

Na temelju članka 20. st. 1 al. 6. Statuta Javne ustanove „Športski objekti“ Šibenik a u svezi s člancima 125. i 126. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 149/09) Upravno vijeće javne ustanove „Športski objekti“ Šibenik, nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća, na sjednici održanoj 27.travnja 2010. donosi

P R A V I L N I K O R A D U

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu : Pravilnik) uređuju se prava i obveze Javne ustanove „Športski objekti“ Šibenik, kao poslodavca (u daljnjem tekstu: Ustanova) i radnika u Ustanovi i to osobito:

- uvjeti rada
- sklapanje i prestanak ugovora o radu
- prava i obveze Ustanove i radnika
- postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika
- plaće i ostala materijalna prava radnika ugrađeni su u Pravilnik o plaćama

Izrazi navedeni u ovom Pravilniku neutralni su i odnose se na oba spola.

Članak 2

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom. Nitko u Ustanovi ne može početi s radom bez sklopljenog ugovora o radu

Članak 3.

Odredbe ovog Pravilnika ne primjenjuju se kad je ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom koji je Ustanova sklopila ili kojemu je pristupila, neko pravo radnika iz radnog odnosa određeno povoljnije od prava iz ovog Pravilnika.

Članak 4.

Pri sklapanju ugovora o radu odgovorna osoba dužna je upoznati radnika s propisima iz radnog odnosa, te organizacijom rada i zaštitom na radu
Ravnatelj je dužan omogućiti radniku, bez ograničenja, uvid u odredbe ovog Pravilnika i drugih propisa kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika.

Članak 5.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja, odnosno drugih ovlaštenih osoba, u skladu s naravi i vrstom rada.
Ustanova , s druge strane, uz puno poštovanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok rad i ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Ustanove i dok uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.
Prava i obveze radnika i Ustanove iz Ugovora o radu, Zakona i ovog Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika.

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa u Ustanovi

Članak 6

Potreba za radnicima rješava se prijavom Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, a u slučaju potrebe za posebnim stručnim znanjima i vještinama visokostručnih kadrova objavljivanjem natječaja u službenom ili opće informativnom tisku.

Rok za primanje prijave kandidata je osam dana.

Članak 7.

Radni odnos može zasnovati osoba koja osim uvjeta propisanih zakonom ispunjava i posebne uvjete utvrđene općim aktom Ustanove.

Ispunjavanje uvjeta za zasnivanje radnog odnosa dokazuje se javnim ispravama.

Članak 8.

O izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa odlučuje ravnatelj, uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća o potrebi zapošljavanja.

Odluku o izboru kandidata na određeno vrijeme, kad obavljanje poslova na trpi odgodu, ravnatelj donosi samostalno.

2. Ugovor o radu

Članak 9.

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu mora sadržavati najmanje slijedeće uglavke o:

- strankama i njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
- mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima rada uz navođenje mjesta rada na kojima radnik radi
- zanimanju, odnosno stručnoj spremi radnika i potrebnoj stručnoj spremi radnog mjesta
- nazivu, naravi ili vrsti poslova na kojima se radnik zapošljava
- danu početka rad
- očekivanom trajanju ugovora o radu na određeno vrijeme
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Ustanova
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna
- trajanju probnog rada

Umjesto uglavaka iz točke 6., 7., 8., i 9 ovog članka moguće je upućivanje na primjenu odredbi zakona, podzakonskog akta, kolektivnog ugovora te ovog Pravilnika, i u tom slučaju odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

Ugovor o radu u ime Ustanove sklapa ravnatelj.

Članak 10

Ako se ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku, to ne utječe na postojanje i valjanost ugovora o radu.

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

Pisana potvrda iz stavka 1. ovog članka mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz članka 9. ovog Pravilnika

Članak 11.

Pri sklapanju ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Ustanovu o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje onih osoba s kojima radnik dolazi u dodir obavljajućih svoje poslove.

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

Članak 12.

Radnik je prilikom sklapanja ugovora o radu dužan Ustanovi dati podatke koji su u neposrednoj svezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

Ustanova prilikom sklapanja ugovora o radu ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

3. Prijava radnika na mirovinsko i zdravstveno osiguranje

Članak 13.

Ustanova je dužna radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje najkasnije u roku 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručjenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početku rada.

PROVJERA RADNIH SPOSOBNOSTI

Članak 14.

Prije zasnivanja radno odnosa može se obaviti provjera stručnih i drugih sposobnosti kandidata.

Provjera se može obavljati putem testiranja, praktičnom provjerom znanja i sposobnosti, provjerom preporuka ili na drugi odgovarajući način.

Prethodno provjeravanje radnih i stručnih sposobnosti iz stavka 1. ovog članka obavlja ravnatelj ili radnik Ustanove kojega ravnatelj za to ovlasti.

Članak 15.

Pri sklapanju ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Provjera stručnih i radnih sposobnosti putem probnog rada može se odrediti za sva radna mjesta sukladno općem aktu Ustanove.

Tajanje probnog rada ovisno je o stupnju složenosti poslova radnog mjesta i može trajati najduže :

-za radna mjesta NKV i PKV složenosti	1 mjesec
-za radna mjest SSS, VKV i KV složenosti	2 mjeseca
-za radna mjesta VŠS složenosti	3 mjeseca
-za radna mjesta VSS složenosti	4 mjeseca

Članak 16.

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Probni rad radnika prati ravnatelj, ovlaštena osoba ili povjerenstvo koje imenuje ravnatelj. Najkasnije zadnjeg dana probnog rada, ravnatelj radnika izvješćuje o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor o radu otkazuje mu se uz prethodno savjetovanje sa radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom, uz prethodnu suglasnost Upravog vijeća

Ako se u roku sedam dana od dana isteka probnog rada ne odluči o prestanku radnog odnosa radnika, smatrat će se da je radnik udovoljio zahtjevima u vrijeme probnog rada.

TRAJANJE RADNOG ODNOSA

Članak 17.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme uvijek kada postoji potreba za trajnim zapošljavanjem radnika.

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje Ustavu i radnika dok ga netko od njih ne otkaže ili dok ne prestane na drugi propisani način.

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

Članak 18.

Ugovor o radu može se, kada za to postoji stvaran i važan razlog, iznimno sklopiti i na određeno vrijeme, a osobito u slučajevima:

- zamjene privremeno nenazočnog radnika
- privremenog povećanja opsega posla
- vremenski ograničenog posla
- i u drugim slučajevima sukladno zakonu

Članak 19.

Radnicima koji sa Ustavom imaju sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme ravnatelj Ustanove dužan je osigurati iste uvjete rada kao i radnicima koji imaju ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ustanova je dužna obavijestiti radnike koji su zaposleni na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli 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.

Članak 20.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru, odnosno prestankom postojanja razloga zbog kojeg je ugovor sklopljen.

Članak 21.

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

Iznimno od st 1. ovog članka, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od tri godine samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopuštenih zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 1. ovog članka.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakon o radu ili ako radnik ostane raditi i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je radnik sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 22

Ustanova se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te prilagođavati promjenama okolinosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, spriječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu. Svaki radnik odgovoran je za osobnu sigurnost i zdravlje kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na radu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu te odmah obavijestiti ovlaštenika za zaštitu na radu o događaju koji predstavlja moguću opasnost, kao i provoditi druge propisane mjere.

2. Zaštita zdravlja radnika

Članak 23.

U slučaju osnovane sumnje da je radniku Ustanove psihofizičko zdravlje narušeno u mjeri koja bitno umanjuje njegovu radnu sposobnost, ravnatelj će Upravnom vijeću uputiti obrazloženi prijedlog za donošenje odluke o upućivanju radnika na ovlaštenu prosudbu radne sposobnosti.

Ako Upravno vijeće utvrdi da je prijedlog ravnatelja opravdan, donijet će odluku o upućivanju radnika na ovlaštenu prosudbu radne sposobnosti.

Radniku koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovog članka, otkazat će se ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja radi kršenja obveza iz radnog odnosa.

Ako se ovlaštenom prosudbom radne sposobnosti utvrdi da radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati radne obveze zbog trajno narušenog psihofizičkog zdravlja, ponudit će mu se odgovarajući poslovi prema preostaloj radnoj sposobnosti.

Ako u Ustanovi nema odgovarajućih poslova koji se mogu ponuditi radniku, otkazat će mu se ugovor o radu zbog osobno uvjetovanih razloga.
Ako radnik odbije prihvatiti ponudu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova otkazati će mu se ugovor o radu uz ponudu izmijenjenog ugovora.

3. Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 24.

Ravnatelj Ustanove ne smije odbiti zaposliti trudnicu niti otkazati joj ugovor o radu zbog trudnoće kao ni tražiti bilo kakve podatke o njenoj trudnoći.
Ostvarivanje prava roditelja, roditelja i posvojitelja obavlja se u skladu s odredbama Zakona o roditeljskim potporama („Narodne novine“ broj 85/08) te ostalim posebnim propisima

4. Zaštita privatnosti i osobnih podataka radnika

Članak 25.

Radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, sukladno propisima, Ustanova organizira i vodi, svom dužnom pažnjom, prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje podataka o radnicima.

Radnik je obavezan dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama iz područja rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, podatke vezane uz zaštitu majčinstva, te ostale podatke temeljem kojih ostvaruje prava na osnovu drugih zakonskih propisa.

Članak 26.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na rad i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Članak 27.

Radnik je obavezan izmijenjene podatke pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi Ustanove.
Radnik koji ne dostavi utvrđene podatke, snosi štetne posljedice tog propusta.

Članak 28.

Radnike Ustanove koji imaju pristup i koji rade na prikupljanju, obradi i korištenju osobnih podataka radnika, odnosno kandidata u postupku zapošljavanja, koji su ovlašteni za dostavljanje podataka trećim osobama i koji sukladno zakonu ili općim aktima Ustanove imaju pravo uvida u osobne podatke radnika, obavezuje čuvanje tajne o podacima.

5. Zaštita dostojanstva

Članak 29.

U Ustanovi je zabranjena izravna i neizravna diskriminacija svih radnika zaposlenih u Ustanovi, kao i osoba koje traže zaposlenje. Diskriminacijom se smatra postupanje kojim bi određena osoba bila stavljena u nepovoljniji položaj na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, članstva ili ne članstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 30.

Diskriminacijom se smatraju i uznemiravanje i spolno uznemiravanje. Uznemiravanje radnika Ustanove je svako neželjeno ponašanje iz stavka 2. članka 29. ovog Pravilnika a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Spolnim uznemiravanjem radnika Ustanove smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Svako radnikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa. Ako se utvrdi da se radi o blažem obliku uznemiravanja i ako se može pretpostaviti da se uznemiravanje neće ponoviti, radniku se može dati pisano upozorenje zbog skrivljenog ponašanja. U slučaju da se utvrdi da se radi o težem obliku uznemiravanja, odnosno spolnog uznemiravanja, radniku koji je izvršio takvo uznemiravanje ili ga kontinuirano ponavlja, može se dati izvanredni ili redoviti otkaz ugovora o radu.

Članak 31.

Avnatelj ili osoba koju je imenovao za primanje ili rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika dužan je što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam (8) dana od prijave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere koje u konkretnom slučaju mogu spriječiti nastavak uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Članak 32.

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad ako smatra da su dužete mjere neprimjerene dok mu se ne osigura odgovarajuća zaštita, pod uvjetom da u roku od osam (8) dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom. U vrijeme prekida rada prema odredbama ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće o da je radio.

Članak 33.

Podaci prikupljeni u postupku rješavanja pritužbe radnika predstavljaju tajnu te se s istima postupi na način i po postupku utvrđenom za čuvanje i dostavu takvih podataka. Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovog članka predstavlja težu povredu radne obveze.

OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 34.

Prigodom promjene unutrašnjeg ustrojstva ili uvođenja novog načina rada, Ustanova je dužna, sukladno s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti zaposleniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama Ustanove, osposobljavati se i usavršavati za rad.

1. Pripravnici

Članak 35.

Ustanova može zasnovati radni odnos s osobnom koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, u svojstvu pripravnika.

Pripravnik se osposobljava za samostalan rad na radnim mjestima u struci, u zanimanju za koje se školovao.

Članak 36

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na neodređeno ili određeno vrijeme.

S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ako je sukladno s utvrđenim potrebama procesa rada određeno da će pripravnik nakon završetka pripravnčkog staža zasnovati radni odnos na vrijeme čiji rok nije unaprijed određen, na poslove radnog mjesta za koje se tijekom pripravnčkog staža osposobio.

S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao i radi obavljanja pripravnčkog staža, te mu radni odnos prestaje protekom roka na koji je sklopljen ugovor o radu.

Članak 37.

Pripravnčki staž traje najduže godinu dana, a pripravnčka obuka se obavlja:

- 6 mjeseci za radno mjesto za koje se traži srednja stručna sprema
- 8 mjeseci za radno mjesto za koje se traži viša stručna sprema
- 12 mjeseci za radno mjesto za koje se traži visoka stručna sprema

Ocjenu sposobnosti za samostalan rad, nakon provedene pripravnčke obuke daje ravnatelj Ustanove i jedan član Upravnog vijeća najmanje istog stupnja stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i osposobljenost provjeravaju.

RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 38.

Radno vrijeme radnika iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno

Tjedno radno vrijeme zaposlenih raspoređeno je na 5 (pet) radnih dana u tjednu.

Ako uvjeti poslovanja to zahtijevaju tjedno radno vrijeme može se rasporediti na 6 (šest) radnih dana u tjednu.

2. Raspored radnog vremena

Članak 39.

Rasporedom radnog vremena radnika u Ustanovi potrebno je osigurati što svrsishodnije korištenje objekata, te osigurati usklađenost rada u Ustanovi i korisnika usluga, zbog ostvarivanja zajedničkih interesa.

Raspored radnog vremena, odnosno početak i završetak radnog vremena , utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom u skladu sa zakonskim odredbama i odredbama kolektivnog ugovora.

O rasporedu radnog vremena ili promjeni rasporeda radnog vremena ravnatelj je dužan izvijestiti radnika najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Rad u pojedinim službama i športskim objektima, kao i na pojedinim radnim mjestima može se organizirati i u smjenama ili dvokratno , ovisno o okolnostima, ustrojstvu rada ili zahtjevima korisnika objekata.

3. Nepuno radno vrijeme

Članak 40.

Kada priroda i opseg posla ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu sklopit će se s radnikom ugovor o radu s nepunim radnim vremenom.

Ukoliko priroda posla i organizacija rada to omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Radnik ne može sklopiti više ugovora o radu na nepuno radno vrijeme s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena – četrdeset (40) sati tjedno, a pri sklapanju ugovora o radu na nepuno radno vrijeme dužan je izvijestiti ravnatelja Ustanove o svim sklopljenim ugovorim o radu na nepuno radno vrijeme.

Članak 41.

Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu ravnatelj Ustanove može rasporediti u sve radne dane tijekom tjedna ili samo u pojedine radne dane u tjednu.

Radnik koji sukladno ugovoru o radu radi nepuno radno vrijeme ima prava i obveze radnika koji radi puno radno vrijeme, a ostvaruje ih u opsegu koji ovisi o dužini radnog vremena i obavljenom radu.

4. Evidencija radnog vremena

Članak 42.

U Ustanovi se vodi evidencija o svim zaposlenim radnicima i o njihovom radnom vremenu. Evidencija iz stavka 1. ovog članka vodi se u skladu s pravilnikom koji donosi ministar nadležan za rad.

Do donošenja pravilnika iz stavka 2. ovog članka evidencija u Ustanovi vodi se na način koji odredi ravnatelj Ustanove.

Ustanova je dužna inspektoru rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 1. ovog članka.

5. Prekovremeni rad

Članak 43.

Radniku se može narediti prekovremeni rad samo u slučajevima i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Radnik mora dobiti pisani nalog za prekovremeni rad neposredno prije početka, odnosno najkasnije u roku od 24 (dvadesetčetiri) sata od početka prekovremenog rada.

Izuzetno od stavka 1. ovog članka, u slučaju nastupa elementarne nepogode, dovršenja posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio Ustanovi znatnu materijalnu štetu (održavanje domaćih i međunarodnih priredbi) zamjene nenazočnog radnika i u drugim izvanrednim okolnostima, radnik je obavezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

U slučaju uvođenja prekovremenog rada radnik je dužan raditi duže od punog odnosno nepunog radnog vremena najviše do osam (8) sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od trideset i dva (32) sata mjesečno, niti sto osamdeset (180) sati godišnje.

O prekovremenom radu koji traje duže od četiri (4) tjedna neprekidno ili više od dvanaest (12) tjedana tijekom kalendarske godine i prekovremenom radu koji obuhvaća više od 10 posto ukupnog radnog vremena svih radnika, ravnatelj Ustanove dužan je izvijestiti prosvjetnu inspekciju u roku od osam (8) dana od nastupa navedenih okolnosti.

Ravnatelj može zadužiti prekovremenim radom trudnicu, roditelja djeteta do tri (3) godine, samohranog roditelja s djetetom do šest (6) godina i radnika koji radi u nepunom radnom vremenu samo u slučaju ako su mu dostavili pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 44.

Ako narav posla to zahtjeva puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodjeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže a u drugom 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.

Članak 45.

Ako preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, ravnatelj Ustanove je dužan utvrditi plan preraspodjeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodjeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

Članak 46.

Preraspodjeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je rado vrijeme preraspodjeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdesetosam sati tjedno.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovog članka preraspodjeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdesetosam sati tjedno, ali ne duže od pedesetšest, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnog ugovorom i da radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji u preraspodjeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdesetosam sati tjedno ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Članak 47.

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

6. Noćni rad i smjenski rad

Članak 48.

Noćni rad je rad radnika kojeg neovisno o njegovom trajanju obavlja u vremenu od 22 sata uvečer do 6 sati ujutro idućeg dana.

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

Članak 49.

U slučaju potrebe Ustanova može organizirati rad u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca, na temelju rasporeda radnog vremena.

Ako se rad organizira u smjenama koje uključuju i noćni rad mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 50.

Radnik koji radi najmanje šest (6) sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na stanku u trajanju od trideset (30) minuta, i to vrijeme se ubraja u radno vrijeme

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovog članka kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenja odmora.

2. Dnevni odmor

Članak 51.

Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest (12) sati neprekidno tijekom razdoblja od dvadesetčetiri (24) sata.

3. Tjedni odmor

Članak 52.

Dani tjednog odmora radnika su subota i nedjelja

Ako je prijeko potrebno da radnik radi subotom i nedjeljom, osigurat će mu se dan odmora tijekom slijedećeg tjedna.

Dan tjednog odmora iz stavka 2. ovog članka određuje ravnatelj.

4. Godišnji odmor

Članak 53.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju najmanje četiri (4) tjedna u svakoj kalendarskoj godini.

U trajanje godišnjeg odmora ne računavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani određeni zakonom.

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

Članak 54.

Na minimalni broj dana godišnjeg odmora – dvadeset (20) radnih dana dodaje se broj radnih dana na osnovi slijedećih kriterija:

- složenost poslova
- dužina radnog staža
- socijalni uvjeti
- doprinos na radu

Članak 55.

Temeljem osnova iz članka 53. ovog Pravilnika povećanje godišnjeg odmora vrši se na osnovi:

- Složenost poslova
 - radnik koji obavlja jednostavne poslove (NKV i PKV) 1 radni dan
 - radnik koji obavlja složene i srednje složene poslove (SSS VKV i KV) 2 radna dana
 - radnik koji obavlja složenije stručne poslove (VŠS) 3 radna dana
 - radnik koji obavlja vrlo složene stručne poslove (VSS) 4 radna dana

- Radni staž ostvaren u zemlji i inozemstvu:
 - od 2 do 5 godina 1 radni dan
 - od 5 do 10 godine 2 radna dana
 - od 10 do 20 godina 3 radna dana
 - od 20 do 30 godina 4 radna dana
 - više od 30 godina 5 radnih dana

- Socijalni uvjeti	
roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju	2 radna dana
samohranom roditelju s djetetom do 15 godina starosti	2 radna dana
radnici – majci djeteta do 7 godina starosti	1 radni dan
radniku s tjelesnim oštećenjem iznad 60%	1 radni dan
radniku invalidu rada	1 radni dan
invalidu Domovinskog rata	2 radna dana
sudioniku Domovinskog rata	1 radni dan

U smislu odredbi ovog članka samohranim roditeljem se smatra roditelj :

- djeteta kojemu otac nije utvrđen
- izvanbračnog djeteta kojemu je otac utvrđen a ne živi u zajedničkom domaćinstvu
- djeteta kojemu je dijete nakon razvoda braka povjereno na čuvanje i odgoj
- kojemu je bračni drug umro ili proglašen nestalim

Kriteriji za određivanje duljine godišnjeg odmora primjenjuju se kumulativno, s tim da godišnji odmor ne može trajati duže od trideset (30) radnih dana.

Ravnatelj može radniku, temeljem doprinosa na radu, dužinu godišnjeg odmora povećati do 3 (tri) radna dana iznad najdužeg broja utvrđenih u stavku 3. ovog članka.

Članak 56.

U pravilu radnici Ustanove zbog potreba organizacije posla godišnji odmor koriste jednokratno i to u kalendarskoj godini od 01. srpnja do 31. kolovoza .

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, s tim da prvi dio u trajanju od najmanje dva (2) tjedna godišnjeg odmora mora koristiti neprekidno tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Po jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti dva (2) puta godišnje na dan koji želi, a još jedan dan ako postoji mogućnost, ali uz obvezu da o tome najmanje dva (2) dana ranije obavijesti neposrednog rukovoditelja.

Članak 57.

Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjih odmora.

Planom godišnjih odmora utvrđuje se trajanje godišnjeg odmora te dan kada će pojedini radnik u tijeku godine početi s korištenjem

Raspored korištenja godišnjeg odmora zaposlenika utvrđuje se prvenstveno prema potrebama organizacije posla s tim da se, ukoliko je to objektivno moguće, istovremeno vodi računa i o iskazanim potrebama i željama radnika.

Odluku o Planu godišnjeg odmora donosi ravnatelj početkom godine.

Članak 58.

Odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora mora sadržavati sve kriterije po kojima je radniku utvrđena duljina godišnjeg odmora i vrijeme u kojem će radnik koristiti godišnji odmor.

Prigodom utvrđivanja dužine godišnjeg odmora pojedinom radniku uzimaju se u obzir svi kriteriji koje radnik ispunjava trideset (30) dana prije nastupa korištenja godišnjeg odmora.

Iznimno , kod kriterija radnog staža uzimaju se u obzir pune godine radnog staža koje će radnik ispuniti na kraju kalendarske godine za koju se godišnji odmor utvrđuje.

Odluka o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora mora se radniku dostaviti najmanje petnaest (15) dana prije korištenja.

Članak 59.

Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid između dva radna odnosa duži od osam (8) dana stječe pravo na godišnji odmor nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada ne smatra se prekidom rada u smislu roka stjecanja prava na godišnji odmor iz stavka 1 ovog članka.

Članak 60.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- kada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja uvjeta šest (6) mjeseci rada bez prekida, nije ostvario pravo na puni godišnji odmor
- ako mu radni odnos traje manje od šest (6) mjeseci
- ako mu radni odnos prestane prije 1. srpnja.

Razmjerni godišnji odmor računa se na način da se radniku odredi broj dana punog godišnjeg odmora na koji bi ostvarivao pravo, zatim se tako određeni broj dana podijeli sa 12 i pomnoži s brojem mjeseci za koje radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Pri računanju broja dana, najmanje polovica dana zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 61.

Započeto korištenje godišnjeg odmora , prekinuto zbog razloga navedenih u stavci 3. članka 53. radnik može u istoj kalendarskoj godini nastaviti nakon prestanka razloga spriječenosti.

Radnik je dužan vratiti se na rad u skladu sa odlukom o korištenju godišnjeg odmora, bez obzira koliko dana neiskorištenog godišnjeg odmora mu je preostalo.

O novom vremenu korištenja prekinutog godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj posebnom odlukom.

Članak 62.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnika u skladu s člankom 56.stavak 2. ovog Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30 . lipnja iduće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 56.st.2. ovog Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Iznimno od odredbe st. 2. ovog članka godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora iz prošle kalendarske godine koji nije iskorišten ili je prekinut zbog bolesti ili korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Članak 63.

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

Iznimno, ako radnik u slučaju prestanka ugovora o radu u Ustanovi nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti ili djelomično, Ustanova mu je dužna isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor iz stavka 2. ovog članka određuje se razmjeno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

5. Plaćeni dopust

Članak 64.

Radnik ima tijekom kalendarske godine pravo na plaćeni dopust uz nadoknadu plaće do 7 radnih dana u kalendarskoj godini za slijedeće situacije:

- | | |
|---|--------|
| - sklapanje braka | 5 dana |
| - rođenje djeteta | 5 dana |
| - smrt supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, unuka, skrbnika, staratelja | 5 dana |
| - smrt brata, sestre, djeda, bake te roditelja supružnika | 3 dana |
| - teška bolest roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja | 4 dana |
| - selidbe na udaljenost veću od 50 km | 2 dana |
| - selidbe u istom mjestu stanovanja | 1 dan |
| - nastupanje na kulturnim i športskim priredbama | 2 dana |
| - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | 2 dana |
| - elementarne nepogode | 5 dana |
| - za svako darivanje krvi | 1 dana |

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

Plaćeni dopust odobrava ravnatelj Ustanove na pisani zahtjev radnika.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju dobrovoljnog darivanja krvi kada se ravnatelj i radnik mogu sporazumijeti o danima korištenja plaćenog dopusta u tekućoj kalendarskoj godini.

Ako radnik ostvari pravo na plaćeni dopust u vrijeme godišnjeg odmora, na zahtjev radnika, korištenje godišnjeg odmora se prekida i radnik koristi plaćeni dopust.

Članak 65.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust do deset (10) radnih dana tijekom kalendarske godine u slučaju:

- stručnog školovanja ili osposobljavanja u svezi s djelatnošću Ustanove ili s profesijom i poslovima koje obavlja,
- obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za potrebe sindikalnog rada

- liječenja na vlastiti trošak.

Broj dana plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka na pisani zahtjev radnika određuje ravnatelj.

6. Neplaćeni dopust

Članak 66.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust, osobito u slijedećim slučajevima:

- njege člana obitelji
- izgradnje ili popravka kuće ili stana
- liječenja
- obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja
- te drugim opravdanim slučajevima

Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj Ustanove.

Kod razmatranja zahtjeva za naplaćeni dopust potrebno je voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Ustanove.

Za trajanja neplaćenog dopusta radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Sa zadnjim danom rada radniku se zaključuje radna knjižica i odjavljuje ga se s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Ako se radnik, u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad u Ustanovu, ravnatelj Ustanove, sukladno odredbama ovog Pravilnika treba radniku otkazati ugovor o radu.

PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA

Članak 67.

Pravo radnika na plaću, naknadu plaće, dodacima na plaću, uvećanju plaće, pravo na otpremninu, naknadu troškova prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla, dnevnice za službena putovanja, regres za korištenje godišnjeg odmora, te ostala materijalna prava utvrđuju se i isplaćuju u skladu sa zakonskim odredbama te odredbama Pravilnika o plaćama i ostalim materijalnim pravima.

Ravnatelj Ustanove pravodobno će dostavljati nadležnim tijelima podatke za ostvarivanje prava iz stavka 1. ovog članka.

Članak 68.

Prigodom isplate plaće ili najkasnije u roku od 15 dana od dana isplate radniku se uručuje obračun iz kojeg je vidljivo kako su utvrđeni iznosi plaće, naknade plaće i druge naknade. Obračuni iz stavka 1. ovog članka ovršne su isprave.

Članak 69.

Računovodstvo Ustanove će na zahtjev i u skladu s uputama sindikata obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu i uplaćivati je na račun sindikata samo uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.

Pisanu suglasnost iz stavka 1. ovog članka sindikat ili radnik dužan je dostaviti računovodstvu Ustanove.

ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S USTANOVOM I SUKOB INTERESA

Članak 70.

Radnik ne smije bez odobrenja ravnatelja Ustanove:

- za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti Ustanove
- imati tvrtku ili vlasnički udio u tvrtki čiji je predmet poslovanje iz djelatnosti Ustanove
- obavljati poslove u ime Ustanove s tvrtkama koje su u njegovom vlasništvu, pretežitom vlasništvu ili u njima rade članovi njegove uže obitelji
- primati darove ili usluge unutar djelokruga rada, koji bi ga u obavljanju posla mogli dovesti u ovisnost
- obavljati poslove bilo koje vrste za konkurente Ustanove bez pisanog ovlaštenja

Zakonska zabrana utakmice traje za vrijeme trajanja radnog odnosa radnika u Ustanovi. Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa radnik upoznao Ustanovu da se bavi obavljanjem određenih poslova, a Ustanova od njega nije zahtjevala da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dato odobrenje za bavljenje takvim poslom.

Članak 71.

U slučaju povrede zakonske zabrane utakmice Ustanova može tražiti:

- naknadu pretrpljene štete
- da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njezin račun
- predaju ostvarene zarade iz takvog posla ili prijenos potraživanja zarade iz takvog posla.

Ovo pravo prestaje u roku od tri mjeseca od dana kada je Ustanova saznala za sklapanje posla, a svakako nakon pet godina od sklapanja posla.

NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 72.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Ustanovi, dužan je štetu nadoknaditi.

Članak 73.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 74.

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

Visina štete može se utvrditi i vještačenjem.

Članak 75.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadila Ustanova, dužan je Ustanovi vratiti naknadu isplaćenu trećoj osobi.

Članak 76.

Radnik se može djelomično ili u cijelosti osloboditi plaćanja naknade štete ako bi njena isplata dovela radnika ili njegovu obitelj u oskudicu.

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.

1. Odgovornost Ustanove

Članak 77.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom Ustanova je dužna radniku naknaditi štetu prema općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Ustanova uzrokovala radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

1. Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 78.

Radniku prestaje ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme istekom vremena na koje je sklopljen te sukladno članku 18. ovog Pravilnika.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka ravnatelj Ustanove donosi obavijest o prestanku radnog odnosa na određeno vrijeme.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može prestati i sporazumom ugovornih strana.

1. Prestanak ugovora o radu na neodređeno vrijeme

Članak 79.

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme prestaje:

- sporazumom radnika i Ustanove

Sporazum sklapaju ravnatelj i radnik u pisanom obliku.

- otkazom ugovora o radu od strane radnika ili Ustanove: redovitim ili izvanrednim

Ugovor o radu otkazuje se sukladno postupku propisanom zakonskim odredbama te odredbama članka 80.-91. ovog Pravilnika.

- Kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ako se radnik i Ustanova ne dogovore drukčije.

U slučaju nastavka ugovora o radu sklapa se sporazum o nastavku radnog odnosa. Sporazum se sklapa prije nego što radnik navršši 65 godina života uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.

- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti radnika.

Kada Ustanovi bude dostavljeno pravomoćno rješenje o općoj nesposobnosti za rad radnika ravnatelj Ustanove donosi obavijest o prestanku radnog odnosa.

- smrću radnika

U slučaju smrti radnika ravnatelj Ustanove pisano utvrđuje činjenicu prestanka radnog odnosa.

- odlukom nadležnog suda

Radni odnos prestaje na temelju pravomoćne odluke nadležnog suda

IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 80.

Izvanrednim otkazom Ustanova i radnik mogu otkazati ugovor o radu na neodređeno vrijeme i određeno vrijeme bez obveze poštivanja otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 81.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa od strane radnika smatraju se:

- neizvršavanje ili nepravovremeno ili nemarno izvršavanje poslova koje je utjecalo na redovito odvijanje posla u objektima Ustanove, smanjilo ugleda ili je prouzročilo štetu Ustanovi, ili je ugrozilo živote ili sigurnost radnika ili korisnika objekata, odnosno materijalna dobra veće vrijednosti
- nezakonito ili neodgovorno korištenje sredstava Ustanove čime je nanijeta šteta Ustanovi i smanjen ugled Ustanove
- povreda tajnosti podataka
- otuđivanje ili uništenje imovine Ustanove
- povreda zakonske zabrane utakmice i sukob interesa
- zlouporaba položaja ili prekoračenje datih ovlaštenja
- protupravno pribavljanje imovinske ili druge koristi
- povreda propisa o zaštiti na radu, čime su bili ili mogli biti ugroženi ljudski životi, zdravlje ili sigurnost, te imovina veće vrijednosti
- kršenje radne discipline kojim se ometa proces rada ili rad s korisnicima ili se remete međusobni odnosi radnika, izaziva tuča, konzumiranje alkohola ili narkotika, neopravdano izbjivanje s rada ili samovoljno napuštanje radnog mjesta

- uznemiravanje ili spolno uznemiravanje
- izouptreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti

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

Prije donošenja odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu, ravnatelj Ustanove dužan je omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja Ustanove da to učini.

Radnik kojemu je izvanredno otkazan ugovor o radu nema pravo na otkazni rok niti pravo na otpremninu.

Radnik može izvanrednim otkazom otkazati i ugovor o radu najkasnije petnaest (15) dana prije dana kada se dužan vratiti na rad nakon korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta te kada radniku miruje ugovor o radu do treće godine života djeteta.

REDOVITI OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 82.

Redoviti otkaz ugovora o radu može biti:

- poslovno uvjetovani
- osobno uvjetovani i
- otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika

Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora vrsta je redovitog otkaza.

1. Poslovno uvjetovan otkaz ugovora o radu

Članak 83.

Poslovno uvjetovanim otkazom otkazuje se ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga.

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu ravnatelj Ustanove dužan je voditi računa o trajanju radnog odnosa, invalidnosti, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Radi utvrđivanja osobe kojoj je potrebno otkazati ugovor o radu, ravnatelj Ustanove dužan je za sve osobe koje su zaposlene na radnom mjestu za koje je potrebno iskazati višak, utvrditi kriterije iz stavka 2. ovog članka i na temelju tako utvrđenih kriterija odrediti osobu kojoj će uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća biti otkazan ugovor o radu.

Ustanova može radniku otkazati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu ako se radnika ne može zaposliti na nekim drugim poslovima u Ustanovi ili ako se radnika ne može obrazovati ili ososobiti za obavljanje drugih poslova u Ustanovi.

Članak 84.

Ako se u roku od šest (6) mjeseci od dana otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga promijene okolnosti i ponovno nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima, ravnatelj je dužan radniku kojemu je otkazan ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga, ponuditi sklapanje novog ugovora o radu.

2. Osobno uvjetovan otkaz ugovora o radu

Članak 85.

Ustanova može otkazati radniku osobno uvjetovanim otkazom ugovora o radu ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti.

Radniku se otkazuje ugovor o radu osobno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i ako je za radnika utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti u skladu s odredbama Zakona o radu.

Okolnosti iz stavka 1. i 2. ovog članka utvrđuju se aktima nadležnih tijela.

Članak 86.

Pri odlučivanju o osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu ravnatelj Ustanove dužan je voditi računa o trajanju radnog odnosa, invalidnosti, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Ustanova može radniku otkazati osobno uvjetovanim otkazom ugovora o radu ako se radnika ne može zaposliti na nekim drugim poslovima u Ustanovi ili ako se radnika ne može obrazovati ili osposobiti za obavljanje drugih poslova u Ustanovi.

Članak 87.

Pravo na otkazni rok, otpremninu te ostala prava iz radnog odnosa pri otkazivanju ugovora o radu utvrđuju se i provode u skladu sa zakonskim odredbama.

3. Otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika

Članak 88

Radniku koji krši obveze iz radnog odnosa otkazuje se redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika.

Prije redovitog otkazivanja iz stavka 1. ovog članka ravnatelj Ustanove dužan je radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja Ustanove da to učini.

Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika ravnatelj Ustanove dužan je radniku dati mogućnost da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od ravnatelja da to učini.

Članak 89.

Radnik kojemu se otkazuje zbog skrivljenog ponašanja ima pravo na polovicu otkaznih rokova propisanih Zakonom o radu, a nema pravo na otpremninu.

4.Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 90.

U slučaju kada Ustanova otkáže ugovor o radu i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, radniku je obvezno ostaviti rok od najmanje osam (8) dana za izjašnjavanje o ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

Radniku se može dati otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora samo u opravdanim slučajevima.

Radnik ima pravo osporavati dopuštenost takvog otkaza pred nadležnim sudom i u slučaju kada je prihvatio ponudu Ustanove.

5.Odlučivanje o prestanku radnog odnosa

Članak 91.

Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu ravnatelj je dužan u skladu sa zakonskim odredbama izvršiti obvezu savjetovanja odnosno traženja suglasnosti u pisanom obliku od radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća.

Odluke koje imaju za posljedicu prestanak radnog odnosa donosi u ime Ustanove ravnatelj uz prethodnu suglasnost Upravnog vijeća.

Prethodna suglasnost Upravnog vijeća nije potrebna u slučaju prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme, sporazumnog prestanka radnog odnosa i prestanka radnog odnosa po sili zakona o radu.

Po sili Zakona o radu radni odnos prestaje u slučaju dostave pravomoćnog rješenja o općoj nesposobnosti radnika za rad i smrti radnika.

6.Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijekom otkaznog roka

Članak 92.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Ustanova mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti radniku kojemu se otkazuje.

Radnik ima pravo podnošenja zahtjeva za zaštitu svojih prava.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe, te u drugim slučajevima opravdane nenadzočnosti radnika na radu u skladu sa zakonom.

7.Otkazni rok

Članak 93.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje

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

- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno deset godina,
 - tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno dvadeset godina
- Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je u Ustanovi proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

Članak 94.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. članka. 93. ovog Pravilnika.

Članak 95.

Ako radnik na zahtjev Ustanove prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Ustanova mu je dužna isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Članak 96.

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

Članak 97.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razloga

Članak 98.

U slučaju sporazumnog prestanka ugovora o radu radnik i poslodavac slobodna ugovaraju otkazni rok , otpremninu , te pitanje hoće li radnik u otkaznom roku stvarno raditi ili ne. Sporazumom je moguće ugovoriti i da nema nikakvog otkaznog roka niti otpremnine.

8. Otpremnina

Članak 99.

Radnik kojem Ustanova otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se **određuje** s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa u Ustanovi. **Otpremnina** iz stavka 1. ovog članka **određuje se** u iznosu od jedne polovine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku **navršenu** godinu rada u Ustanovi.

9. Vraćanje isprava radniku i davanje potvrde o radnom odnosu

Članak 100.

Ustanova je obvezna u roku od petnaest (15) dana od dana prestanka radnog odnosa vratiti **radniku sve njegove isprave i primjerak** prijave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog **osiguranja.**

Na zahtjev radnika Ustanova mu je obvezna u roku od osam (8) dana od podnošenja zahtjeva **izdati potvrdu** o vrsti poslova koje radnik obavlja i trajanju radnog odnosa.

ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

1. Podnošenje zahtjeva za zaštitu prava iz radnog odnosa

Članak 101.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa treba u roku od petnaest (15) dana od dana dostave akta kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti Upravnom vijeću zahtjev za zaštitu prava.

2. Odlučivanje o zahtjevu za zaštitu prava iz radnog odnosa

Članak 102.

Ako raspolaze relevantnim podacima u svezi sa zahtjevom radnika Upravno vijeće treba o zahtjevu odlučiti u roku od petnaest (15) dana od dana primitka zahtjeva.

Ako Upravno vijeće utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka iz stavka 1. ovog članka zahtjev radnika može odbaciti.

Ako ne postupi po stavku 2. ovog članka, odlučujući o zahtjevu Upravno vijeće može:

- zahtjev odbiti kao neosnovan
- osporavani akt izmijeniti ili poništiti
- osporavani akt ukinuti i donijeti novi akt, odnosno ukinuti i vratiti predmet na ponovno odlučivanje.

3. Zaštita prava iz radnog odnosa pred nadležnim sudom

Članak 103.

Radnik čijem zahtjevu za zaštitu prava iz radnog odnosa Ustanova nije udovoljila u zakonskom roku od petnaest (15) dana može zahtijevati zaštitu prava pred općinskim sudom prema sjedištu Ustanove u daljnjem roku od petnaest (15) dana.

Zahtjev prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji nije prethodno podnio Ustanovi, odnosno Upravnom vijeću, zahtjev za zaštitu prava, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadu štete i druga novčana potraživanja.

Radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme može zahtijevati zaštitu prava pred nadležnim sudom i bez prethodnog traženja zaštite prava od Upravnog vijeća.

DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 104.

Pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku :

-neposrednom predajom na radnom mjestu uz potpis radnika o preuzimanje na drugom primjerku

-dostavom putem pošte na kućnu adresu radnika, preporučeno uz povratnicu.

Ako radnik odbije primitak pismena osoba koja obavlja dostavu će odbijanje primitka zabilježiti na pismenu te naznačiti na dostavnici dan, sat i razlog odbijanja primitka i istog dana ga izvijestiti na oglasnu ploču Ustanove, uz potpis osobe koja je pismo izvijestila, s naznakom da se time smatra da je dostava izvršena..

SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

1. Radničko vijeće, sindikat i skup radnika

Članak 105.

Radnici zaposleni u Ustanovi imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima..

Radnici odlučuju putem svojih predstavnika u Radničkom vijeću ili putem sindikalnog povjerenika zaposlenog u Ustanovi.

Članak 106.

Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima tajnim glasovanjem izabrati jednog ili više svojih predstavnika u Radničko vijeće, koje će ih zastupati u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Postupak utemeljenja Radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje deset posto radnika zaposlenih kod poslodavca

Broj članova Radničkog vijeća utvrđuje se na temelju ukupnog broja zaposlenih radnika Ustanove sukladno odredbama Zakona o radu.

Ustanova je obvezna, u okviru mogućnosti, osigurati Radničkom vijeću prostor, sredstva i druge uvjete potrebne za nesmetani rad.

Članak 107.

Radnici imaju pravo po svojem slobodnom izboru utemeljiti Sindikat i u njega se učlaniti uz uvjete koji mogu biti propisani samo Statutom ili pravilima tog Sindikata.

Ako radnici ne utemelje Radničko vijeće Ustanova će iste uvjete iz članka 106. st. 4. ovog Pravilnika osigurati za rad sindikalnom povjereniku zaposlenom u Ustanovi.

Ravnatelj sukladno zakonskim odredbama vodi računa o obvezi suodlučivanja sa Radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom u funkciji radničkog vijeća o određenim pitanjima u kojima nije u mogućnosti samostalno donositi odluke.

Članak 108.

Skup radnika čine svi radnici zaposleni u Ustanovi.

Skup radnika saziva Radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s ovlastima radničkog vijeća, uz prethodno savjetovanje s ravnateljem, dva puta godišnje, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne remeti redovito obavljanje djelatnosti Ustanove.

1. Predstavnik radnika u organu poslodavca – Upravnom vijeću

Članak 109.

Jedan član Upravnog vijeća Ustanove mora biti predstavnik radnika.

Predstavnik radnika iz st. 1. ovog članka imenuje i opoziva Radničko vijeće.

Ako u Ustanovi nije utemeljeno Radničko vijeće prestanika radnika u Upravnom vijeću između radnika zaposlenih kod poslodavca biraju i opozivaju radnici na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, na način propisan Zakonom o radu za izbor Radničkog vijeća koje ima jednog člana.

Predstavnik radnika u Upravnom vijeću ima isti pravni položaj kao i drugi imenovani članovi.

KOLEKTIVNI UGOVOR

Članak 110.

Ustanova sa jednim ili više sindikata, odnosno njihovih udruga, kao predstavnika radnika može sklopiti Kolektivni ugovor na način i po postupku propisanim odredbama Zakona o radu.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 111.

Ovaj Pravilnik donosi Upravno vijeće Ustanove.

Članak 112.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 31. listopada 2002. godine.

Članak 113.

Ovaj Pravilnik može se mijenjati i dopunjavati samo na način i u postupku po kojem je donesen.

Članak 114

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

Predsjednik Upravnog vijeća.

Joško jurić, dipl. oec., v.r.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Ustanove dana 28.travnja 2010. godine, pa sukladno članu 114.ovog Pravilnika stupa na snagu 07.svibnja 2010.godine.