

Studentski centar Karlovac
Frana Krste Frankopana 5
47 000 Karlovac
OIB: 58335400167
web: www.scka.hr



PRAVILNIK O RADU

Karlovac, 29. prosinac 2021.

SADRŽAJ PRAVILNIKA O RADU

	stranica
OPĆE ODREDBE	4
POSEBNE ODREDBE	5
Zasnivanje radnog odnosa - uvjeti	5
Način zasnivanja radnog odnosa	6
Primjena odredbi ovog Pravilnika na Ravnatelja	6
Provjeravanje stručnih i drugih sposobnosti i probni rad	6
VRIJEME TRAJANJA RADNOG ODNOSA	7
Ugovor o radu na neodređeno vrijeme	7
Ugovor o radu na određeno vrijeme	8
OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD	8
Pripravnici	8
Osobe na stručnom osposobljavanju bez prava na plaću	9
RADNO VRIJEME	9
Pojam radnog vremena, puno radno vrijeme, raspored i korištenje radnog vremena	9
Nepuno radno vrijeme	10
Skraćeno radno vrijeme	10
Prekovremeni rad	11
Preraspodjela radnog vremena	11
Noćni rad	12
Rad u smjenama	12
ODMORI I DOPUSTI	12
Stanka	12
Dnevni odmor	13
Tjedni odmor	13
Godišnji odmor	13
Razmjerni dio godišnjeg odmora	15
Naknada za neiskorišteni godišnji odmor	15
Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima	15
Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu	15
Raspored korištenja godišnjeg odmora	16
Plaćeni dopust	16
Neplaćeni dopust	17
ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI	17
Obveze poslodavca u zaštiti života, zdravlja i ćudoređa radnika	17
Zaštita privatnosti radnika	18
ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA	18
Pretpostavka rada u punom radnom vremenu	19
Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu	19
ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD	20

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad	20
Zabrana otkazivanja u slučaju privremene nesposobnosti uzrokovane ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću	20
Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava	20
Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad	21
Pravo zaposlenja na drugim poslovima	21
Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti	22
Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju	22
ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM	22
Zakonska zabrana natjecanja	22
IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA	22
Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom	22
Izum koji je u svezi s djelatnošću Poslodavca	23
Tehničko unapređenje	23
PRESTANAK UGOVORA O RADU	23
Načini prestanka ugovora o radu	23
Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu	24
Otkaz ugovora o radu	24
Redoviti otkaz ugovora o radu	24
Izvanredni otkaz ugovora o radu	24
Neopravdani razlozi za otkaz	25
Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme	25
Postupak prije otkazivanja	25
Oblik, obrazloženje i dostava otkaza	25
Otkazni rok	25
Najmanje trajanje otkaznog roka	26
Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora	37
Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza	27
Sudski raskid ugovora o radu	27
Otpremnina	28
POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	28
OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	28
ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA	29
SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	30
ZAVRŠNE ODREDBE	30

Na temelju članka 26. Zakona o radu (Narodne novine broj: 93/14, 127/17 i 98/19; dalje u tekstu: Zakon) i članka 54. Zakona o ustanovama (Narodne novine broj: 76/93, 47/99, 35/08 i 127/19) te članka 50. Statuta Studentskog centra Karlovac, Upravno Vijeće Studentskog centra Karlovac na svojoj 83. sjednici dana 29. prosinca 2021. godine donijelo je Prijedlog Pravilnika o radu. Upravno vijeće Veleučilišta u Karlovcu na svojoj 81. sjednici dalo je suglasnost na Prijedlog Pravilnika o radu dana 9. veljače 2022. godine. Upravno Vijeće Studentskog centra Karlovac na svojoj 84. sjednici dana 23. 2. 2022. godine donosi sljedeći

PRAVILNIK O RADU STUDENTSKOG CENTRA KARLOVAC

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) u Studentskom centru Karlovac (u nastavku teksta: Poslodavac), uređuje:

- sklapanje ugovora o radu,
- posebni uvjeti i način zasnivanja radnog odnosa,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- zaštita zdravlja, života, privatnosti i dostojanstva radnika,
- zaštita majčinstva, malodobnika i invalidnih osoba,
- prestanak ugovora o radu,
- prava i obveze u radnom odnosu, te povrede obveza iz radnog odnosa,
- postupak i mjere kod povrede obveza iz radnog odnosa,
- naknada štete,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- sudjelovanje radnika u odlučivanju, te
- druga važna pitanja u svezi s radom.

Pravilnik se primjenjuje neposredno na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, radnike koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca ili u drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca.

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

Članak 2.

Poslodavac je obavezan radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Radnik je obavezan savjesno, marljivo i stručno obavljati ugovorom o radu preuzete poslove, usavršavati svoja znanja i vještine, štiti poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

Članak 3.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) 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.

Članak 4.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika smatraju se sastavnim dijelom ugovora o radu.

POSEBNE ODREDBE

Zasnivanje radnog odnosa – uvjeti

Članak 5.

Radni odnos zasniva se sklapanjem pisanog ugovora o radu između radnika i Poslodavca.

Ugovor o radu mora sadržavati najmanje odredbe propisane zakonom.

Radnik počinje s radom prvog radnog dana određenog ugovorom o radu.

Članak 6.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:

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

Umjesto uglavaka iz stavka 1. podstavka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon ili propis koji uređuje ta pitanja.

Način zasnivanja radnog odnosa

Članak 7.

Radni odnos može zasnovati osoba koja osim uvjeta propisanih Zakonom ili drugim propisom ispunjava i posebne uvjete utvrđene Pravilnikom o ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca.

Ispunjavanje uvjeta za zasnivanje radnog odnosa dokazuje se diplomom/školskom svjedodžbom, domovnicom, rodnim listom, uvjerenjem o općoj zdravstvenoj sposobnosti i drugim javnim ispravama po potrebi.

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi Ravnatelj.

Upravno vijeće Poslodavca (u nastavku teksta: Upravno vijeće) uz suglasnost Upravnog vijeća Veleučilišta u Karlovcu, Pravilnikom o ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta uređuje organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova ako ti uvjeti nisu propisani zakonom ili drugim propisom.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa na onim poslovima za koje Poslodavac smatra da ih radnici moraju ispunjavati, opisani su u Pravilniku o ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

Članak 8.

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 9.

Dan početka rada utvrđuje se ugovorom o radu.

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

Članak 10.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti upoznavanje s općim aktima kojima se uređuju prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa, s organizacijom rada i zaštitom na radu.

Primjena odredbi ovog Pravilnika na Ravnatelja

Članak 11.

Ako prava, obveze i odgovornosti Ravnatelja nisu drukčije uređena zakonom, Statutom ili drugim općim aktom Poslodavca i Veleučilišta u Karlovcu, na njega se primjenjuju odredbe ovog Pravilnika.

U slučaju da je radnik izabran i imenovan za ravnatelja Poslodavca, a zaposlen je kod Poslodavca temeljem ugovora o radu na neodređeno vrijeme, ugovor o radu na neodređeno vrijeme miruje, a po prestanku mandata, proteka funkcije vršitelja dužnosti ili drugog osnova prestanka obavljanja dužnosti nastavlja raditi kod Poslodavca na neodređeno vrijeme na poslovima koje je prethodno obavljao, odnosno kako je to utvrđeno ugovorom o radu za obavljanje poslova ravnatelja.

Provjeravanje stručnih i drugih sposobnosti i probni rad

Članak 12.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se obaviti provjeravanje stručnih i drugih sposobnosti kandidata, o čemu u svakom pojedinačnom slučaju odlučuje Ravnatelj.

Provjera se može obavljati putem testiranja, razgovorom ili na drugi odgovarajući način.

Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Članak 14.

Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti probnim radom može se odrediti za sva radna mjesta utvrđena Pravilnikom o ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

Trajanje probnog rada ovisno je o stupnju složenosti poslova radnog mjesta i može trajati najdulje 6 (šest) mjeseci.

Članak 15.

Za radnika koji je zasnovao radni odnos uz uvjet probnog rada, taj uvjet mora biti izrijekom utvrđen u ugovoru o radu.

Članak 16.

Probni rad može se produžiti najduže onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano nenazočan, o čemu odlučuje Ravnatelj.

Članak 17.

Ravnatelj će istodobno odrediti povjerenstvo koje će utvrditi način i oblik utvrđivanja radnikovih stručnih i radnih sposobnosti tijekom rada, kao i oblik praćenja i ocjenjivanja radnikovih rezultata u radu.

Povjerenstvo iz prijašnjeg stavka sastoji se od 3 (tri) člana. Svaki član mora imati najmanje isti stupanj stručne sprema kao i radnik čija se stručna i radna sposobnost provjerava.

Članak 18.

Ocjena mjerodavnog povjerenstva iz članka 17. ovog Pravilnika o rezultatu probnog rada radnika mora biti pisana i obrazložena, te dostavljena Ravnatelju, najkasnije 8 (osam) dana prije isteka vremena određenog za probni rad.

Članak 19.

Ako mjerodavno povjerenstvo iz članka 17. ovog Pravilnika tijekom probnog rada ocijeni da radnikove stručne i druge sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima radnog mjesta, Ravnatelj će otkazati ugovor o radu uz otkazni rok od 7 (sedam) dana.

Članak 20.

Radnik može otkazati ugovor o radu prije isteka roka predviđenog za probni rad, uz otkazni rok od 7 (sedam) dana.

Članak 21.

Provjeravanje stručnih sposobnosti prije zasnivanja radnog odnosa i probni rad ne mogu se utvrditi za pripravnike.

VRIJEME TRAJANJA RADNOG ODNOSA

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 22.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom o radu.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 23.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a naročito kada se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega poslova i rada ugostiteljskih i smještajnih objekata u tekućoj godini,
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba,
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata,
- u drugim opravdanim slučajevima.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. ZOR-a mora navesti.

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.

Ograničenja iz stavka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Pravilnika ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 24.

Radniku koji je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme ugovor prestaje istekom roka utvrđenog u ugovoru, odnosno prestankom razloga zbog kojeg je sklopljen.

OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Pripravnici

Članak 25.

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

Pripravnik iz stavka 1. ovog članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

Odluku o sklapanju ugovora o radu s pripravnikom donosi Ravnatelj.

Članak 26.

Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 27.

Pripravnički staž traje najduže:

- | | |
|--|--------------|
| - za pripravnike sa stečenom stručnom spremom IV. stupnja | - 6 mjeseci |
| - za pripravnike sa stečenom stručnom spremom VI. stupnja | - 9 mjeseci |
| - za pripravnike sa stečenom stručnom spremom VII. stupnja | - 12 mjeseci |

U tijeku pripravničkog staža pripravnik stječe radno iskustvo putem praktične izobrazbe sukladno programu stručnog osposobljavanja pripravnika kojeg donosi Poslodavac.

Za praćenje praktične izobrazbe pripravnika imenuje se voditelj/mentor.

Radi potrebnog osposobljavanja, pripravnik se može tijekom pripravničke izobrazbe uputiti na rad kod drugog poslodavca, ukoliko se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti u Studentskom centru Karlovac.

Osobe na stručnom osposobljavanju bez prava na plaću

Članak 28.

Poslodavac može donijeti odluku o sklapanju ugovora o stručnom osposobljavanju bez prava na plaću s osobom koja je završila odgovarajuće školovanje (bez zasnivanja radnog odnosa-volonterski rad) radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje se školovala, uz uvjete utvrđene Zakonom.

Osobama iz prijašnjeg stavka rad traje toliko koliko traje i pripravnički staž.

Za obavljanje rada u smislu odredbe stavka 1. ovog članka sklapa se ugovor u pisanom obliku.

RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena, puno radno vrijeme, raspored i korištenje radnog vremena

Članak 29.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca smatra se radnim vremenom.

Poslodavac može radniku odrediti obvezu pripravnosti samo ako je vrijeme pripravnosti i visina naknade za nju utvrđena ugovorom o radu.

Puno radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme radnika raspoređeno je na 5 (pet) ili na 6 (šest) radnih dana u tjednu, ovisno o radnom mjestu na koje je radnik raspoređen.

Članak 30.

Raspored radnog vremena koji se odnosi na tjedno radno vrijeme, dnevno radno vrijeme i početak i završetak radnog vremena, utvrđuje se posebnom odlukom koju donosi Ravnatelj.

O rasporedu i promjeni radnog vremena Poslodavac će obavijestiti radnike tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

Nepuno radno vrijeme

Članak 31.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom radnik i Poslodavac će sklopiti kada priroda i opseg posla ili organizacija rada zahtijeva rad u nepunom radnom vremenu.

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

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.

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

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

Članak 32.

Radnik koji radi na radnom mjestu s nepunim radnim vremenom ima prava i obveze radnika koji radi puno radno vrijeme, a ostvaruje ih u opsegu koji ovisi o duljini radnog vremena, doprinosu u radu i rezultatima rada.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 33.

Radnicima koji rade na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

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

Prekovremeni rad

Članak 34.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko 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.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 (pedeset) sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 (stoosamdeset) sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 (dvjesto pedeset) sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

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.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 35.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine 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.

Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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 48 (četirideset osam) sati tjedno.

Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 (četirideset osam) sati

tjedno, ali ne duže od 56 (pedeset šest) sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Poslodavac je dužan na zahtjev inspektora rada, uz plan iz stavka 2. ovoga članka, priložiti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 (četiri) mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od 6 (šest) mjeseci.

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.

Noćni rad

Članak 36.

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana.

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 svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

Rad u smjenama

Članak 37.

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.

Smjenski radnik je radnik koji kod Poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, osigurati će se izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 38.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Odmor (stanka) ne može se koristiti u prvom i zadnjem satu radnog dana.

Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.

Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenje ovoga odmora.

Odluku o vremenu korištenja odmora (stanke) donosi Ravnatelj.

Dnevni odmor

Članak 39.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 40.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz prethodnog članka ovog Pravilnika.

Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

Odmor iz stavka 1. ovoga članka radnik u pravilu koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti odmor na način naveden u prethodnim stavcima 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.

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovog članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor.

Godišnji odmor

Članak 41.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 dana.

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 42.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

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

Članak 43.

Radnik ima pravo na uvećanje najmanjeg broja dana godišnjeg odmora iz članka 43. s osnova dužine radnog staža, uvjeta složenosti poslova radnog mjesta te posebnih socijalnih uvjeta radnika, kako slijedi:

a) s osnova stupnja obrazovanja

- | | |
|---|--------|
| • radniku sa VIII stupnjem obrazovanja | 5 dana |
| • radniku sa VII stupnjem obrazovanja | 4 dana |
| • radniku sa VI stupnjem obrazovanja | 3 dana |
| • radniku sa IV stupnjem obrazovanja i ostali | 2 dana |

b) s osnova dužine radnog staža

- | | |
|-----------------------|--------|
| • od 6 do 12 godina | 3 dana |
| • od 13 do 18 godina | 4 dana |
| • od 19 do 24 godina | 5 dana |
| • od 25 do 30 godina | 6 dana |
| • od 31 do 36 godina | 7 dana |
| • od 37 i više godina | 8 dana |

c) s osnova posebnih socijalnih uvjeta

- | | |
|---|--------|
| • Roditelju, posvojitelju, skrbniku za svako dijete do 15 godina starosti | 2 dana |
| • Roditelju, posvojitelju, skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju | 3 dana |
| • Osobi s invaliditetom | 3 dana |

Dužina radnog staža utvrđuje se na temelju elektroničkog zapisa izdanog od nadležnog tijela za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, odnosno na temelju podataka iz radne knjižice i/ili potvrde o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

Radnik je, činjenice iz prethodnog stavka, dužan dokumentirati odgovarajućom potvrdom.

Navršene godine radnog staža utvrđuju se na dan 01. siječnja kalendarske godine za koju radnik koristi godišnji odmor.

Kriteriji se primjenjuju kumulativno.

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

Najduže trajanje godišnjeg odmora koji se utvrđuje po osnovama iz ovog članka je 30 (trideset) radnih dana.

Članak 44.

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

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 45.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan u prethodnom članku ovog Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 43, 44 i 45. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od odredaba članka 43, 44, 45 i 46. ovog Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

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

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 46.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 47.

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 drugačije 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 48.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz prethodnog članka radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz prethodnog članka, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Dio neiskorištenog godišnjeg odmora iz prethodnog članka radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 49.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Ravnatelj, u skladu s ovim Pravilnikom, ugovorom o radu i Zakonom o radu, najkasnije do 30. svibnja tekuće godine.

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

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

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

Dva dana godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje dva dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Plaćeni dopust

Članak 50.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u ukupnom trajanju od deset radnih dana za važne osobne potrebe i to za:

- | | |
|---|--------|
| 1. Sklapanje braka | 5 dana |
| 2. Rođenje ili posvojenje djeteta | 5 dana |
| 3. Smrt člana uže obitelji (bračnog supružnika, djeteta, roditelja, brata ili sestre) | 5 dana |
| 4. Smrt roditelja bračnog ili izvanbračnog druga | 2 dana |
| 5. Smrt člana šire obitelji (djeda ili baka) | 2 dana |
| 6. Selidba u mjestu stanovanja | 2 dana |
| 7. Selidba izvan mjesta stanovanja | 3 dana |
| 8. Teška bolest članova uže obitelji | 3 dana |
| 9. Polaganje ispita u svrhu školovanja radi podizanja stupnja stručne spreme | 1 dan |
| 10. Darivanje krvi | 1 dan |
| 11. Slučaj elementarne nepogode koja je zadesila radnika ili člana uže obitelji | 4 dana |
| 12. Sudjelovanje u humanitarnim, kulturnim i športskim aktivnostima | 2 dana |

Za ostvarivanje prava iz stavka 1. ovog članka radnik je obavezan dostaviti Ravnatelju pisani i obrazloženi zahtjev uz dokumentaciju koja dokazuje opravdanost korištenja plaćenog dopusta.

Radnik u jednoj godini ima pravo na ukupno 2 dana plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja ako je upućen od strane Poslodavca ili uz njegovu suglasnost, te za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada i to:

- 1 dan za pripremanje i polaganje svih ispita za jedan razred srednje škole,
- 2 dana za polaganje svih ispita na jednoj godini visokog učilišta,
- 1 dan za polaganje pravosudnog ispita,
- 1 dan za stručne ispite koji se polažu u ministarstvima i njihovim nadležnim službama u Zagrebu

Dobrovoljni darivatelji krvi za svako davanje krvi koriste 1 (jedan) slobodan dan. Po ovom osnovu može se ostvariti maksimalno 4 slobodna dana u godini.

Ako se potreba za plaćenim dopustom dogodi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora, godišnji odmor se prekida.

Plaćeni dopust se može ostvariti samo u vrijeme kada je nastala potreba za plaćenim dopustom, ne može se koristiti naknadno.

Članak 51.

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

Neplaćeni dopust

Članak 52.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla. Odluku o odobrenju neplaćenog dopusta i broju dana donosi Ravnatelj.

Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- 3 dana za pripremanje i polaganje svih ispita u jednom razredu u srednjoj školi, odnosno za polaganje pravosudnog ispita,
- 5 dana za polaganje svih ispita na jednoj godini visokog učilišta,
- 1 dan za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima.

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 2. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

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

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Obveze poslodavca u zaštiti života, zdravlja i čudoređa radnika

Članak 53.

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.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Ako je poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i ćudoređa te vjeroispovijesti radnika.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 54.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Ravnatelj ili osoba koju za to posebno opunomoći Ravnatelj.

Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Osobni podaci koji se mogu dostavljati trećim osobama jesu, uz osobne podatke u svezi radnog odnosa, isključivo podaci koji se odnose na stručnu djelatnost radnika kod Poslodavca.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim Ravnatelja ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama.

Poslodavac, osoba iz prethodnog stavka ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 55.

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.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Članak 56.

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.

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

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

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

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

Pretpostavka rada u punom radnom vremenu

Članak 57.

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

Članak 58.

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

Članak 59.

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

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

Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Članak 60.

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 61.

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.

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.

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.

ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 62.

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

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

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

Ministar pravilnikom propisuje sadržaj i način izdavanja potvrde iz stavka 1. ovoga članka.

Zabrana otkazivanja u slučaju privremene nesposobnosti uzrokovane ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 63.

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

Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 64.

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

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad

Članak 65.

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 liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

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

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

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

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

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

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.

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

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

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

Ako radničko vijeće, sindikalni povjerenik ili predstavnika zaposlenika u Upravnom vijeću uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 67.

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

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz prethodnog članka nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

Članak 68.

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

ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 69.

Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

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.

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.

Poslodavac može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom

Članak 70.

Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.

Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka, radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.

Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada Poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, izum ustupljenog radnika iz članka 44. stavka 2. ZOR pripada korisniku, a ustupljeni radnik ima pravo na nagradu utvrđenu posebnim ugovorom.

Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavaka 3. i 4. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

Izum koji je u svezi s djelatnošću poslodavca

Članak 71.

O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću Poslodavca, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovoga članka.

Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

Tehničko unapređenje

Članak 72.

Ako Poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako korisnik iz članka 44. stavka 1. ZOR prihvati tehničko unapređenje koje je predložio ustupljeni radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu posebnim ugovorom.

Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 73.

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.

Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 74.

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 75.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 76.

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, tehnoloških 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) ili
- 4) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

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

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

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.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 77.

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

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

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

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 78.

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 79.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 80.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 81.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 82.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege

djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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.

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, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 83.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
- 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
- 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
- 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
- 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog 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 pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

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

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

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

Kolektivnim ugovorom ili 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.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 84.

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).

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

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

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok iz članka 133. stavka 1. ZOR teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 85.

Ako sud utvrdi da otkaz Poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao.

Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

Sudski raskid ugovora o radu

Članak 86.

Ako sud utvrdi da otkaz Poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

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

Poslodavac i radnik mogu zahtjev za prestanak ugovora o radu, na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja.

Otpremnina

Članak 87.

Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim Poslodavcem.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne bruto mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga Poslodavca.

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o plaćama i drugim primanjima radnika ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih bruto mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 88.

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

Svako ponašanje koje nije u skladu s opisanim u stavku 1. ovog članka predstavlja povrede obveza iz radnog odnosa.

Kaznena odgovornost ne isključuje odgovornost za povredu radnih obveza, ako djelo koje je predmet kaznenoga postupka ujedno predstavlja i povredu obveza iz radnog odnosa.

Oslobođenje od kaznene odgovornosti ne pretpostavlja oslobađanje od odgovornosti za obveze iz radnog odnosa ako je izvršeno djelo propisano kao povreda obveza iz radnog odnosa.

Na povrede obveza iz radnog odnosa primjenjuje se Pravilnik o stegovnoj i materijalnoj odgovornosti Poslodavca od 9. 11. 2018. godine (URBROJ: P-01/2018).

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 89.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi Ravnatelj.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama Ravnatelj će se savjetovati ili zatražiti prethodnu suglasnost radničkog vijeća, sindikalnog povjerenika ili predstavnik zaposlenika u Upravnom vijeću i to za slučajeve i na način propisan Zakonom o radu.

U odluci o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti Poslodavac je dužan dati radniku pouku o pravu ulaganja zahtjeva za zaštitu prava i upozoriti ga na rok za ulaganje zahtjeva i na tijelo kojem se zahtjev upućuje.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko od njegovih prava iz radnog odnosa može u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostave odluke kojom je ono povrijeđeno tj. od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Upravnog vijeća ostvarenje tog prava.

Članak 90.

Sve odluke o ostvarivanju prava i obveza izravno se uručuju radniku na radnom mjestu uz potpis i naznaku nadnevka.

Odbije li radnik primiti odluku iz prijašnjeg stavka, osoba koja dostavlja odluku načinit će zabilješku s naznakom pokušaja dostave i istog dana je staviti na oglasnu ploču u sjedištu Poslodavca.

Dan isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se danom uručenja odluke radniku.

Članak 91.

Ako radnik nije na radu, odluka se radniku dostavlja putem dostavljača Poslodavca ili poštom uz povratnicu na njegovu posljednju poznatu adresu (koju je radnik prijavio Poslodavcu).

Potvrdu o dostavljanju potpisuju primatelj i dostavljač, a primatelj slovima upisuje i dan primitka.

Odbije li primitak odluke iz prijašnjeg stavka radnik ili odrasli član njegovog obiteljskog domaćinstva ili se utvrdi netočna ili nepotpuna adresa radnika, odluka se idućeg dana stavlja na oglasnu ploču, a danom izvršene dostave smatra se treći dan od dana isticanja na oglasnu ploču.

Članak 92.

Upravno vijeće odlučuje o zahtjevu radnika koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, za ostvarenje njegovog prava.

Članak 93.

Upravno vijeće može u roku od 15 (petnaest) dana od primitka zahtjeva za zaštitu prava, nakon brižljivo i svestrano razmotrenog predmeta, donijeti svoju odluku.

Upravno vijeće može zahtjev za zaštitu prava odbaciti, odbiti ili usvojiti, te osporavanu odluku poništiti u cijelosti ili djelomično ili ju izmijeniti.

Članak 94.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Upravnom vijeću nije podnio zahtjev iz članka 91., osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Članak 95.

Odredbe ove Glave ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 96.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je najkasnije u roku osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebite mjere.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 97.

Radnici zaposleni kod Poslodavca imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i probicima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 98.

Na ostala pitanja u svezi sa radnim odnosom koja nisu propisana ovim Pravilnikom na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu, ostalih zakona, te ostalih akata Poslodavca.

Članak 99.

Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisanog Zakonom o radu. Ako kod Poslodavca nema sindikalnog povjerenika onda prava i obveze preuzima član Upravnog vijeća iz reda radnika.

Članak 100.

Pravilnik o radu donosi se i mijenja na način propisan odredbama Zakona o radu i Statutu Studentskog centra Karlovac.

Članak 101.

Donošenjem ovog Pravilnika stavljaju se van snage sve odluke i akti Poslodavca vezani uz prava i obveze radnika.

Članak 102.

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

Upravno vijeće Studentskog centra Karlovac na svojoj 83. sjednici donijelo je Prijedlog Pravilnika o radu dana 29. prosinca 2021. godine.



Predsjednik Upravnog vijeća

Marko Ožura

Handwritten signature of Marko Ožura in green ink.

Upravno vijeće Veleučilišta u Karlovcu na svojoj 81. sjednici dalo je suglasnost na Prijedlog Pravilnika o radu dana 9. veljače 2022. godine.



Predsjednica Upravnog vijeća

Kristina Gerber Sertić

Handwritten signature of Kristina Gerber Sertić in blue ink.

Upravno vijeće Studentskog centra Karlovac na svojoj 84. sjednici donijelo je Pravilnik o radu dana 23.2. 2022. godine.

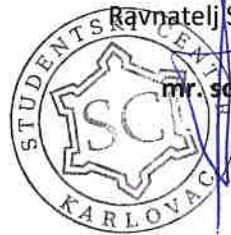
Predsjednik Upravnog vijeća



Marko Ožura

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Studentskog centra Karlovac dana 24.2. 2022. godine i stupio na snagu dana 4.3. 2022. godine.

Ravnatelj Studentskog centra



mr. sc. Željko Šančić

