezna je voditi zapisnik ili sastaviti službenu bilješku.

(4) Zapisnik se, u pravilu, sastavlja prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da gaje uznemiravala, te u slučaju njihova suočenja.

(5) Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju.

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

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

(8) Nakon provedenog postupka, ovlaštena osoba u pisanom će obliku izraditi odluku u kojoj će: 1. utvrditi da postoji uznemiravanje podnositelja pritužbe ili, 2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

(9) U slučaju točke 1. iz prethodnog stavka, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan, te će izreći, odnosno predložiti nadležnom tijelu, odnosno osobi Poslodavca, ovisno o okolnostima slučaja, da se:

- osoba koja je uznemiravala radnika premjesti na drugo mjesto u prostorijama Poslodavca,

- osoba koje je uznemiravala radnika usmeno opomene,

- osoba koja je uznemiravala radnika pisano upozori na obveze iz radnog odnosa i na mogućnost otkaza u slučaju ponavljanja uznemiravanja,

- osobi koja je uznemiravala radnika otkáže ugovor o radu, te poduzeti, odnosno predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja. U slučaju točke 2. iz prethodnog stavka, ovlaštena će osoba odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 10.

(1) Ovlaštena osoba iz članka 7. stavka 3. ovog Pravilnika, kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, dužni su kao tajnu čuvati sve podatke i isprave koje su im na bilo koji način učinjene dostupnim tijekom ili u vezi s postupkom rješavanja pritužbe te snose posljedice za suprotno ponašanje.

(2) Ovlaštena osoba iz članka 7. stavka 3. ovog Pravilnika dužna je pravodobno upozoriti sve osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe na dužnost čuvanja tajne iz prethodnog stavka ovog članka, u protivnom snosi svu odgovornost.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 11.

(1) Radni odnos zasniva se sukladno odredbama Zakona i ovog Pravilnika, sklapanjem ugovora o radu.

(2) Ako Poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti Poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se daje s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako Poslodavac ne dokaže suprotno.

(3) Na institut ustupanja radnika primjenjuju se u cijelosti odredbe Zakona o radu koje uređuju ovu materiju.

(4) U postupku sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, Poslodavac ne smije tražiti od osobe koja želi sklopiti ugovor o radu podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja ne mora se odgovoriti.

(5) Prije stupanja zaposlenika na rad Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te gaje dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

(6) Prije zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom poslodavac je dužan ishoditi prethodnu suglasnost osnivača.

(7) O prestanku radnog odnosa poslodavac je dužan obavijestiti osnivača, radničko vijeće, odnosno sindikalnog povjerenika.

Oblik ugovora o radu

Članak 12.

(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 toga 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.

(4) Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi sa radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(5) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Članak 13.

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 12. stavka 3. ovoga Pravilnika, mora sadržavati sastojke predviđene zakonom, odnosno mora sadržavati podatke o:

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

(2) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnike koji uređuju ta pitanja.

(3) Osim dijelova propisanih Zakonom o radu i aktima Poslodavca, ugovor o radu može sadržavati i odredbe koje se odnose na pravila o radu i pravila o redu koja su od bitnog značenja za obavljanje ugovorenih poslova, te druge odredbe koje utvrdi Poslodavac u dogovoru s pojedinim radnikom.

Trajanje ugovora o radu

A) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 14.

(1) Ugovor o radu sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme i traje dok ga jedna od ugovornih strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi, Zakonom određeni način.

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

B) Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 15.

(1) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti iznimno, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, kao što su privremeno povećanje opsega posla, zamjena odsutnog radnika, ostvarenje određenog poslovnog projekta ili poduhvata, rad pripravnika do polaganja stručnog ispita i si.

(2) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili pisanoj potvrdi iz članka 12. stavka 3. ovoga Pravilnika mora navesti.

(3) Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju koji se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje dulje od tri

godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika ili ako je to zbog drugih objektivnih razloga dopušteno Zakonom o radu, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

(4) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja tog ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(5) Prekid radnog odnosa kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 5. ovog članka.

(6) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenog tim ugovorom, odnosno prestankom razloga zbog kojeg je sklopljen, a o čemu Poslodavac može obavijestiti radnika posljednjeg dana trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme, odnosno najkasnije prvog sljedećeg radnog dana nakon isteka ugovora.

(7) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama zakona ili ako radnik ostane raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je s radnikom sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 16.

(1) 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 Poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

(2) Ako kod Poslodavca nema radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, Poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(4) Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Mjesto rada

Članak 17.

Poslove radnih mjesta radnici obavljaju u mjestu koje je sjedište Poslodavca i u drugim mjestima, prema potrebi posla.

Odluka o potrebi zapošljavanja

Članak 18.

(1) O potrebi zapošljavanja novog radnika odlučuje Poslodavac, ako se utvrdi da se uredno obavljanje poslova ne može osigurati drukčijim rasporedom radnika zaposlenih kod Poslodavca.

(2) Prije zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom Poslodavac je dužan ishoditi prethodnu suglasnost osnivača.

Najniža dob za zaposlenje

Članak 19.

(1) Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

(2) Poslovna sposobnost maloljetnika, uvjeti za sklapanja ugovora o radu s maloljetnikom, poslovi na kojima ne smije raditi te nadziranje rada maloljetnika na određenim poslovima utvrđeni su odredbama Zakona o radu.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 20.

(1) Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

(2) Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

Obveza radnika o obavještanju Poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 21.

(1) 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.

(2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

(3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovog članka snosi Poslodavac.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 22.

(1) Probni rad se može ugovoriti prilikom sklapanja ugovora o radu da bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

(2) Ako posebnim zakonom nije drugačije utvrđeno probni rad može trajati najviše:

- do mjesec dana za poslove za koji je opći uvjet niža stručna sprema,
- do dva mjeseca za poslove za koji je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje,
- do četiri mjeseca za poslove za koji je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij,
- do šest mjeseci za poslove za koje 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.

(3) U slučaju privremene nesposobnosti radnika za rad tijekom trajanja probnog rada (bolest, mobilizacija i si.), a koja traje dulje od deset dana tijekom trajanja probnog rada, probni rad se produžava za toliko vremena koliko je ta nesposobnost trajala. O produljivanju trajanja probnog rada odluku donosi Poslodavac prije isteka ugovorenog trajanja probnog rada.

(4) Provjeru stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika tijekom probnog rada provodi osoba ili komisija koje imenuje Poslodavac.

(5) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

(6) Ako radnik za vrijeme trajanja probnog rada ne zadovolji u obavljanju poslova, te na temelju toga bude donesena odluka o prestanku ugovora o radu zbog nepovoljne ocjene njegova rada, odluka mora biti sastavljena u pisanom obliku i obrazložena.

(7) Radniku kod otkaza zbog nezadovoljavanja na probnom radu pripada pravo na otkazni roku u trajanju od sedam dana.

(8) Ako se odluka iz stavka 7. ovog članka ne dostavi radniku najkasnije sedam dana prije isteka probnog rada, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje radnika

Članak 23.

(1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, sukladno mogućnostima i potrebama rada.

(2) Radnik je dužan za potrebe svog radnog mjesta sudjelovati u oblicima obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja na koja su upućeni na teret Poslodavca, a izvan toga se obrazuju, osposobljavaju i usavršavaju u skladu sa svojim mogućnostima i potrebama.

(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.

Osposobljavanje pripravnika

Članak 24.

(1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

(2) Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

(3) Pripravnici se mogu zapošljavati na poslovima za koje se traži stručna sprema od IV. do VII. stupnja.

(4) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

(5) Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako Zakonom o radu ili drugim posebnim propisom nije drukčije određeno.

Članak 25.

- (1) Pripravnik se za samostalan rad osposobljava pod nadzorom mentora kojeg mu odredi Poslodavac. Mentor je dužan donijeti plan i program osposobljavanja i osigurati njegovu provedbu.
- (2) Plan i program osposobljavanja iz stavka 1. ovoga članka obuhvaća:
 - upoznavanje s djelatnošću i organizacijom Poslodavca;
 - upoznavanje općih akata Poslodavca;
 - upoznavanje mjera sigurnosti na radu i zaštita od požara;
 - upoznavanje s poslovima zanimanja za koje se pripravnik osposobljava;
 - polaganje stručnog ispita, ako je to propisano zakonom ili drugim propisima.
- (3) Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.
- (4) Radi osposobljavanja za samostalan rad pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.
- (5) Nakon proteka pripravničkog staža, mentor daje mišljenje o osposobljenosti pripravnika.
- (6) Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.
- (7) Ukoliko pripravnik ne položi stručni ispit iz prvog pokušaja ima pravo polagati ga još jednom u prvom sljedećem roku. Ako ni tada ne položi stručni ispit, radni odnos mu prestaje redovitim otkazom ugovora o radu na dan isteka posljednjeg dana roka za polaganje stručnog ispita.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 26.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, osoba koja je završila školovanje za takvo zanimanje može se primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).
- (2) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku. Stručno osposobljavanje za rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.
- (3) 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.
- (4) Stručno osposobljavanje za rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.
- (5) Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu iz stavka 1. ovog članka se primjenjuju odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

V. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Pojam radnog vremena

Članak 27.

- (1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.
- (2) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Tjedno radno vrijeme i raspored radnog vremena

Članak 28.

- (1) Tjedno radno vrijeme radnika raspoređeno je na šest radnih dana, a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti na pet radnih dana.
- (2) Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena, raspored radnog vremena na određenim poslovima i raspored radnog vremena u ljetnom razdoblju, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje pisanom odlukom Poslodavac, uz obvezu savjetovanja s radničkim vijećem, odnosno sindikatom.
- (3) Poslodavac je dužan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana ranije, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 29.

- (1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (3) Sate koji su preraspodijeljeni u slobodne dane, a nisu iskorišteni u razdoblju na koje se odnose, Poslodavac je dužan obračunati i platiti kao prekovremene sate u obračunu prve sljedeće plaće.
- (4) Preraspodijeljeno radno vrijeme, uključujući i prekovremeni rad, ne smije trajati duže od 48 sati tjedno, a najduže četiri mjeseca u kalendarskoj godini. Preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom godine ne smije trajati prosječno duže od 40 sati tjedno.
- (5) O preraspodjeli radnog vremena odlučuje Poslodavac u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada i dužan je o tome pisanom odlukom, donesenom uz savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikatom, obavijestiti radnike najmanje jedan tjedan prije nastanka obveze.
- (6) Na sva pitanja vezano za preraspodjelu radnog vremena koja nisu regulirana ovim Pravilnikom i kolektivnim ugovorom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

Puno radno vrijeme

Članak 30.

- (1) Puno radno vrijeme radnika iznosi četrdeset sati tjedno.
- (2) Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je Poslodavac radniku za takav rad dao pisanu suglasnost.

Nepuno radno vrijeme

Članak 31.

- (1) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Ako to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva radnika, svaki u nepunom radnom vremenu.
- (3) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.

(4) Radnik iz stavka 3. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

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

(6) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s Poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

(7) Plaća i druga materijalna prava (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(8) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Članak 32.

(1) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s Poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

(2) Ako kod Poslodavca nema radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen temeljem ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme te obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuju Poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, Poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(4) Poslodavac je dužan radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 33.

(1) Na poslovima koji su posebnim propisom utvrđeni kao poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju na zdravlje i radnu sposobnost radnika, sukladno posebnom propisu.

(2) Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ostvaruju sva prava kao da rade u punom radnom vremenu.

(3) Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ne mogu se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti im se može odrediti prekovremeni rad. Iznimno, radnik koji radi na poslovima za koje je radno vrijeme skraćeno, obvezatan je u preostalom vremenu do punog radnog vremena obavljati druge poslove na kojima ne postoje štetni utjecaji, ako je to određeno

ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Prekovremeni rad

Članak 34.

(1) Na pisani zahtjev Poslodavca radnik je dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u svim drugim slučajevima prijekne potrebe.

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

(3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

(4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od trideset dva sata mjesečno niti sto osamdeset sati godišnje, iznimno može trajati i duže, uz pismeni pristanak radnika, ali ne duže od 250 sat godišnje.

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(6) Samo u slučaju više sile ili uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, prekovremeno mogu raditi trudnica, majka s djetetom do navršene tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do njegovih navršenih šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, te radnik iz članka 29. stavka 2. i članka 30. stavka 4. ovoga Pravilnika.

Smjenski rad

Članak 35.

(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, ako je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Noćni rad

Članak 36.

(1) Rad između 22 sata i 6 sati idućeg dana, smatra se noćnim radom.

(2) Ako je rad organiziran u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik radi niču uzastopce najviše tjedan dana.

Zaštita posebno osjetljivih skupina radnika

Članak 37.

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

(2) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

VI. ODMORI I

DOPUSTI Stanka Članak

38.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od najmanje trideset minuta.
- (2) Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.
- (3) Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.
- (4) Vrijeme odmora iz stavka 1., 2., i 3. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.
- (5) Vrijeme korištenja odmora (stanke) određuje svojom odlukom Poslodavac.
- (6) U pravilu, vrijeme odmora (stanke) Poslodavac ne može odrediti u prva dva sata nakon početka radnog vremena, ni u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.
- (7) Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, Poslodavac će radniku omogućiti da dnevno radi trideset minuta kraće, odnosno da se vrijeme stanke preraspodijeli u slobodne dane.

Dnevni odmor

Članak 39.

- (1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.
- (2) Radnik ne smije raditi više od dvanaest sati neprekidno, uključujući redovan i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i si.)

Tjedni odmor

Članak 40.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 39. ovoga Pravilnika.
- (2) Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.
- (3) Odmor iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.
- (4) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. 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. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 39. ovoga Pravilnika.

Godišnji odmor

Članak 41.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

Članak 42.

(1) Radnik ima pravo na godišnji odmor iz članka 41. ovog Pravilnika od najmanje 20 radnih dana, a maloljetnik i zaposlenik koji radi na poslovima na kojima ga, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje 25 radnih dana.

(2) Duljina godišnjeg odmora preko 20 radnih dana, odnosno 25 radnih dana, utvrđuje se prema sljedećim kriterijima:

A. Temeljem složenosti poslova koje obavlja:

	5 dana
poslovi VSS	4 dana
- poslovi VŠS	3 dana
- poslovi SSS, VKV i KV	2 dana
poslovi NSS	

B. Temeljem duljine radnog staža:

	1 dan
do 5 godina od 5 do	2 dana
10 godina od 10 do	3 dana
15 godina od 15 do	4 dana
20 godina od 20 do	5 dana
25 godina od 25 do	6 dana
30 godina od 30 i	8 dana
više godina	

C. Temeljem radnih uvjeta:

rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim naporima ili posebnim radnim uvjetima	3 dana
rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom	2 dana

D. Temeljem posebnih socijalnih uvjeta:

roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom	2 dana
---	--------

- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako sljedeće malodobno dijete još po 1 dan roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta,

bez obzira na drugu djecu
osobi s invaliditetom

3 dana
2 dana

E. Temeljeni doprinosa na radu:

ako ostvaruje iznadprosječne rezultate

2 dana

(3) Kriteriji se primjenjuju kumulativno, a godišnji odmor zaposlenika može trajati najduže 30 (trideset) radnih dana.

(4) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

Članak 43.

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 42. stavkom 4. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Iznimno od članka 42. stavaka 1., 2. i 3. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

(3) Ako je Poslodavac radniku iz stavka 2. ovoga članka prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Članak 44.

(1) Godišnji odmor iz članka 42. i 43. ovoga Pravilnika radniku se utvrđuje brojem radnih dana, ovisno o radnikovu tjednom rasporedu radnog vremena.

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

(3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

(4) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz članka 43. stavaka 1. i 2. ovoga Pravilnika najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

(5) Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestina godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Članak 45.

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

Članak 46.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj

kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 47.

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

Članak 48.

- (1) Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristi 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.

Članak 49.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 48. ovoga Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 48. ovoga Pravilnika može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 48. ovoga Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
- (4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na 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 sljedeće kalendarske godine.
- (5) Iznimno od stavka 4. ovoga 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.
- (6) Radnik koji zbog mobilizacije u Hrvatsku vojsku ili zbog radne obveze nije koristio godišnji odmor, neiskorišteni godišnji odmor za prethodnu godinu ima pravo koristiti nakon demobilizacije ili nakon prestanka radne obveze u sljedećoj kalendarskoj godini.

Članak 50.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje svojom odlukom Poslodavac u skladu s kolektivnim ugovorom, Zakonom, ugovorom o radu i ovim Pravilnikom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(2) Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.

(3) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe i želje radnika te se u tom smislu trebaju prikupiti njihovi prijedlozi, a sve u skladu s potrebama organizacije rada te mogućnostima za odmor raspoloživim radnicima.

(4) Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora odlukom obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

(5) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje dva dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

Članak 51.

(1) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih, neodgodivih službenih poslova, a na temelju odluke Poslodavca.

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

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

(4) Troškovima iz stavka 3. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

(5) Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, u visini određenoj kolektivnim ugovorom.

(6) Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Plaćeni dopust

Članak 52.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe.

(2) Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od deset (10) radnih dana godišnje, s tim da u pojedinačnim slučajevima ostvaruje sljedeća prava i to za:

- sklapanje braka - 5 radnih dana,
- rođenje djeteta - 5 radnih dana,
- smrt supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, djeteta, roditelja i unuka - 5 radnih dana,
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera - 2 radna dana,
- selidbu - 2 radna dana,
- dobrovoljno darivanje krvi - 1 radni dan,
- tešku bolest supružnika, djeteta ili roditelja - 3 radna dana,
- polaganje stručnog ispita prvi put - 10 radnih dana,
- nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama - 1 radni dan,

- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe radničkog vijeća, sindikalnog rada i drugo - 2 radna dana,
 - elementarne nepogode - 5 radnih dana.
- (3) Za pripremanje i polaganje stručnog ispita propisanog posebnim zakonom, radniku se može odobriti plaćeni dopust u trajanju dužem od propisanog u stavku 2. ovoga članka, ali ne duže od 30 radnih dana.
- (4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 2. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine koristio prema drugim osnovama.
- (5) Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje ga je uputio Poslodavac ili uz njegovu suglasnost, za pripremanje i polaganje ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust od 15 radnih dana godišnje.
- (6) Za pripremanje i polaganje završnog ispita, osim plaćenog dopusta iz stavka 5. ovoga članka, radnik ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

Neplaćeni dopust

Članak 53.

- (1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- (2) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće prouzročiti teškoće u obavljanju djelatnosti Poslodavca, a osobito radi: gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno- umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:
- za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi - najmanje 5 dana,
 - za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi i na fakultetu - najmanje 10 dana,
 - za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima - najmanje 5 dana,
 - za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.) - najmanje 2 dana.
- (3) Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 2. ovog članka može odobriti i u trajanju duljem od 30 dana.
- (4) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

VII. PLAĆA, DODACI NA PLAĆU I NAKNADA PLAĆE

Određivanje plaće

Članak 54.

- (1) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom posebnim zakonom, kolektivnim ugovorom, drugim propisom, odnosno sukladno propisima na koje se poziva ugovor o radu.
- (2) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.
- (3) U smislu stavka 2. ovoga članka dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako:

1) obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju,

2) je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti,

3) je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.

(4) Pod plaćom se, u smislu stavka 1. ovoga članka, podrazumijeva osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja Poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad.

(5) Odredba ugovora o radu, kolektivnog ugovora ili drugoga pravnog akta protivna stavku 1. ovoga članka, ništetna je.

Članak 55.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od: osnovne plaće, dodatka na plaću za rad u posebnim situacijama, stimulativnog dodatka.

Osnovna plaća

Članak 56.

(1) Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme predstavlja zbroj umnoška osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi, stalnog dodatka utvrđenog u visini kao u tijelima Gradske uprave i dodatka na radni staž u visini od 0,5% za svaku navršenu godinu staža.

(2) Pravo na stalni dodatak iz stavka 1. ovog članka imaju u punom iznosu i radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu.

(3) Koeficijenti složenosti poslova pojedinih radnih mjesta radnika kod Poslodavca određuju se kako slijedi:

1. POSLOVI STRUKE

Vrijednost koeficijenta

Radno mjesto:

1.1. KNJIŽNIČARSKI SAVJETNIK (VSS)	1,963
1.2. KNJIŽNIČAR (VSS)	VIŠI 1,763
1.3. VODITELJ MATIČNE SLUŽBE (VSS) -Sredstva Ministarstva	1.713
1.4. DIPLOMIRANI KNJIŽNIČAR (VSS)	L613
1.5. KNJIŽNIČAR (VŠS)	1,363
1.6. POMOĆNI KNJIŽNIČAR- STRUČNJAK ZAŠTITE NA RADU (SSS)	1,273
1.7. POMOĆNI KNJIŽNIČAR (SSS)	1,163

2. OPĆI POSLOVI

2.1. VODITELJ OPĆIH, PRAVNIH I MEĐUNARODNIH POSLOVA (VSS)	1,963
2.2. VODITELJ ODNOSA S JAVNOŠĆU (VSS)	1,763
2.3. VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VSS)	1,663
2.4. TAJNIK (VSS)	
SYSTEMSKI INŽENJER	1,613
2.5. VODITELJ RAČUNOVODSTVA (VŠS)	1,413
2.6. BLAGAJNIK (SSS)	1,163
2.7. KNJIGOVOĐA	1,163
2.8. ADMINISTRATIVNI REFERENT (SSS)	1,163
2.9. ČISTAČICA - DOSTAVLJAČ (NSS)	0,913

(4) Radnik ostvaruje pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova svoga radnog mjesta za radni staž pod istim uvjetima i u istim postocima kao što to pravo ostvaruju zaposlenici u upravnim tijelima Gradske uprave Grada Splita.

(5) Radniku koji ima niži stupanj stručne spreme od stupnja ili stupnjeva određenih u stavku 3. ovoga članka za poslove radnog mjesta na kojemu je zaposlen, umanjit će se koeficijent (ili plaća) za 5%.

(6) Radniku koji ima dva stupnja nižu stručnu spremu od stupnja ili stupnjeva određenih u stavku 3. ovoga članka za poslove radnog mjesta na kojemu je zaposlen, umanjit će se koeficijent (ili plaća) za 10%.

(7) Radnici s navršениh 15 godina staža izuzimaju se od umanjenja koeficijenata iz stavka 4. i 5. ovoga članka.

(8) Za postignuti znanstveni stupanj, ako je u svezi s poslovima koje radnik obavlja ili s djelatnošću Poslodavca, pripadajući koeficijent radnika određen ovim člankom uvećat će se za magistre znanosti 8%, te za doktore znanosti 15%.

Dodaci na plaću Članak 57.

(1) Osnovna plaća radnika bez stalnog dodatka povećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

- za rad noću	40%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom	35%
- za smjenski rad	10%
- za dvokratni rad	10%

(2) Ako radnik radi na blagdane i u neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50%.

(3) Pravo na naknadu za rad subotom ne ostvaruju radnici čije je radno vrijeme raspoređeno u šest radnih dana u tjednu.

(4) Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnome vremenu Poslodavca koji zaposlenik obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna.

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

- (6) Naknada za rad u smjenama isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.
- (7) Dvokratni rad je onaj rad koji se obavlja tijekom dva ili tri dolaska u jednom danu s prekidom dužim od 90 minuta. Dodatak na plaću za dvokratni rad obračunava se za sve sate rada u danu kada se radilo dvokratno.
- (8) Pravo na uvećanje plaće temeljem dvokratnog i smjenskog rada imaju radnici koji su ispunili propisanu tjednu i mjesečnu satnicu rada.
- (9) Dodaci na plaću u posebnim situacijama međusobno se ne isključuju, osim u slučaju dvokratnog i smjenskog rada u istom danu.
- (10) Za obavljanje poslova voditeljstva pripadajući koeficijent radnika iz stavka 1. ovog članka uvećati će se za 10%. Uvećanje plaće za voditeljstva ne mogu se kumulirati. Zaposlenik nema pravo na uvećanje plaće za obavljanje poslova voditeljstva ako je riječ o obavljanju poslova kod kojih je voditeljstvo u opisu samog radnog mjesta.

Stimulativni dodatak

Članak 58.

- (1) Za ostvarene izuzetne radne rezultate radniku se na osnovnu plaću bez stalnog dodatka može isplatiti stimulativni dodatak do 20% mjesečne plaće, u slučajevima i prema kriterijima predviđenim ovim Pravilnikom i ako su za tu namjenu osigurana posebna sredstva.
- (2) Stimulativni dodatak za ostvarene izuzetne radne rezultate utvrđuje se na osnovi ocjene radnog doprinosa radnika.
- (3) Ocjenu radnog doprinosa radnika donosi ravnatelj pisanom odlukom na kraju mjeseca.
- (4) Ocjena radnog doprinosa određuje se temeljem sljedećih kriterija:
 - zalaganja radnika na radu i rezultata njegova rada,
 - kvalitete i količine obavljenog rada,
 - izuzetnog doprinosa u radu sa strankama,
 - rada na unapređenju struke,
 - doprinosa ostvarivanju vlastitog prihoda Poslodavca,
 - ažurnosti u obavljanju poslova i radnih zadataka,
 - stupnju samostalnosti i kreativnosti u obavljanju poslova,
 - doprinosa poslovnom ugledu Poslodavca,
 - odnosa prema radnicima kod Poslodavca i naročito prema strankama,
 - angažmanu na pisanju stručnih tekstova koji pridonose razvoju djelatnosti Poslodavca,
- (5) Stimulativni dodatak može iznositi do 20 % plaće radnog mjesta za koje se isti isplaćuje bez stalnog dodatka.
- (6) Isplatu stimulativnog dodatka određuje ravnatelj mjesečno sukladno ostvarenom financijskom planu.

Isplata plaće i naknade plaće

Članak 59.

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.
- (2) Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.
- (3) Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada

plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

(4) Plaća i naknada plaće su, u smislu Zakona i ovog Pravilnika, plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 60.

(1) Poslodavac je dužan najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

(3) Obračuni iz stavka 2. ovoga članka ovršne su isprave.

Pravo na povećanu plaću

Članak 61.

(1) Za posebne uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi radnik ima pravo na povećanu plaću.

Naknada plaće

Članak 62.

(1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog korištenja godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje, te drugih opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu radnik ima pravo na naknadu plaće.

(2) Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članica za koje se naknada isplaćuje na teret Poslodavca.

(3) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom Poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

(4) Radnik koji odbije raditi zbog neprevedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

(5) Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

Članak 63.

(1) Prilikom isplate naknade plaće Poslodavac će radniku uručiti pisani izračun naknade plaće.

(2) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 80% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

(3) Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Zabrana prijeboja

Članak 64.

(1) Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

(2) Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

Članak 65.

Plaća ili naknada plaće zaposlenika može se prisilno ustegnuti u skladu s posebnim zakonom.

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Regres

Članak 66.

(1) Radnik ostvaruje pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u istom iznosu kao i službenici i namještenici u pravnim tijelima Grada Splita.

(2) Regres iz stavka 1. ovoga članka radniku će se isplatiti u cijelosti, jednokratno, najkasnije do 31. kolovoza tekuće godine.

Otpremnina

Članak 67.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu tri prosječne neto plaće svih zaposlenika koje su isplaćene u ustanovi u posljednja 3 mjeseca prije umirovljenja.

Pomoć

Članak 68.

(1) Radnik ili njegova obitelji imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika- u visi tri prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u RH u prethodnom tromjesečju, prema posljednjim podacima Državnog zavoda za statistiku i troškova pogreba. Pod troškovima pogreba iz ovog stavka podrazumijevaju se stvar troškovi pogreba, a najviše do iznosa dvije prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u RH u prethodnom tromjesečju, prema posljednjim podacima Državnog zavoda za statistiku.
- bolovanja dužeg od 6 mjeseci- u visini jedne prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u RH u prethodnom tromjesečju, prema posljednjim podacima Državnog zavoda za statistiku
- smrti supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, djeteta i roditelja radnika u visini neoporezive naknade.

(2) Zaposlenik ima pravo na jednokratnu pomoć u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti- u visini 2 prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u RH u prethodnom tromjesečju, prema posljednjim podacima Državnog zavoda za statistiku
- nastanka teške invalidnosti djece ili supružnika zaposlenika- u visini 1 prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u RH u prethodnom tromjesečju, prema posljednjim podacima Državnog zavoda za statistiku.

(3) Zaposlenik ima pravo na pomoć jedanput godišnje po svakoj osnovi u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana- u visini neoporezive naknade,
- radi nabave medicinskog pomagala i radi pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu za sebe, dijete ili supružnika- u visini stvarnih troškova, a najviše do iznosa 1 prosječne neto plaće isplaćene po zaposlenom u pravnim osobama u RH u prethodnom tromjesečju, prema posljednjim podacima Državnog zavoda za statistiku.

(4) Pod teškom invalidnošću iz prethodnog stavka ovog članka podrazumijeva se invalidnost utvrđena od nadležne liječničke komisije koja prelazi 70%.

(5) Pomoć za nabavku medicinskog pomagala i lijekova odobrat će se temeljem specijalističkog nalaza i priloženih računa.

Dnevica i naknada troškova putovanja

Članak 69.

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice u najmanjem iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje u hotelu B-kategorije.

(2) Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način na koji je to regulirano za tijela državne vlasti.

Terenski dodatak

Članak 70.

(1) Za vrijeme rada izvan sjedišta Poslodavca utvrđenog ugovorom o radu i izvan mjesta stalnog boravka radnik ima pravo na terenski dodatak utvrđen u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

(2) Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

(3) Puni iznos terenskog dodatka dnevno iznosi najmanje iznos na koji se prema posebnim propisima ne plaća porez.

(4) Terenski dodatak se radniku isplaćuje najkasnije posljednji dan u mjesecu, za sljedeći mjesec.

(5) Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 71.

(1) Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta Poslodavca, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta Poslodavca.

(2) Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanji iznos na koji se, sukladno posebnim propisima, ne plaća porez.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 72.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim, odnosno međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni pojedinačne, mjesečne, odnosno godišnje prijevozne karte.

(2) Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

(3) Naknada za troškove prijevoza radnicima se isplaćuje u novcu.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 73.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, naknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog djela prema Pravilniku o porezu na dohodak po prijeđenom kilometru.

Osiguranje

Članak 74.

Radnici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja, posljedica ozljeda na radu i profesionalne bolesti.

Radnici imaju pravo na sistematski pregled na trošak poslodavca pod istim uvjetima i u istim iznosima kao što to pravo ostvaruju zaposlenici u upravnim tijelima Gradske uprave Grada Splita.

Jubilarna nagrada

Članak 75.

(1) Radniku se isplaćuje jubilara nagrada za rad kod Poslodavca i to za navršenih:

- 10 godina u bruto iznosu od 2.250,00 kuna
- 15 godina u bruto iznosu od 3.000,00 kuna
- 20 godina u bruto iznosu od 3.750,00 kuna
- 25 godina u bruto iznosu od 4.500,00 kuna
- 30 godina u bruto iznosu od 5.250,00 kuna
- 35 godina u bruto iznosu od 6.000,00 kuna
- 40 godina u bruto iznosu od 7.500,00 kuna
- 45 godina u bruto iznosu od 9.000,00 kuna

Bruto iznos uključuje i doprinose poslodavca.

Radniku će se isplatiti jubilara nagrada iz stavka 1. ovog članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

(2) Ukoliko su iznosi jubilarnih nagrada iz Kolektivnog ugovora za zaposlene u Gradskoj upravi Grada Splita ili po nekoj drugoj osnovi, ugovoreni ili propisani u većem iznosu od iznosa jubilarnih nagrada iz stavka 1. ovog članka, radnik će ostvariti pravo na isplatu jubilarne nagrade u iznosima propisanim tim Kolektivnim ugovorom ili temeljem druge osnove.

Dar za djecu

Članak 76.

(1) U povodu Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti i koje je u toj kalendarskoj godini navršilo 15. godina života, u istom iznosu te u istim rokovima isplate kao što pravo ostvaruju službenici i namještenici u upravnim tijelima Grada Splita.

Naknada za božićne blagdane

Članak 77.

Radnicima se za božićne blagdane isplaćuje prigodna nagrada u istom iznosu i u rokovima kao što to pravo ostvaruju zaposlenici u upravnim tijelima Gradske uprave Grada Splita.

Dar u naravi

Članak 78.

Radnicima se jednom godišnje daje dar u naravi kojega pojedinačna vrijednost ne prelazi neoporezivi iznos na koji se prema Pravilniku o porezu na dohodak ne plaća porez, odnosno u istom iznosu koji se isplaćuje radnicima u upravnim tijela Grada Splita.

IX. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Članak 79.

- (1) Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.
- (2) Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Poslodavca.
- (3) Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada Poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu za izum i tehničko unapređenje.
- (4) Nagrada iz stavka 3. ovoga članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela od ostvarenog učinka izuma i tehničkog unapređenja.
- (5) Nagrada iz stavka 3. ovoga članka mora biti razmjerna učinku koji Poslodavac ima od izuma ili tehničkog unapređenja, odnosno učinku koji se stvarno može očekivati, s time da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.
- (6) O nagradi iz stavaka 3., 4. i 5. ovoga članka radnik i Poslodavac zaključit će posebni ugovor.

Članak 80.

- (1) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću Poslodavca, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.
- (2) Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

Članak 81.

- (1) Ako Poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.
- (2) Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavka 1. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

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 (zakonska zabrana natjecanja).

(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 takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

(3) Pravo Poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku od 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.

Članak 83.

(1) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklopiti poslove kojima se natječe s Poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

(2) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa.

(3) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka može biti sastavni dio ugovora o radu.

(4) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka mora se sklopiti u pisanom obliku.

(5) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne obvezuje radnika ako njegov cilj nije zaštita opravdanih poslovnih interesa Poslodavca ili ako se njime, s obzirom na područje, vrijeme i cilj zabrane, a u odnosu na opravdane poslovne interese Poslodavca, nerazmjerno ograničava rad i napredovanje radnika.

(6) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ni štetan je ako ga sklopi maloljetnik ili radnik koji u vrijeme sklapanja toga ugovora prima plaću manju od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

(7) U slučaju iz stavka 6. ovoga članka na ništetnost ugovorne zabrane natjecanja ne može se pozivati Poslodavac.

Članak 84.

(1) Ako Zakonom za određeni slučaj nije drukčije određeno, ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je Poslodavac ugovorom preuzeo obvezu da će zaposleniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(2) Naknadu iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac je dužan isplatiti radniku najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

(3) Ako je dio plaće radnika namijenjen za pokriće određenih troškova u vezi s obavljanjem rada, naknada se može razmjerno umanjiti.

Članak 85.

(1) Ako radnik otkáže ugovor o radu izvanrednim otkazom zbog toga stoje Poslodavac teško povrijedio obvezu iz ugovora o radu, ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti ako u roku od mjesec dana od dana prestanka ugovora o radu radnik pisano izjavi da se ne smatra vezanim tim ugovorom.

(2) Ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti kada Poslodavac otkáže ugovor o radu, a nema

za to Zakonom opravdan razlog, osim ako u roku od petnaest dana od otkaza ugovora obavijesti radnika da će mu za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja plaćati naknadu iz članka 84. ovoga Pravilnika.

Članak 86.

- (1) Poslodavac može odustati od ugovorne zabrane natjecanja pod uvjetom da o tome pisano obavijesti radnika.
- (2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac nije u obvezi plaćati naknadu iz članka 84. ovoga Pravilnika nakon isteka roka od tri mjeseca od dana dostave radniku pisane obavijesti o odustanku od ugovorne zabrane natjecanja.

Članak 87.

- (1) Za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja može se ugovoriti ugovorna kazna.
- (2) Ako je za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja predviđena samo ugovorna kazna, Poslodavac može, u skladu s općim propisima obveznoga prava, tražiti samo isplatu te kazne, a ne i ispunjenje obveze ili naknadu veće štete.
- (3) Ugovorna kazna iz stavka 1. ovoga članka može se ugovoriti i za slučaj da Poslodavac ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja, ako je u vrijeme sklapanja takvog ugovora radnik primao plaću veću od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

XI. NAKNADA

ŠTETE Članak

88.

- (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 svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 89.

- (1) Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti iznos naknade štete.
- (2) Štetne radnje i naknade iz stavka 1. ovoga članka mogu se predvidjeti kolektivnim ugovorom ili općim aktom.
- (3) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 2. ovoga članka veća od utvrđenog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Članak 90.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 91.

Kolektivnim ugovorom ili općim aktom Poslodavca mogu se utvrditi uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od dužnosti naknade štete.

Članak 92.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog 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

Članak 93.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika,
- 2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- 3) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- 4) sporazumom radnika i Poslodavca,
- 5) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- 6) otkazom,
- 7) odlukom nadležnog suda.

Članak 94.

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

Članak 95.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 96.

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

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

ili

4) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

(2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

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

(4) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

(5) Ako u roku iz stavka 4. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova. Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 97.

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

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

(3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Članak 98.

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa u smislu članka 97. ovoga Pravilnika smatraju se:

1. neovlašteno prisvajanje imovinske koristi,
2. neizvršavanje ili nesavjesno, nepravodobno i nemamo izvršavanje radnih obveza,
3. namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz radnog odnosa,
4. nepravodoban dolazak na posao ili samovoljno napuštanje posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Poslodavca,
5. zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
6. konzumiranje alkohola ili opojnih droga u vrijeme radnog vremena, ili rad pod utjecajem alkohola ili opojnih droga, s time da se prisutnost alkohola ili droga utvrđuje posebnim uređajima i prema pravilima propisanim propisima o zaštiti na radu,
7. otuđenje ili uništavanje imovine Poslodavca,
8. nanošenje znatnije štete,
9. povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
10. osobito neprimjereno, nepoželjno i grubo ponašanje prema suradnicima i ostalim osobama s kojima radnik redovito u svom radu kontaktira (tučnjava, uznemiravanje,

- spolno uznemiravanje i slično),
11. odavanje službene ili druge tajne određene zakonom ili drugim propisom.

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 99.

- (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 ovog Pravilnika, 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.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 100.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 101.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 102.

- (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 103.

- (1) Otkazni rok počinje teći s danom dostave otkaza ugovora o radu.

(2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti te vršenja dužnosti i prava državljanina u obrani.

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

(4) Ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

(5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je Poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 104.

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

1) dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,

2) mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,

3) mjesec dana i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,

4) dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina,

5) dva mjeseca i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina te

6) tri mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod 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 pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

(3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u duljini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavicima 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 daje radio do isteka otkaznoga roka.

(5) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(6) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog, osim ako s Poslodavcem ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 105.

- (1) Odredbe ovoga Pravilnika 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. ovoga 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 koji odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.
- (4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka rok za sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa sukladno Zakonu 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.

Vraćanje zaposlenika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 106.

- (1) Ako sud utvrdi da otkaz Poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao.
- (2) Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

Sudski raskid ugovora o radu

Članak 107.

- (1) Ako sud utvrdi da otkaz Poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- (2) Odluku iz stavka 1. ovoga članka sud može donijeti i na zahtjev Poslodavca ako postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nije moguć.
- (3) Poslodavac i radnik mogu zahtjev za prestanak ugovora o radu, na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja.

Otpremnina

Članak 108.

- (1) Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na duljinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod Poslodavca.

- (2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.
- (3) Ako Zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (4) Otpremnina iz stavka 2. ovoga članka radniku će se isplatiti posljednjeg dana rada.

Kolektivni višak zaposlenika

Članak 109.

- (1) Ukoliko bi kod Poslodavca u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorici radnika, Poslodavac je dužan pravodobno i na način propisan Zakonom savjetovati se sa sindikalnim povjerenikom radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.
- (2) Postupak kolektivnog otkazivanja provodi se u postupku i na način utvrđen Zakonom i kolektivnim ugovorom.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 110.

- (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 obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.
- (3) Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu

XIII. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 111.

Svi radnici obvezni su stručno, savjesno, marljivo i kvalitetno obavljati poslove te ih završavati na vrijeme i u skladu s pisanim i usmenim uputama nadređenih, internim aktima Poslodavca, odlukama tijela upravljanja Poslodavca i pozitivnim propisima.

Članak 112.

Povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se osobito:

1. neopravdano kašnjenje na posao te napuštanje radnoga mjesta u tijeku radnoga vremena suprotno odredbama ovoga Pravilnika,
2. nepravovremeno izvršavanje naloga ravnatelja Knjižnice,
3. nepridržavanje odluka, odnosno postupanje suprotno odlukama Poslodavca,
4. uznemiravanje bilo koje vrste drugih radnika na radnom mjestu i tijekom radnog vremena,
5. neizvršavanje te nesavjesno, nepravovremeno i nemamo izvršavanje radnih obveza,

6. davanje netočnih podataka važnih za donošenje poslovnih odluka Poslodavca,
7. neopravdani izostanak s posla dva ili više dana,
8. nezakonito i nemarno raspolaganje sredstvima, dokumentima te nesvršishodno i neodgovorno korištenje sredstava za rad,
9. povreda propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara,
10. odavanje službene, poslovne i druge tajne utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom ili drugim aktom Poslodavca,
11. zlouporaba korištenja bolovanja,
12. dolazak na posao u pijanom stanju ili pod utjecajem opojnih droga ili konzumiranje alkohola i droga u vrijeme rada,
13. držanje alkohola u radnim prostorijama i odbijanje provjere alkoholiziranosti kad to zatraži Poslodavac,
14. pušenje u prostorijama u kojima postoji povećana opasnost od požara ili gdje je zabranjeno pušenje,
15. izazivanje tučnjave na radnom mjestu, nepristojno ponašanje, kao i svaki postupak koji predstavlja u težem stupnju nepravilan odnos prema radnicima, poslovnim partnerima ili ostalim osobama koje na bilo koji način surađuju s Poslodavcem, a kojim je nanesena ozbiljna povreda nečijem ugledu, odnosno časti ili zbog kojeg su teže i trajnije poremećeni međuljudski odnosi,
16. zlouporaba položaja i prekoračenje ovlaštenja, pribavljanje materijalne koristi u bilo kojem obliku i na bilo koji način u svezi s radom za sebe ili drugoga,
17. obavljanje privatnih poslova u vrijeme radnoga vremena, na radnom mjestu,
18. neovlašteno otuđenje sredstava koja su dana radnicima za izvršavanje poslova radnog mjesta,
19. postupanje radnika kojim je očigledno nanesena znatna šteta Poslodavcu ili grubo kršenje odredbi o radu i redu utvrđenih propisima, ovim Pravilnikom i drugim aktima Poslodavca.

Članak 113.

- (1) Nakon saznanja daje radnik kršio svoje radne obveze, ovlaštena osoba Poslodavca će razmotriti okolnosti u svezi s kršenjem iste te u slučaju utvrđenja da zbog iste nije potrebno radniku otkazati ugovor o radu, u pravilu će radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj ponavljanja kršenja obveza iz radnog odnosa.
- (2) Pisano upozorenje iz prethodnog stavka priprema se u dva primjerka od kojih se jedan primjerak dostavlja radniku, a jedan odlaže u dosje radnika.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Donošenje odluka

Članak 114.

- (1) Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom (s poukom o pravnom lijeku) donosi ravnatelj Poslodavca ili od ravnatelja ovlaštena osoba na temelju pisane punomoći.
- (2) U svezi s ovlastima za donošenje odluka i zastupanje o pitanjima iz radnog odnosa radnika, podredno se primjenjuje Zakon o obveznim odnosima, kao opći propis obveznog prava.
- (3) Protiv odluke iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo uložiti prigovor osobno ili preko sindikalnog povjerenika.

(4) Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na odluku iz stavka 1. ovoga članka, ravnatelj Poslodavaca ili od ravnatelja ovlaštena osoba dužni su prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe sindikata, ako to radnik zahtijeva.

Dostava odluka

Članak 115.

(1) Pismena se, u pravilu, dostavljaju radnicima osobno neposrednim uručivanjem na radnom mjestu, a u slučaju odsutnosti radnika s radnog mjesta preporučeno, a ako se pismeno mora osobno uručiti radniku, preporučeno s povratnicom preko izvršitelja poštanskih usluga ili preko javnog bilježnika na adresu prebivališta, a u slučaju da je radnik prijavio osobi zaduženoj za kadrovske poslove Poslodavca adresu boravišta ili drugu adresu za dostavu pošte, odluka će se dostaviti na tu adresu.

(2) Pismeno koje se ne mora osobno uručiti radniku koji je odsutan s radnog mjesta, smatrat će se dostavljenim ako je predano odraslom članu njegova domaćinstva.

(3) Ako se radnika, kojem se pismeno mora osobno uručiti, ne zatekne na adresi prebivališta, odnosno adresi koju je dao Poslodavcu, izvršitelj poštanskih usluga ili javni bilježnik ostavit će pisanu obavijest o roku u kojem se pismeno može podići.

(4) Ako se dostava ne može obaviti ni na koji prethodno navedeni način ili radnik po ostavljenoj pisanoj obavijesti o pismenu pošiljku u ostavljenom roku ne preuzme ili ako odbije primiti pismeno, pismeno se stavlja na oglasnu ploču u sjedištu Poslodavca ili organizacijske jedinice u kojoj radnik radi. Protekom roka od osam dana od dana kad je pismeno stavljeno na oglasnu ploču smatra se daje dostava izvršena.

(5) Ako radnik odbije potpisati primitak pismena, osoba koja je dostavlja o tome će sastaviti zabilješku s naznakom datuma dostave, razlozima odbijanja potpisivanja te možebitnim svjedocima, s tim da se dostava smatra uredno izvršenom.

(6) Radnik se ne može pozivati na neznanje o činjenicama/aktima objavljenima na netom opisani način.

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

(8) U odnosu na ostala pitanja u svezi s dostavom pismena radniku, na odgovarajući način se primjenjuju odredbe Zakona o parničnom postupku.

Zaštita prava

Članak 116.

(1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest 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 petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

(4) Ako je Zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

(5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 6. ovog Pravilnika.

(6) Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, nadležni sud, u smislu odredbi ovoga Pravilnika, je sud nadležan za radne sporove.

Teret dokazivanja u radnim sporovima

Članak 117.

(1) U slučaju spora iz radnog odnosa teret je dokazivanja na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.

(2) U slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti u dobroj vjeri, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim daje stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na Poslodavca koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika, odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

(3) U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu teret je dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu na Poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao Poslodavcu, a na radniku samo ako je on ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.

(4) U slučaju spora u vezi s radnim vremenom, ako Poslodavac ne vodi evidenciju na način propisan ovim Pravilnikom, teret je dokazivanja radnog vremena na Poslodavcu.

Suglasnosti sindikata s odlukom Poslodavca

Članak 118.

(1) Ako je Poslodavac zatražio suglasnost sindikata/sindikalnog povjerenika za svoju odluku, njegova je dužnost, u roku osam dana od dostave zahtjeva Poslodavca, očitovati se o davanju ili uskrati te suglasnosti ako Zakonom o radu za pojedini slučaj nije drukčije određeno.

(2) Ako u roku iz stavka 1. ovoga članka sindikat/sindikalni povjerenik ne dostavi Poslodavcu svoje očitovanje o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom Poslodavca.

Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Članak 119.

Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.

XV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Članak 120.

- (1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati 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 koji radnik obavlja.
- (3) Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Članak 121.

- (1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili drugim propisom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
- (2) Ako je osobne podatke iz stavka 1. ovoga članka potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, Poslodavac mora unaprijed odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.
- (3) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo osoba koju za to Poslodavac posebno ovlasti.
- (4) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.
- (5) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.
- (6) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja mora uživati povjerenje zaposlenika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.
- (7) Poslodavac, osoba iz stavka 6. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

XVI. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Zabrana nejednakog postupanja, zaštita trudnice, pretpostavka rada u punom radnom vremenu i korištenje roditeljskih i roditeljskih prava

Članak 122.

- (1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.
- (2) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Članak 123.

- (1) 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.

(2) U sporu između Poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

(3) Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

(4) Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 1. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

(5) Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Članak 124.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Članak 125.

Rodiljna i roditeljska prava radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

Zabrana otkaza, pravo radnika na izvanredni otkaz i pravo povratka na prethodne i odgovarajuće poslove

Članak 126.

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

(2) Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan ako je na dan davanja otkaza Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti Poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Članak 127.

(1) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena

radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom 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 128.

(1) Nakon isteka roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava u roku od mjesec dana od dana kada je Poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

(2) 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.

(3) 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 na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

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

Članak 129.

(1) Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

(2) Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.

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

Članak 130.

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

Članak 131.

Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest, ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Članak 132.

(1) 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.

(2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, 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.

(3) Ako Poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

(4) U sporu između Poslodavca i radnika samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.

(5) Radnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Članak 133.

(1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

(3) Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost sindikalnog povjerenika.

(4) U sporu između Poslodavca i radnika samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

(5) Ako sindikalni povjerenik uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Članak 134.

(1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 133. ovoga Pravilnika ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom.

(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 133. ovoga Pravilnika, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 135.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri

stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Poslodavac.

XVIII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 136.

- (1) Radnici Poslodavca imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.
- (2) Ako u Knjižnici nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisanog Zakonom o radu.

Članak 137.

- (1) Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati jednog ili više svojih predstavnika (sindikálnih povjerenika) koji će ih zastupati kod Poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.
- (2) Postupak izbora sindikalnih povjerenika pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih kod Poslodavca.
- (3) Sindikalni povjerenici štite i promiču interese radnika zaposlenih kod Poslodavca, savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s Poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnima za položaj radnika.
- (4) Sindikalni povjerenici paze na poštivanje Zakona o radu, ovog Pravilnika, kolektivnog ugovora te drugih propisa.
- (5) Sindikalni povjerenici biraju se na izborno razdoblje od četiri godine od dana objave konačno utvrđenih rezultata izbora.
- (6) Pravo birati i biti birani imaju svi radnici zaposleni kod Poslodavca.
- (7) Pravo birati i biti birani nemaju članovi upravnog organa Poslodavca i članovi njihovih obitelji, te radnici iz članka 114. stavka 1. ovoga Pravilnika.
- (8) Članovima obitelji, u smislu prethodnog stavka, smatraju se članovi uže obitelji iz članka 86. stavka 3. Zakona o radu, životni partner i neformalni životni partneri.
- (9) Ako kod Poslodavca djeluje više sindikata, sindikalni povjerenici se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati sva prava i obveze radničkog vijeća propisane ovim Pravilnikom i Zakonom o radu, te su o postignutom sporazumu sindikati dužni pisanim putem obavijestiti Poslodavca.

XIX. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 138.

Na sva pitanja u vezi s radnim odnosom koja nisu regulirana ovim Pravilnikom na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu, ostalih zakona, kolektivnog ugovora te drugih općih akata Poslodavca.

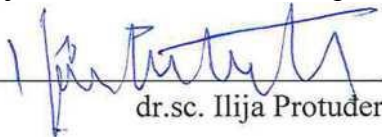
Članak 139.

Stupanjem na snagu ovog pravilnika prestaju se primjenjivati Pravilnik o radu Gradske knjižnice Marka Marulića Split od 29. lipnja 2015. (KLASA: 012-03/15-02/1, URBROJ: 2181-237-05/15-711) i Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu od 29. studenog 2016. (KLASA: 012-03/16-02/4, URBROJ: 2181-237-05/16-1558).

Članak 140.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Predsjednik Upravnog vijeća Gradske knjižnice Marka Marulića Split:


dr.sc. Ilija Protuđer

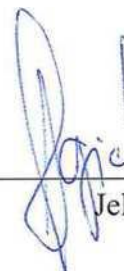
KLASA: 012-03/21-02/1

URBROJ: 2181-237-05/21-39

Pravilnik o radu objavljen je na oglasnim pločama Poslodavca dana
godine, te stupa na snagu dana 1. 11 2021. godine.

29. listopada 2021.

Tajnica:



Jelena Grgić