

Na temelju članka 27. stavka 1. točke 3. alineje 2. Statuta USTANOVA ZA SVEOBUHVAATNU SKRB O PRIPADNICIMA 1. GARDIJSKE BRIGADE "TIGROVI" I JEDINICE ZA POSEBNE NAMJENE MUP-A RH RAKITJE, Upravno vijeće Ustanove na 6. sjednici održanoj 29. lipnja 2018., donijelo je

PRAVILNIK O RADU

DIO PRVI TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom uređuju se prava i obveze iz radnog odnosa, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za zaposlenike Ustanove za sveobuhvatnu skrb o pripadnicima 1. gardijske brigade "Tigrovi" i Jedinice za posebne namjene MUP-a RH Rakitje (u daljnjem tekstu: Ustanova/Poslodavac) u vezi s radom, a osobito:

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

(2) Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na sve zaposlenike koji su s Ustanovom kao poslodavcem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćanim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru Ustanove ili na drugom mjestu koje odredi ravnatelj Ustanove (u daljnjem tekstu: ravnatelj).

Članak 2.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 3.

Svaki zaposlenik je obavezan ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja, odnosno od ravnatelja ovlaštenih osoba, u skladu s naravi i vrstom posla, pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koji proizlaze iz ustroja posla i pravila

struke, a Ustanova će, kao poslodavac, radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

Članak 4.

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

Članak 5.

Organizacija rada u Ustanovi, broj zaposlenika s opisom njihovih poslova i stručnih uvjeta za njihovo obavljanje, kao i druga pitanja od značaja za rad i obavljanje djelatnosti Ustanove uređeni su Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji poslova Ustanove koji donosi Upravno vijeće.

DIO DRUGI SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 6.

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

Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja

Članak 7.

- (1) O potrebi zasnivanja radnog odnosa s radnikom, odnosno o popunjavanju radnih mjesta, odlučuje Upravno vijeće te određuje vrstu ugovora o radu koji će se sklopiti i vremensko trajanje ugovora o radu.
- (2) Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak izbora u skladu sa Statutom Ustanove i ovim Pravilnikom.
- (3) Izbor se provodi na temelju oglasa, odnosno na temelju javnog natječaja ako je to propisano posebnim zakonom ili općim aktom Ustanove, koji se oglašava na web-stranici odnosno na oglasnoj ploči Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, u Narodnim novinama, a po potrebi i na oglasnoj ploči Ustanove te u dnevnim novinama.

- (4) U oglasu, odnosno javnom natječaju, navode se naziv radnog mjesta i vrsta radnog odnosa, uvjete koje mora ispunjavati kandidat, rok do kojeg se primaju prijave i rok u kojem će prijavljeni kandidati biti obaviješteni o izboru.
- (5) Odluku o izboru između prijavljenih kandidata donosi ravnatelj.
- (6) Iznimno od stavka 5. ovog članka, odluku o izboru i imenovanju ravnatelja donosi Upravno vijeće.
- (7) Ustanova je obvezna u roku od 8 dana od donošenja odluke o izboru obavijestiti kandidate (pisano putem pošte, elektronske pošte ili na drugi prikladan način) o rezultatima izbora.
- (8) Na temelju odluke o izboru, ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa ravnatelj.
- (9) Ugovor o radu s ravnateljem sklapa Upravno vijeće, odnosno predsjednik Upravnog vijeća na temelju odluke o izboru i imenovanju.

Članak 8.

- (1) Prije donošenja odluke iz članka 7. stavka 1. ovog Pravilnika Upravno vijeće mora utvrditi može li se uredno obavljanje poslova osigurati drukčijim rasporedom radnika Ustanove.
- (2) 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.
- (3) Pod izvanrednim okolnostima smatra se viša sila i izvanredno povećanje rada.

Prethodna provjera sposobnosti

Članak 9.

- (1) Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti sposobnost kandidata za obavljanje određenih poslova.
- (2) Provjera sposobnosti iz stavka 1. ovog članka može se obaviti za poslove za koje je Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta Ustanove kao uvjet za zasnivanje radnog odnosa propisano prethodno radno iskustvo ili odgovarajuća stručna sprema ili kvalifikacija.
- (3) Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi Povjerenstvo za provedbu oglasa koje imenuje ravnatelj.
- (4) O rezultatima provjere stručnih i ostalih radnih sposobnosti radnika sastaviti će se zapisnik.
- (5) Na osnovi rezultata prethodne provjere stručnih i drugih sposobnosti donosi se odluka o zasnivanju radnog odnosa, odnosno o sklapanju ugovora o radu.

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 10.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drugačije određeno.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

- (4) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (5) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.
- (6) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (7) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 6. ovoga članka.
- (8) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Članak 11.

- (1) Ugovor o radu, kao i potvrda o sklopljenom ugovoru, mora sadržavati uglavke o:
 1. strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu,
 2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
 3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
 4. danu početka rada,
 5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
 6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
 7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
 8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
 9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
- (2) Umjesto uglavaka iz stavka 1. točaka 6, 7, 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na ovaj Pravilnik, odgovarajući zakon, drugi propis ili kolektivni ugovor koji uređuje ta pitanja.

Članak 12.

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

Članak 13.

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

Članak 14.

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

Članak 15.

- (1) Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika koji se smije zaposliti za sklapanje određenog ugovora o radu, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi i s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.
- (2) Ovlaštenje za sklapanje ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka mora se dati u pisanom obliku.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 16.

- (1) Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa utvrđuju se Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta Ustanove.
- (2) Ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji ispunjava uvjete iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 17.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Članak 18.

- (1) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.
- (2) Posebna zdravstvena sposobnost uvjet je za obavljanje onih poslova koje radnik, sukladno posebnim propisima, može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.
- (3) Prije sklapanja ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada, radnik se mora uputiti na liječnički pregled radi prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.

Članak 19.

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

DIO TREĆI
ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 20.

- (1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.
- (2) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojega radnik obavlja, a dužan ga je i osposobiti za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Članak 21.

- (1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
- (2) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati samo Poslodavac ili osoba koju za to poslodavac posebno opunomoći.

Članak 22.

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

Članak 23.

Ako poslodavac zapošljava najmanje dvadeset radnika, dužan je imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

DIO ČETVRTI
PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 24.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu sa radnikom se može ugovoriti probni rad, koji može trajati najduže šest mjeseci.
- (2) Probni rad može trajati najviše:
 - a) dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koja je opći uvjet završena srednja stručna sprema,
 - b) tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koja je opći uvjet završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 3 godine,
 - c) šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koja je opći uvjet završen diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij.
- (3) Ako je ugovoreno, vrijeme trajanja probnog rada utvrđuje se i ugovorom o radu.
- (4) Ako je zaposlenik bio odsutan najmanje deset dana, probni rad se može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan.

Članak 25.

- (1) Tijekom probnoga rada radnikov rad prati i obrazlaže neposredni rukovoditelj, koji vodi evidenciju o radnikovom svakodnevnom izvršenju poslova: opsegu i kvaliteti izvršenog posla, komunikaciji s korisnikom usluga i ostalim radnicima.
- (2) Radniku koji nije zadovoljio na probnome radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.
- (3) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Pripravnici

Članak 26.

- (1) Status pripravnika ima radnik koji se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovao radi osposobljavanja za samostalni rad.
- (2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka može steći status pripravnika samo uz uvjet da ima završenu najmanje srednju stručnu spremu.
- (3) S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme.
- (4) Ugovor o radu sa pripravnikom može se sklopiti ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju da Hrvatski zavod za zapošljavanje ili druga institucija preuzme obvezu nadoknade plaće, odnosno dijela troškova za njegovo osposobljavanje.

Članak 27.

- (1) Pripravnik se za samostalan rad osposobljava pod nadzorom mentora kojega mu odredi poslodavac.
- (2) Za trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.

Članak 28.

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

Članak 29.

- (1) Ako zakonom nije drugačije određeno, pripravnički staž, uključujući i volonterski rad, traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:
 - pripravniku na radnom mjestu I. i II. vrste – 12 mjeseci,
 - pripravniku na radnom mjestu III. vrste – 6 mjeseci.
- (2) Pripravnički staž može trajati i kraće od predviđenog trajanja u stavku 1. ovoga članka, ali ne kraće od dvije trećine vremena navedenog u stavku 1. ovog članka.
- (3) Odluku o skraćivanju pripravničkog staža donosi ravnatelj.

Stručno osposobljavanje za rad

Članak 30.

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

DIO PETI RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 31.

- (1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
- (2) Početak i završetak radnog vremena i raspored korištenja radnog vremena utvrđuje se odlukom ravnatelja.
- (3) Ravnatelj donosi odluku o potrebi uvođenja smjenskog rada, te o rasporedu i vremenskom trajanju pojedinih smjena.
- (4) Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati

godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Nepuno radno vrijeme

Članak 32.

- (1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se u slučaju kada priroda poslova, odnosno, kada organizacija rada ne zahtijeva rad s punim radnim vremenom.
- (2) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.
- (3) Odluku o sklapanju ugovora o radu s nepunim radnim vremenom donosi ravnatelj.
- (4) Prava i obveze radnika koji sklope ugovor o radu s nepunim radnim vremenom utvrđuju se razmjerno radnom vremenu navedenom u ugovoru o radu.
- (5) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 33.

- (1) Pravo radnika na skraćeno radno vrijeme odnosi se, iznimno, samo na one slučajeve kada se pravo na skraćeno radno vrijeme temelji na odredbama zakona.
- (2) Za vrijeme rada sa skraćenim radnim vremenom prava radnika uređuju se sukladno važećim zakonima i propisima.

Prekovremeni rad

Članak 34.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.
- (5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- (6) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te

radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnoga vremena

Članak 35.

- (1) Raspored, te početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom.
- (2) Raspored i trajanje radnoga vremena utvrđeno prema odredbama stavka 1. ovoga članka, može se izmijeniti odlukom ravnatelja zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada ili preraspodjele radnoga vremena.
- (3) Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

Članak 36.

- (1) Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se evidencijom o prisutnosti na radu radnika.
- (2) Radnici su dužni evidentirati vrijeme dolaska na rad i vrijeme odlaska s rada, te svaki izlazak iz poslovnih prostorija tijekom radnog vremena.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 37.

- (1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (2) Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektorima rada.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 38.

- (1) Zbog prirode poslova, zastoja u poslu, odnosno, povećanog obujma poslova u određenom vremenskom razdoblju, osiguranja većeg broja slobodnih dana i uštede energije, za dane državnih blagdana i u drugim sličnim slučajevima ravnatelj može svojom odlukom puno radno vrijeme radnika u pojedinim ustrojstvenim cjelinama ili u cijeloj Ustanovi prerasporediti tako da tijekom jednog razdoblja traje kraće, a tijekom drugog razdoblja dulje od punog radnog vremena, s tim da ukupno radno vrijeme ne prijeđe fond punog radnog vremena za utvrđeno razdoblje (npr. godišnji fond sati rada).

- (2) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.
- (3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (4) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
- (5) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.
- (6) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
- (7) Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata.
- (8) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena iz članaka 66. i 67. Zakona o radu samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (9) Preraspodijeljeno radno vrijeme, duže od punog radnog vremena utvrđenog u ovom Pravilniku, ne smatra se prekovremenim radom.

Noćni rad

Članak 39.

- (1) Noćni rad je rad kojega radnik, neovisno o njegovu trajanju, obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.
- (2) Za maloljetnike zaposlene izvan industrije noćnim radom smatra se rad između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.
- (3) Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

Članak 40.

- (1) Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a ne mogu ga obaviti punoljetni radnici, u kojem slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.
- (2) U slučaju noćnog rada iz prethodnog stavka, poslodavac je dužan osigurati da se isti obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

Rad u smjenama

Članak 41.

- (1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.
- (2) Smjenski radnik je radnik koji kod Poslodavca kod kojega je rad organiziran u smjenama, tijekom jednoga tjedna ili jednoga mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.
- (3) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Članak 42.

- (1) Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.
- (2) Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja toga rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, poslodavac je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu.
- (3) Troškove zdravstvenog pregleda snosi poslodavac.

DIO ŠESTI ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 43.

- (1) Radnici koji rade puno radno vrijeme imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme, a vrijeme korištenja stanke utvrđuje se odlukom ravnatelja.
- (2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnoga vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.
- (3) Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, poslodavac će radniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće.
- (4)

Odmor između dva radna dana

Članak 44.

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

Tjedni odmor

Članak 45.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 44. ovoga Pravilnika.
- (2) Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.
- (3) Odmor iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.
- (4) Ako radnik ne može koristiti odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.
- (5) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ne mogu iskoristiti odmor iz stavka 1. ovoga članka zbog objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, uz koji se ne pribraja dnevni odmor iz članka 44. ovog Pravilnika.

Godišnji odmor

Članak 46.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana).
- (2) Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Članak 47.

- (1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 dana dodaju dani godišnjeg odmora prema slijedećim kriterijima:

1. prema duljini radnog staža:

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

2. prema složenosti poslova:

poslovi za koje je opći uvjet završen diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, odnosno radno mjesto I. vrste	04 radna dana
--	---------------

poslovi za koje je opći uvjet završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 3 godine, odnosno radno mjesto II. vrste	03 radna dana
poslovi za koje je opći uvjet završena srednja stručna sprema, odnosno radno mjesto III. vrste	02 radna dana

3. prema posebnim socijalnim uvjetima:

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

4. prema uvjetima rada:

rad u smjenama	01 radni dan
----------------	--------------

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 48.

- (1) Dani tjednog odmora (subote i nedjelje), blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Dopust za školovanje

Članak 49.

- (1) Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, i to:
 - 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;
 - 10 dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita;
 - 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima i
 - 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).
- (2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.
- (3) Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

- (4) Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana.

Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 50.

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

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 51.

- (1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 50. stavkom 1. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 46. i 47. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (2) Iznimno od članaka 46. i 47. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- (3) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 52.

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

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 53.

- (1) U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor na koji je stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se u visini naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 54.

- (1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva ili više dijelova, u dogovoru s poslodavcem.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 55.

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

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 56.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac u skladu s ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (2) Poslodavac prijedlog rasporeda korištenja godišnjeg odmora sastavlja na temelju potreba i želja radnika do kraja veljače tekuće godine.
- (3) Nakon što se o planu godišnjeg odmora savjetuje s radničkim vijećem, poslodavac utvrđuje plan godišnjih odmora te do kraja ožujka tekuće godine o rasporedu korištenja obavještava radnike.
- (4) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.
- (5) Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.
- (6) Dva dana godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje dva dana prije njegovog korištenja.

Plaćeni dopust

Članak 57.

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

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

(2) Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je zaposlenik na godišnjem odmoru, na zahtjev zaposlenika korištenje godišnjeg odmora se prekida te zaposlenik koristi plaćeni dopust.

Članak 58.

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

Neplaćeni dopust

Članak 59.

- (1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopuštaju priroda posla i potrebe.
- (2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom o radu nije drukčije određeno.
- (3) Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta i njegovom trajanju donosi ravnatelj na pisani i obrazloženi zahtjev radnika.

DIO SEDMI

ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 60.

- (1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.
- (2) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.
- (3) Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.
- (4) Dodatak ugovora o radu iz stavka 3. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.
- (5) Ako poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust uz naknadu plaće sukladno posebnom propisu, a istekom vremena iz stavka 3. ovoga članka prestaje i dodatak ugovoru o radu iz istog stavka, te se radnica vraća na poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Članak 61.

- (1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog i/ili posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.
- (2) Okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.
- (3) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te ostala prava navedena u stavku 1. ovoga članka, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.
- (4) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 62.

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

od mjesec dana od dana kada je poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

- (2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.
- (3) Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

DIO OSMI

ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 63.

- (1) Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.
- (2) Zabrana iz stavka 1. ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Članak 64.

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

Članak 65.

- (1) Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.
- (2) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 66.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi

radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Članak 67.

- (1) Radi osiguranja poslova iz prethodnog članka, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.
- (2) Ako je poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 1. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.
- (3) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 2. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Članak 68.

- (1) 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, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu ovim Pravilnikom i Zakonom o radu.
- (2) Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 66. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 69.

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

DIO DEVETI PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 70.

- (1) Plaću zaposlenika čini umnožak koeficijenata složenosti poslova radnog mjesta na koje je zaposlenik raspoređen i osnovice za obračun plaće uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (2) Koeficijenti složenosti poslova radnog mjesta prikazani su u tablici koja je sastavni dio Pravilnika o unutarnjem ustroju i sistematizaciji poslova.
- (3) Plaće, naknade plaće i druga materijalna prava radnika Ustanove uređuju se Pravilnikom o plaćama, naknadama i drugim materijalnim pravima radnika koji donosi Upravno vijeće.

DIO DESETI ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 71.

- (1) Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.
- (2) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.
- (3) Pravo poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.
- (4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.
- (5) Poslodavac može odobrenje iz stavka 1. odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

DIO JEDANAESTI NAKNADA ŠTETE

Članak 72.

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

Članak 73.

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

Članak 74.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 75.

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.
- (2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

**DIO DVANAESTI
PRESTANAK UGOVORA O RADU**

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 76.

Ugovor o radu prestaje:

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 77.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 78.

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

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

Članak 79.

- (1) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (2) Ako u roku iz stavka 1. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 80.

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

Članak 81.

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

Članak 82.

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

- a) neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog, nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- b) neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada poslodavca,
- c) nedozvoljenog korištenje sredstvima poslodavca,
- d) povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili je mogla nastupiti šteta,
- e) odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisima te Statutom Ustanove,
- f) zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- g) nanošenja znatnije štete,
- h) nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili korisnicima ili njihova šikaniranja,
- i) zlouporabe korištenja bolovanja.

Redoviti otkaz radnika

Članak 83.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 84.

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

Članak 85.

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

Članak 86.

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

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 87.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 88.

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

Otkazni rok

Članak 89.

- (1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (4) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu.
- (5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 90.

- (1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok traje najmanje:
- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
 - mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
 - mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
 - dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno pet godina,
 - dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno deset godina,
 - tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina,
- (2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.
- (3) Radniku kojemu se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 91.

- (1) Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
- (2) Ako radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
- (3) Ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.
- (4) U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojemu radnik može od poslodavca zahtijevati ostvarenja povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Savjetovanje radničkog vijeća o otkazu

Članak 92.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću ukoliko je osnovano te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim zakonom kojim se uređuju radni odnosi.

Otpremnina

Članak 93.

- (1) Radnik kojemu poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnoga trajanja radnog odnosa s poslodavcem.
- (2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.
- (3) Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (4) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu tri proračunske osnovice.

DIO TRINAESTI OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 94.

- (1) Odluke o otkazu ugovora o radu dostavljaju se u poslovnim prostorima poslodavca, za radnoga vremena.
- (2) Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovoga članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika koju je radnik prijavio poslodavcu. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član radnikova kućanstva.
- (3) Ako dostava ne uspije na način iz stavka 2. ovoga članka, odluka o otkazu ističe se na oglasnoj ploči poslodavca ili u poslovnom prostoru poslodavca u kojemu borave ili se kreću radnici poslodavca. Protekom roka od tri dana smatra se da je odluka o otkazu dostavljena radniku, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba poslodavca.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 95.

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.
- (2) Ako poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

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

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 96.

- (1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupaka nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik pri obavljanju svojih poslova redovito dolazi u doticaj, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.
- (2) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.
- (3) Uznemiravanje je svako nepoželjno ponašanje uzrokovano nekom od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljstvo, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (4) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (5) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 97.

- (1) Poslodavac će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- (2) Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 98.

- (1) Osoba koja je osim poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje: ovlaštena osoba) dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.
- (2) Ovlaštena osoba u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 99.

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

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

Članak 100.

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

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

Članak 101.

- (1) U slučaju iz članka 100 točke 1. ovog Pravilnika, ovlaštena osoba će u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.
- (2) U odluci iz stavka 1. ovoga članka ovlaštena osoba će predložiti nadležnom tijelu poslodavca da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze, te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.
- (3) U slučaju iz članka 100. točke 2. ovog Pravilnika, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 102.

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

Članak 103.

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

Članak 104.

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

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

DIO ČETRNAESTI SUODLUČIVANJE ZAPOSLENIKA

Članak 105.

Radnici imaju pravo utemeljiti Radničko vijeće i suodlučivati kod poslodavca sukladno odredbama propisa kojim se uređuju radni odnosi.

DIO PETNAESTI ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 106.

- (1) Prava i obveze koja proizlaze iz radnog odnosa, a koja nisu uređena ovim Pravilnikom, radnici će ostvarivati na temelju propisa kojim se uređuju radni odnosi, kolektivnog ugovora, te sklopljenih ugovora o radu i drugih odluka koje donosi Upravno vijeće i ravnatelj.
- (2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom kojim se uređuju radni odnosi, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom kojim se uređuju radni odnosi nije drukčije određeno.

Članak 107.

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

Članak 108.

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

BROJ:

82-DO-09/18

Rakitje, 29. lipnja 2018.



**Predsjednik Upravnog vijeća
Miodrag Demo**

Ovaj Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Ustanove 10. 09. 2018., a stupio je na snagu 17. 09. 2018.

~~Privremeni ravnatelj:~~
dr.sc. Josip Ludić

Josip Ludić

