

**Javna ustanova  
"Nacionalni park Kornati"**

---

**PRAVILNIK O RADU**

---

**Studen 2010.**

Na temelju članka 125. Zakona o radu (NN 149/09), te članka 15. stavka 2. i članka 50. Statuta Javne ustanove "Nacionalni park Komati", Upravno vijeće Javne ustanove "Nacionalni park Komati", na sjednici održanoj dana 29. studenog 2010. godine, uz prethodno pribavljeno mišljenje Radničkog vijeća (sindikalnog povjerenika), donijelo je

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom uređuju se prava i obveze službenika i namještenika (u daljnjem tekstu: radnici) Javne ustanove "Nacionalni park Komati" (u daljnjem tekstu: Ustanova), organizacija rada, način utvrđivanja plaća i druga pitanja važna za radnike Ustanove koja nisu posebno uređena zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na radnika Ustanove koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u Ustanovi ili na drugom mjestu koje odredi ravnatelj Ustanove (u daljnjem tekstu: ravnatelj).

#### **Članak 2.**

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

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

#### **Članak 3.**

Svaki radnik obavezan je ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja, odnosno od ravnatelja ovlaštenih osoba, u skladu s naravi i vrstom rada.

Radnik Ustanove dužan je usavršavati svoje znanje i radne sposobnosti, te štiti poslovne interese Ustanove.

Ravnatelj, uz puno poštovanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Ustanove, i dok njegov uspjeh na radu i drugi uvjeti to dopuštaju.

### **II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

#### **1. Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 4.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

#### **Članak 5.**

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

1. strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava, ili kratki popis ili opis poslova,
4. danu otpočinjanja rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, odnosno način određivanja trajanja toga odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik i ravnatelj, odnosno način određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana, odnosno tjedno radno vrijeme.

#### **Članak 6.**

Prosudbu o potrebi sklapanja ugovora o radu donosi ravnatelj u skladu s godišnjim planom i programom rada Ustanove, te propisima koji se odnose na zapošljavanje službenika i namještenika u Ustanovi.

Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak izbora u skladu sa zakonom, Statutom Javne ustanove "Nacionalni park Komati" (u daljnjem tekstu: Statut) i ovim Pravilnikom.

Izbor se provodi na temelju oglasa putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, odnosno na temelju javnog natječaja ako je to propisano posebnim zakonom ili općim aktom Ustanove.

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

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

Na temelju odluke o izboru ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa ravnatelj.

Kandidate koji nisu izabrani o tome pismeno izvješćuje ravnatelj u roku 8 dana od dana donošenja odluke o izboru.

Ugovor o radu s ravnateljem sklapa Upravno vijeće, odnosno predsjednik Upravnog vijeća na temelju odluke o imenovanju.

#### **Članak 7.**

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

Za vrijeme trajanja radnog odnosa ravnatelj Ustanove ili po njemu druga ovlaštena osoba može u redovitim okolnostima odrediti radniku rad na svim poslovima koji odgovaraju njegovim stručnim i radnim sposobnostima, potrebama ustroja rada, programskim zadacima i ciljevima rada Ustanove.

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

Pod izvanrednim okolnostima smatra se viša sila, izvanredno povećanje opsega rada, potreba zamjene odsutnoga radnika i drugi slučajevi prijeko potrebe rada.

#### **Članak 8.**

Ako prijavi za zasnivanje radnog odnosa po objavljenom oglasu odnosno natječaju nisu priložene zahtjevane isprave kojim se dokazuje ispunjavanje uvjeta za zasnivanje radnog odnosa, Ustanova može pozvati osobu koja želi zasnovati radni odnos da u zadanom roku dostavi potrebne isprave.

Nepravovremeno dostavljene prijave, kao i prijave kojima ni nakon roka iz stavka 1. ovoga članka ne budu priložene potrebne isprave, neće se razmatrati.

#### **Članak 9.**

Prije zasnivanja radnog odnosa s Ustanovom svaki kandidat koji je imao prekid u zaposlenju duži od 6 mjeseci uputiti će se na trošak Ustanove na utvrđivanje opće zdravstvene sposobnosti.

Na osnovi prosudbe Ustanove na utvrđivanje opće zdravstvene sposobnosti može se uputiti i svakog drugog kandidata s kojim se želi zasnovati radni odnos.

S kandidatima kod kojih nije utvrđena tražena zdravstvena sposobnost za obavljanje određenih poslova ne može se zasnovati radni odnos.

#### **Članak 10.**

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u Statut, ovaj Pravilnik i ostale akte Ustanove, odnosno u kolektivni ugovor kojim se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, ugovor će se raskinuti.

#### **Članak 11.**

Prilikom stupanja na rad radnika se pobliže upoznaje o poslovima i radnim zadaćama određenog radnog mjesta, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, pravima i obvezama iz radnog odnosa, te zaštiti na radu.

Radnika u rad uvodi neposredni voditelj ustrojstvene jedinice ili radnik s određenim radnim iskustvom, kojeg za to odredi neposredni ustrojbeni voditelj, ili ravnatelj Ustanove.

#### **Članak 12.**

Ako se radnik upućuje na rad u inozemstvo za razdoblje duže od mjesec dana, za vrijeme rada u inozemstvu, na ugovor o radu će se primjenjivati inozemni propisi. Pisani ugovor o radu mora se sklopiti ili se radniku mora uručiti pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo te mora sadržavati, osim uglavaka iz članka 5. ovoga Pravilnika, i dodatne uglavke o:

1. trajanju rada u inozemstvu,
2. valuti u kojoj će se isplaćivati plaća,
3. drugim primanjima u valuti i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu, te
4. uvjetima vraćanja u zemlju.

#### **Članak 13.**

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

#### **Članak 14.**

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke propisane člankom 5. i člankom 12. ovoga Pravilnika.

## **2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu**

### **Članak 15.**

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja je navršila petnaest godina života.

### **Članak 16.**

Malodobnik od petnaest godina života ili stariji od petnaest godina života može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika.

### **Članak 17.**

Ako su zakonom ili drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom Ustanove određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo osoba koja zadovoljava te uvjete.

### **Članak 18.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti ravnatelja 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.

## **3. Prethodna provjera sposobnosti**

### **Članak 19.**

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

Provjera sposobnosti iz stavka 1. ovog članka može se obaviti za poslove za koje je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načuna rada Ustanove kao uvjet za zasnivanje radnog odnosa propisno prethodno radno iskustvo ili odgovarajuća stručna sprema ili kvalifikacija.

Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi tročlano stručno povjerenstvo koje imenuje ravnatelj Ustanove.

Pri provjeri sposobnosti iz stavka 1. ovog članka zatražit će se od radnika da pokaže koliko vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za rad na određenom poslu.

O rezultatima provjere stručnih i ostalih radnih sposobnosti radnika sastaviti će se zapisnik.

Na osnovi rezultata prethodne provjere stručnih i drugih radnih sposobnosti donosi se odluka o zasnivanju radnog odnosa, odnosno o sklapanju ugovora o radu.

## **4. Probni rad**

### **Članak 20.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati do:

- mjesec dana za radna mjesta IV vrste zvanja (NSS)
- 2 mjeseca za radna mjesta III vrste (SSS, VKV i KV)
- 3 mjeseca za radna mjesta II vrste (VšSS)
- 6 mjeseci za radna mjesta I vrste (VSS)

Probni se rad iznimno može produžiti zbog objektivnih razloga (bolesti, mobilizacije i slično) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 dana.

### **Članak 21.**

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

### **Članak 22.**

Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba koju ravnatelj za to ovlasti.

Najkasnije zadnjeg dana probnog rada ravnatelj odnosno ovlaštena osoba radniku izdaje pisanu potvrdu o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada s obrazloženjem.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se raskida uz otkazni rok od sedam dana.

Otkaz zbog neudovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen u pismenom obliku.

Ako otkaz iz stavka 4. ovoga članka ravnatelj ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

## **4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

### **Članak 23.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže, ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

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

## **5. Ugovor o radu na određeno vrijeme**

### **Članak 24.**

Radnik može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, kad se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima za obavljanje kojih Ustanova ima iznimnu potrebu,
- ostvarenju neodgovidivih poslova na programima zaštite, očuvanja i promicanja Nacionalnog parka

Za obavljanje stalnih sezonskih poslova može se sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme u skladu sa zakonom.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove sadržava uglavke propisane Zakonom o radu.

### **Članak 25.**

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

## **III. PRIPRAVNICI**

### **Članak 26.**

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala, I to za radna mjesta od I. do III. vrste.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema predviđenom planu postoji potreba za popunu određenih poslova uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

Odluku o zapošljavanju pripravnika sukladno stavku 2. ovoga članka donosi ravnatelj.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme ako postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju kad zavod za zapošljavanje ili druga organizacija preuzme obvezu da nadoknadi plaću, odnosno dio plaće ili troškova za njegovo osposobljavanje.

### **Članak 27.**

Ako zakonom nije drukčije određeno pripravnički staž traje ovisno o stupnju stručne spreme i to za:

- pripravnika I vrste (VSS) 12 mjeseci
- pripravnika II vrste (VŠS) 6 mjeseci
- pripravnika III vrste (SSS) 3 mjeseca

Na pripravnikov zahtjev pripravnički staž može se skratiti za 1/3 ako ravnatelj ocjeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

### **Članak 28.**

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti plan i program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

Ravnatelj Ustanove daje suglasnost na program stručnog osposobljavanja pripravnika.

### **Članak 29.**

Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom.

Ako je zakonom propisano polaganje stručnog ispita, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita provodi se sukladno zakonu.

### **Članak 30.**

Ako pripravnik ne položi stručni ispit u prvom pokušaju ima pravo polagati još u jednom roku koji ne može biti kraći od 15 dana. Ako ni tada ne položi ravnatelj mu može redovito otkazati.

## **IV. VOLONTERSKI RAD**

### **Članak 31.**

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, ravnatelj može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Volonterski rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na volontera se primjenjuju odredbe ovoga Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

## **V. OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD**

### **Članak 32.**

Ustanova će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

Tijekom obrazovanja za potrebe Ustanove radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Ustanove uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

## **VI. RADNO VRIJEME**

### **1. Puno radno vrijeme**

#### **Članak 33.**

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, osim ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i ravnatelja, ili ugovorom o radu ne bude određeno kraće radno vrijeme.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje pismenom odlukom ravnatelj, uz obvezu da se savjetuje sa Radničkim vijećem.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana u tjednu, od ponedjeljka do petka, a na poslovima koji zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti u šest radnih dana sukladno ovom Pravilniku.

### **2. Nepuno radno vrijeme**

#### **Članak 34.**

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada u Ustanovi ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

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

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

#### **Članak 35.**

Ako radnik radi nepuno radno vrijeme i kod drugog poslodavca, za preraspodjelu nepunog radnog vremena potreban je pristanak radnika.

#### **Članak 36.**

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

#### **Članak 37.**

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora, te plaćenog i neplaćenog dopusta.

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

### **3. Skraćeno radno vrijeme**

#### **Članak 38.**

Na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnog utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i sposobnost radnika.

Radnici koji rade sa skraćenim radnim vremenom sva prava ostvaruju kao da rade s punim radnim vremenom.

#### **Članak 39.**

Radnici koji imaju pravo na skraćeno radno vrijeme ne mogu se zapošljavati kod drugog poslodavca do punog radnog vremena niti im se može uvesti prekovremeni rad.

Iznimno, radnik koji radi na poslovima sa skraćenim radnim vremenom obavezan je obavljati u preostalom vremenu od punog radnog vremena druge poslove na kojima ne postoje štetni utjecaji, ako je to utvrđeno ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

Obavljanje drugih poslova prema odredbi stavka 1. ovoga članka nema značenje prekovremenog rada.

### **4. Prekovremeni rad**

#### **Članak 40.**

Ravnatelj ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, realizacije programa rada Ustanove i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe.

*U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka radnik je obavezan raditi prekovremeno do osam sati tjedno. O prekovremenom radu ravnatelj je dužan izvjestiti inspektora rada.*

#### **Članak 41.**

*O prekovremenom radu ravnatelj je dužan izvjestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed.*

*Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, ostvarivanja programa rada Ustanove, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada koji je potrebit u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obavezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.*

#### **Članak 42.**

*Prekovremeni rad ne može se odrediti:*

- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja uvjeta rada,*
- malodobnom radniku,*
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta.*

*Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.*

*Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se ravnatelju.*

### **5. Preraspodjela radnoga vremena**

#### **Članak 43.**

*Zbog prirode djelatnosti Ustanove, zastoja u poslu, odnosno povećanja obima poslova u određenom vremenu, osiguranja većeg broja slobodnih dana i uštede energije, zbog rada na dane državnih blagdana i neradnih dana, prirode određenih poslova, ostvarivanja programa rada Ustanove i drugim sličnim slučajevima može se uvesti preraspodjela radnoga vremena.*

*Ako preraspodjela radnoga vremena ne bude moguća na temelju kolektivnog ugovora, odnosno sporazuma između Radničkog vijeća i ravnatelja, ravnatelj će za određivanje preraspodjele zatražiti suglasnost inspekcije rada.*

#### **Članak 44.**

*Zabranjen je rad malodobnika u preraspodijeljenom punom radnom vremenu.*

*Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti, te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu može raditi u preraspodijeljenom punom radnom vremenu samo ako dade pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.*

#### **Članak 45.**

*Radno vrijeme preraspodjeljuje se tijekom kalendarske godine na način da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom duže od punog radnog vremena.*

#### **Članak 46.**

*Zbog naravi posla i zahtjeva procesa rada, radno vrijeme se može preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja radnik radi dulje, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena.*

*O preraspodjeli odlučuje ravnatelj ovisno o obvezama iz godišnjeg plana i programa rada Ustanove.*

*Radno vrijeme preraspodijeljeno u skladu sa stavkom 2. ovoga članka ne može tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad biti duže od 48 sati tjedno.*

*Preraspodijeljeno radno vrijeme može iznositi najduže 56 sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.*

*Ako preraspodjela radnog vremena ne bude uređena kolektivnim ugovorom odnosno sporazumom između Radničkog vijeća i ravnatelja, ravnatelj će za određivanje preraspodjele zatražiti suglasnost inspekcije rada.*

### **6. Raspored radnoga vremena**

#### **Članak 47.**

*Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana ako svojom odlukom ravnatelj ne odredi da će pojedini radnici odnosno službe obavljati svoje poslove u šest radnih dana tjedno.*

*Iznimno, ravnatelj svojom odlukom uz suglasnost Upravnog vijeća, može odrediti i dvokratno radno vrijeme.*

*Dvokratnim radnim vremenom smatra se raspored radnoga vremena kod kojeg radnici između prvog i drugog dijela rada imaju stanku dužu od dva sata.*

#### **Članak 48.**

*U smjenskom radu radnici rade sukladno programu rada Ustanove i ugovoru o radu.*

*Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu ravnatelja koji radnik obavlja u prijedodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna.*

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

Rad u smjeni je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.

Naknada za rad u smjenama iz stavka 3. i 4. ovoga članka isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

Noćni rad je u pravilu rad radnika u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

#### **Članak 49.**

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje se pisanom odlukom ravnatelja.

O odluci iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj će se savjetovati sa Radničkim vijećem.

Raspored i trajanje radnoga vremena utvrđeno prema odredbama stavaka 1. i 2. ovoga članka, može se izmijeniti odlukom ravnatelja zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada ili preraspodjele radnoga vremena.

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

### **7. Korištenje radnoga vremena**

#### **Članak 50.**

Rad treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti.

Kontrola početka i završetka radnoga vremena obavlja se pomoću kontrolnih uređaja ili upisivanjem u evidenciju korištenja radnoga vremena.

Napuštanje radnog prostora, odnosno radnog mjesta dopušteno je uz dozvolu ovlaštene osobe, a ukoliko je potrebno izaći izvan prostora rada, potrebna je posebna propusnica ili odobrenje ovlaštene osobe.

### **VII. ODMORI I DOPUSTI**

#### **1. Stanka**

#### **Članak 51.**

Radnici koji rade u punom radnom vremenu imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Radnicima koji imaju dvokratno radno vrijeme s prekidom dužim od 30 minuta, u radno vrijeme računa se 30 minuta nakon isketa prvog dijela radnoga vremena.

#### **Članak 52.**

Na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada (tehnička služba i sl.), radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima može se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta, ili pravo na stanke osigurava se kroz preraspodjelu radnoga vremena, ili pravo na stanku osigurava se višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju.

#### **Članak 53.**

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj.

#### **2. Dnevni odmor**

#### **Članak 54.**

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

#### **3. Tjedni odmor**

#### **Članak 55.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sata neprekidno.

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Odlukom o rasporedu radnoga vremena utvrđuju se poslovi na kojima je zbog prirode posla radnik obavezan raditi subotom i nedjeljom, a dan tjednog odmora osigurava im se sljedećeg dana, odnosno u razdoblju određenom kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika i ravnatelja, ili ugovorom o radu.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovoga članka, može se koristiti naknadno, ali najkasnije nakon 14 dana neprekidnog rada.



#### 4. Godišnji odmor

##### Članak 56.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju najmanje četiri tjedna u svakoj kalendarskog godini, a ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Malodobni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje od pet tjedana.

Radnici koji rade na poslovima sa štetnim utjecajima, zbog čega im se primjenjuju zaštite na radu imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

##### Članak 57.

Dodatan broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi radnog staža, složenosti posla, radnim uvjetima, ostvarenom učinku, socijalnim kriterijima, i to:

1. s obzirom na složenost poslova

|                                       |        |
|---------------------------------------|--------|
| - radnicima I vrste (VSS)             | 3 dana |
| - radnicima II vrste (VŠS)            | 2 dana |
| - radnicima III vrste (SSS, VKV i KV) | 1 dana |
| - radnicima IV vrste (NSS)            | 1 dan  |

2. s obzirom na dužinu radnog staža

|                                   |        |
|-----------------------------------|--------|
| - od 5 do 15 godina radnog staža  | 1 dan  |
| - od 15 do 25 godina radnog staža | 2 dana |
| - od 25 do 30 godina radnog staža | 3 dana |
| - od 30 do 35 godina radnog staža | 4 dana |
| - od 35 do 40 godina radnog staža | 5 dana |

3. s obzirom na radne uvjete:

|   |        |
|---|--------|
| - rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim napregnutostima ili posebnim radnim vremenom | 2 dana |
|---|--------|

- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom

1 dan

4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

|   |       |
|---|-------|
| - roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom | 1 dan |
|---|-------|

- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po

1 dan

- roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na drugu djecu

2 dana

- invalidu

2 dana

5. prema doprinosu na radu:

- ako ostvaruje natprosječne rezultate u radu

do 2 dana

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne računavaju se subote, nedjelje, te blagdani i drugi neradni dani.

U trajanje godišnjeg odmora ne računa se razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlaštenu liječnik.

##### Članak 58.

Radnici koji po kriterijima iz članka 57. ovoga Pravilnika ostvare veći broj dana godišnjeg odmora od 30 mogu koristiti najviše 30 radnih dana godišnjeg odmora.

##### Članak 59.

Raspored (plan korištenja godišnjeg odmora) utvrđuje ravnatelj, polazeći od potrebe organizacije rada Ustanove i mogućnosti za odmor radnika.

Ravnatelj je dužan dostaviti radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka njegova korištenja.

Na odgode korištenja godišnjeg odmora, prekide i dr. primjenjuju se odredbe zakona i kolektivnog ugovora.

Radniku se može dogoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodovih službenih poslova temeljem odluke ravnatelja.

O odluci o rasporedu korištenja godišnjeg odmora ravnatelj će se savjetovati sa Radničkim vijećem.

Godišnji odmor se u pravilu koristi izvan razdoblja turističke sezone.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela uz suglasnost ravnatelja.

Radnik ima pravo koristiti po dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji uz obvezu da o tome izvjesti ravnatelja ili po njemu ovlaštenu osobu, I to najmanje dva dana prije korištenja.

#### **Članak 60.**

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.  
Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje dva tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.  
Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

#### **Članak 61.**

Godišnji odmor odnosno prvi dio godišnjeg odmora, koji prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodnog dopusta, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine pod uvjetom da je radio najmanje 6 mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad.

#### **Članak 62.**

Radnik u slučaju prestanka službe odnosno rada zbog prelaska na rad k drugom poslodavcu ima pravo iskoristiti godišnji odmor na koji je stakao pravo u Ustanovi.

#### **Članak 63.**

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti ravnatelja Ustanove ili po njemu drugu ovlaštenu osobu najmanje tri dana prije.

#### **Članak 64.**

Radnik može se odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova.  
Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj ili osoba koju on za to ovlasti.  
Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljnje korištenja godišnjeg odmora.

#### **Članak 65.**

Radnik ima pravo na naknadu stvamih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.  
Troškovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.  
Putnim troškovima smatraju se stvami troškovi prijevoza koje je radnik imao u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.  
Drugim troškovima smatraju se ostali izdatci koji su nastali za radnika zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

### **5. Plaćeni dopust**

#### **Članak 66.**

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše deset radnih dana u jednoj kalendarsoj godini, u sljedećim slučajevima:

|   |               |
|---|---------------|
| — sklapanje braka   | 5 radnih dana |
| — rođenje djeteta   | 5 radnih dana |
| — smrt supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, startelja i unuka   | 5 radnih dana |
| — smrt brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika                                | 2 radna dana  |
| — selidbe u istom mjestu stanovanja   | 1 radni dan   |
| — selidbe u drugo mjestu stanovanja   | 2 radna dana  |
| — dobrovoljnog darivanja krvi   | 1 radni dan   |
| — teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja                                   | 2 radna dana  |
| — polaganja stručnog ispita prvi put  | 7 radnih dana |
| — nastupanja u kulturnim i športskim priredbama   | 1 radni dan   |
| — sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | 2 radna dana  |
| — elementarne nepogode  | 5 radnih dana |

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

#### **Članak 67.**

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, radniku se može odobriti godišnje do 7 radnih dana plaćenog dopusta za pripremanje i polaganje ispita.

#### **Članak 68.**

Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje za pripremanje i polaganje ispita.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita radnik, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

#### **Članak 69.**

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnost iz članka 66. ovoga Pravilnika nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

#### **Članak 70.**

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi sa službom ili radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

### **6. Neplaćeni dopust**

#### **Članak 71.**

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 izazvati teškoće u obavljanju poslova Ustanove, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolanja, osposobljanja, usavršavanja ili specijalizacije, i to:

- za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi najmanje 5 radnih dana
- za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi i na fakultetu najmanje 10 radnih dana
- za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima najmanje 5 radnih dana
- za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja, posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.) najmanje 2 radna dana

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

Kad to okolnosti zahtijevaju, može se radniku neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka odobriti u trajanju duljem od 30 dana.

#### **Članak 72.**

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

### **7. Plaćeni medicinski odmor**

#### **Članak 73.**

Radniku koji radi na težim poslovima, odnosno poslovima za koje je priznat staž osiguranja s povećanim trajanjem, može se odobriti plaćeni medicinski odmor, ako su obavljajući takve poslove stekli:

- od 5 do 10 godina staža osiguranja 5 radnih dana  
(svake 4 godine)
- od 10 do 15 godina staža osiguranja 5 radnih dana  
(svake 3 godine)
- od 15 do 20 godina staža osiguranja 5 radnih dana  
(svake 2 godine)
- od 20 do 30 godina staža osiguranja 7 radnih dana  
(svake 2 godine)
- od 30 godina staža osiguranja do mirovine 7 radnih dana  
(svake godine).

## **VIII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA**

### **1. Zaštita zdravlja i sigurnost na radu**

#### **Članak 74.**

*Ustanova je dužna osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu.*

*Ustanova je dužna poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života, te sigurnost i zdravlje radnika uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu te pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.*

*Ustanova je dužna osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida u skladu s posebnim propisima.*

#### **Članak 75.**

*Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnost i zdravlju drugih radnika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurala Ustanova.*

*Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto, ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka, u odnosu na druge radnike, i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.*

### **2. Zaštita privatnosti**

#### **Članak 76.**

*Radnici su obvezni ravnatelju dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidenciji u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa i podatke: za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i sl.*

*Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.*

*Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice toga propusta.*

#### **Članak 77.**

*Ravnatelj će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.*

*O prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku, ravnatelj će donijeti odluku uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća, kao i imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.*

## **IX. PLAĆE, NAKNADE I DRUGA MATERIJALNA PRIMANJA RADNIKA**

#### **Članak 78.**

*Radnici Ustanove imaju pravo na plaću, naknade i druga materijalna primanja sukladno kolektivnom ugovoru, ovom Pravilniku i Pravilniku o plaćama i naknadama.*

### **1. Plaće, dodaci na plaće i naknade**

#### **Članak 79.**

*Radnik Ustanove ima pravo na plaću, dodatke na plaću i naknade, te pravo na posebne dodatke i naknade.*

#### **1.1. Plaće**

#### **Članak 80.**

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

#### **Članak 81.**

*Osnovica za obračun plaće utvrđuje se na način uređen posebnim propisom ili aktom osnivača Ustanove.*

#### **Članak 82.**

*Radna mjesta radnika utvrđuju se, ovisno o stručnoj spremi, kao:*

- radna mjesta I vrste za koja je opći uvjet visoka stručna sprema,*
- radna mjesta II vrste za koja je opći uvjet viša stručna sprema,*
- radna mjesta III vrste za koja je opći uvjet srednja stručna sprema,*
- radna mjesta IV vrste za koja je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola.*

#### **Članak 83.**

Vrijednost koeficijenta radnih mjesta propisanim Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Ustanove utvrđuju se Pravilnikom o plaćama sukladno Uredbi.

#### **Članak 84.**

Za natprosječne rezultate u radu radnici mogu ostvarivati dodatak za uspješnost na radu koji može iznositi najviše tri mjesečne plaće godišnje, a prema kriterijima koji se utvrđuju prema Pravilniku o plaćama i naknada.

Odluku o mjesečnom dodatku po osnovi rezultata rada donosi ravnatelj na prijedlog voditelja odjela.

#### **Članak 85.**

Radnik ima pravo na poseban dodatak ako poslove obavlja na radnom mjestu s posebnim uvjetima sukladno kolektivnom ugovoru.

Dodaci za poslove s posebnim uvjetima rada iz stavka 1. ovog članka ulaze u plaću.

#### **Članak 86.**

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća se isplaćuje u novcu.

Plaća se isplaćuje u razdobljima koja ne smiju biti duža od mjesec dana.

Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno, plaća se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do 15 dana u narednom mjesecu.

#### **Članak 87.**

Pravo na plaću radnici ostvaruju danom kad su stvarno započeli sa radom, ako posebnim zakonom nije što drugo određeno.

Pravo na povećanje plaće radnici ostvaruju od prvog dana idućeg obračunskog razdoblja za plaće, računajući od dana kada su ostvarili pravo na povećanje plaće.

#### **Članak 88.**

Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine radniku se uručuje obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.

Ako se radniku ne isplati plaća, naknada plaće ili otpremnina do dana dospelosti, ili se na isplate u cijelosti, radniku se do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknade plaća ili otpremnine uručuje obračun iznosa koji je Ustanova dužna isplatiti radniku.

#### **Članak 89.**

Pravilnikom o plaćama i naknadama pobliže se uređuje način obračuna plaća za svako službeničko i namješteničko radno mjesto.

### **1.2. Ostale naknade i materijalna prava radnika**

#### **Članak 90.**

Osnovna plaća radnika uvećat će se za rad noću, za prekovremeni rad, rad subotom, rad nedjeljom, rad u smjenskom radu u drugoj smjeni i za dvokratni rad u visini utvrđenoj Pravilnikom o plaći i naknadama.

#### **Članak 91.**

Radnik ima pravo na naknadu za vrijeme bolovanja i profesionalne bolesti ili povrede na radu u iznosu utvrđenom Pravilnikom o plaći i naknadama.

#### **Članak 92.**

Radnik Ustanove ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora, na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu, pravo na pomoć, pravo na naknadu troškova za vrijeme službenog puta, pravo na terenski dodatak, pravo na naknadu za odvojeni život, pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, pravo na naknadu za odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe i pravo na isplatu jubilarne nagrade u skladu s Pravilnikom o plaćama i naknadama.

Radnici Ustanove imaju pravo i na druge naknade utvrđene kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o plaćama i naknadama.

## **X. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA**

#### **Članak 93.**

Radniku koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi sa djelatnošću Ustanove, ravnatelj će posebnom odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, odnosno potrebnu opremu, ako su za to u programu rada osigurana potrebna sredstva.

Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju Ustanovi.

Na izum kojega radnik ostvari izvan rada ili koji nema veze s radom, a u svezi je s djelatnošću Ustanove, Ustanova ima pravo prvokupa.

Posebnim ugovorom utvrdit će se nadoknada za primjenjeno tehničko unapređenje koje je predložio radnik.

## **XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **1. Način prestanka ugovora o radu**

#### **Članak 94.**

Ugovor o radu prestaje:

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

### **2. Sporazum o prestanku ugovora o radu**

#### **Članak 95.**

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i ravnatelj.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti.

### **3. Otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 96.**

Ugovor o radu mogu otkazati Ustanova i radnik.

#### **3.1. Redoviti otkaz poslodavca**

#### **Članak 97.**

Ravnatelj odnosno Upravno vijeće mogu otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

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

Svakom radniku kojemu Ustanova otkazuje, razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu i Pravilnikom o plaćama i naknadama radnika Ustanove.

#### **Članak 98.**

Ako Ustanova zbog organizacijskih ili drugih razloga propisanih zakonom radniku otkáže ugovor o radu, ne smije 6 mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 1. ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Ustanova je dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazan ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga.

#### **Članak 99.**

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

#### **Članak 100.**

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, mora se voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje tereti radnika.

#### **Članak 101.**

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga skrivljenim ponašanjem radnika, ravnatelj je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da ravnatelj to učini.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, radniku se mora omogućiti da iznese svoju obranu.

### **3.2. Redoviti otkaz radnika**

#### **Članak 102.**

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

### **3.3. Izvanredni otkaz**

#### **Članak 103.**

Ustanova i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

#### **Članak 104.**

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

#### **Članak 105.**

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga skrivljenim ponašanjem radnika, radniku će se omogućiti da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Ustanove da to učini.

### **3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme**

#### **Članak 106.**

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

### **3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznoga roka**

#### **Članak 107.**

Otkaz mora imati pisani oblik.

Ravnatelj odnosno Upravno vijeće moraju u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

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

### **4. Otkazni rok**

#### **Članak 108.**

**U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:**

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

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

Ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca, od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

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

#### **Članak 109.**

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. članka 108.

#### **Članak 110.**

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

#### **Članak 111.**

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

### **5. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora**

#### **Članak 112.**

Odredbom ovoga Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Ustanova otkáže ugovor o radu i istovremeno predloži radniku sklapanje novoga ugovora pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako radnik prihvati ponudu Ustanove pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takve izmjene ugovora.

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

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka rok teče od dana kada je radnik priopćio ravnatelju svoje odbijanje ponude za sklapanje ugovora o radu po izmijenjenim uvjetima, ili ako se radnik nije očitovao o primljenoj ponudi, ili se očitovao nakon isteka ostavljenog mu roka.

### **6. Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza**

#### **Članak 113.**

Ako sud utvrdi da otkaz nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naredit će vraćanje radnika na posao. Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naredi njegovo vraćanje na posao.

Ustanova je dužna postupiti prema naredbama iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

### **7. Sudski raskid ugovora o radu**

#### **Članak 114.**

Ako sud utvrdi da otkaz nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete, te druge obveze propisane zakonom.

Odluku iz stavka 1. ovoga članka sud može donijeti na zahtjev Ustanove ako postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nije moguć.

### **8. Prenosanje ugovora na novoga poslodavca**

#### **Članak 115.**

Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese Ustanova ili dio Ustanove, prenose se i svi ugovori o radu radnika, te njihova prava i obveze na način propisan Zakonom o radu.

### **9. Otpremnina**

#### **Članak 116.**

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme nakon najmanje dvije godine radnog staža u Ustanovi, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, ima pravo na otpremninu u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom.

Otpremnina se isplaćuje najkasnije u roku od 15 dana nakon prestanka radnog odnosa.

#### **Članak 117.**

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

Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.



#### **Članak 118.**

*U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se sukladno odredbama kolektivnog ugovora, odnosno Pravilnika o plaći i naknadama.*

### **XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOGA ODNOSA**

#### **Članak 119.**

*Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Upravnog vijeća ostvarenje toga prava.*

*Ako Upravno vijeće u roku 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.*

*Rokovi iz stavka 1. i 2. ne odnose se na potraživanje naknade štete i druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.*

*Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno nije podnio zahtjev za ostvarivanje svojih prava Upravnom vijeću.*

#### **Članak 120.**

*Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka.*

#### **Članak 121.**

*Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke do njezine konačnosti.*

#### **Članak 122.**

*Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa, osim odluka za koje je Statutom ili ovim Pravilnikom određeno da ih donosi ravnatelj, donosi Upravno vijeće.*

*O zahtjevu za zaštitu prava radnika odlučuje Upravno vijeće.*

#### **Članak 123.**

*Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismenih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.*

*Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam slovima naznačiti dan prijema.*

*Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio poslodavcu. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Ustanove.*

*Istekom roka 8 dana od dana oglašavanja na oglasnoj ploči Ustanove smatra se da je dostavljanje izvršeno.*

#### **Članak 124.**

*Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.*

#### **Članak 125.**

*Odluke ravnatelja odnosno Upravnog vijeća koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava, ili naznaku da je odluka konačna.*

### **XIII. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKATI I SKUP RADNIKA**

#### **Članak 126.**

*Ustanova će, ako radnici tako odluče i ako se steknu zakonom propisani uvjeti, ustanoviti Radničko vijeće, te osigurati potrebne uvjete za rad Radničkog vijeća.*

*Poblži uvjeti za rad Radničkog vijeća uredit će se sporazumom između Radničkog vijeća i Ustanove.*

*Ravnatelj je odgovoran za pravodobno dostavljanje podataka Radničkom vijeću u slučajevima kada je zakonom propisana obveza obavješćivanja, prethodnog savjetovanja ili pribavljanja suglasnosti radničkog vijeća na određene odluke.*

#### **Članak 127.**

*Dok se ne ustanovi Radničko vijeće, njezina prava i obveze, sukladno Zakonu o radu, ima sindikalni povjerenik.*

#### **Članak 128.**

*Ravnatelj je dužan najmanje dva puta godišnje sazvati skup svih radnika radi obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju Ustanove, te o radu Radničkog vijeća, odnosno o radu i suradnji sa sindikalnim povjerenikom.*

*Skup radnika saziva se u rokovima utvrđenim godišnjim planom i programom rada Ustanove.*

Skupovi radnika mogu se održavati u smjenama ako je to povoljnije radi nesmetanog odvijanja rada Ustanove.

#### **XIV. NAKNADA ŠTETE**

##### **1. Odgovornost radnika**

###### **Članak 129.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje napažnje uzrokuje štetu Ustanove, dužan je štetu naknaditi.

###### **Članak 130.**

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

###### **Članak 131.**

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.  
Procjena vrijednosti oštećene stvari obavlja se putem vještačenja.

###### **Članak 132.**

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 500,00 kn, ako je prouzrokovana:

1. tučnjavom više radnika u vrijeme rada,
2. zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnoga vremena,
3. neopravdanim izostankom s rada,
4. zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
5. nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadaća,
6. prestankom rada prije isteka otkaznoga roka.

###### **Članak 133.**

Ako je šteta uzrokovana radnjom iz članka 132. ovog Pravilnika mnogo veća od utvrđenoga iznosa naknade, ravnatelj može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

###### **Članak 134.**

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 naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

###### **Članak 135.**

Radniku će se naknada štete smanjiti pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete, ako je radnik poduzeo sve da se šteta otkloni, a osobito:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično ukoniti radom u Ustanovi ili njenim sredstvima,
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila,
- ako se radi o invalidu, starijem radniku, samohranom roditelju ili skrbniku,
- ako se radi o manjoj šteti.

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka iznosi najmanje 20%, a radnik se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

Odredba stavka 1. i 2. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.

##### **2. Odgovornost Ustanove**

###### **Članak 136.**

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

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

##### **3. Zastara potraživanja za naknadu štete**

###### **Članak 137.**

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja. U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

#### **Članak 138.**

*Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.*

#### **Članak 139.**

*Potraživanje naknade štete koju Ustanova isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćene naknade.*

### **XV. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA**

#### **Članak 140.**

*Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.*

#### **Članak 141.**

*Osobe ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika su Direktor i Rukovoditelj kadrovske službe.*

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

*U postupku ispitivanja pritužbe, ispitat će radnika kkoji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, te izvesti druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica, te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuju osoba iz stavka 1. ovog čl. i radnik koji je podnio pritužbu.*

#### **Članak 142.**

*Ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, osoba iz čl. 141. ovog pravilnika upozoriti će direktora na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprečava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.*

*U tu svrhu osobi koja uznemirava ili spolno uznemirava radnika predložiti će se sklapanje aneksa ugovora o radu za druge poslove, tj. dati joj otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora.*

*Ako se radi o težem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika, poslodavac će toj osobi koja uznemirava ili spolno uznemirava radnika, dati izvanredni otkaz ugovora o radu.*

#### **Članak 143.**

*Ukoliko se pritužba radnika odnosi na osobu- radnika drugog poslodavca, osoba iz čl. 141. ovog pravilnika će bez odgode obavijestiti njegova poslodavca i zabraniti daljnji dotcaj te osobe s uznemiravanjem ili spolno uznemiravanjem radnikom.*

#### **Članak 144.**

*Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba iz čl. 141. pravilnika koja je rješavala pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene i to konstatirano u zapisnik.*

#### **Članak 145.**

*Ako se radi o blažem obliku uznemiravanja radnika i ako postoje izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti, osobi koja uznemirava se može dati strogo upozorenje i opomena.*

*U slučaju ponavljanja uznemiravanja iz st. 1. ovog članka, poduzet će se mjere iz čl. 141. i 142. ovog pravilnika*

### **XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Članak 146.**

*Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu i Statutom.*

#### **Članak 147.**

*Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Javne ustanove "Nacionalni park Komati" od 12. studenog 2002. godine.*

**Članak 148.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Ustanove.

Klasa:612-07/10-70/5

Urbroj:07-11/10-55

Murter, 29 studenog 2010.g.

**PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA**

Jadranko Turčinov



Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči Ustanove dana 04.01.2011., te je stupio na snagu dana 12.01.2011. godine.

**RAVNATELJ**

