



**VRANSKO  
JEZERO** Park prirode  
Nature Park

Javna ustanova "Park prirode Vransko jezero"

# **PRAVILNIK**

**O RADU**

**JAVNE USTANOVE "PARK PRIRODE VRANSKO JEZERO"**

## Sadržaj:

<b>I. OPĆE ODREDBE</b> .....	4
<b>II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU</b> .....	5
1. Zasnivanje radnog odnosa.....	5
2. Prethodna provjera sposobnosti .....	6
3. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu .....	7
4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.....	8
5. Ugovor o radu na određeno vrijeme.....	8
6. Probni rad.....	8
<b>III. PRIPRAVNICI, STRUČNO OSPOSBLJAVANJE BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA I VOLONTERI</b> ...	9
1. Pripravnici.....	9
2. Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa .....	10
3. Volonteri.....	10
<b>IV. OBRAZOVANJE I OSPOSBLJAVANJE ZA RAD</b> .....	10
<b>V. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD</b> .....	10
1. Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava.....	10
2. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove zaposlenika koji je privremeno bio nesposoban za rad .....	11
3. Pravo zaposlenja na drugim poslovima .....	11
<b>VI. RADNO VRIJEME</b> .....	11
1. Puno radno vrijeme .....	11
2. Nepuno radno vrijeme .....	12
3. Skraćeno radno vrijeme.....	12
4. Prekovremeni rad.....	13
5. Preraspodjela radnog vremena .....	13
6. Raspored radnog vremena .....	14
7. Dvokratni, smjenski i noćni rad .....	14
<b>VII. ODMORI I DOPUSTI</b> .....	15
1. Stanka .....	15
2. Dnevni odmor .....	15
3. Tjedni odmor .....	15
4. Godišnji odmor .....	15
5. Plaćeni dopust .....	18
6. Dopust za školovanje.....	18
7. Neplaćeni dopust.....	19
<b>VIII. ZAŠTITA NA RADU, ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE</b> .....	19
1. Zaštita na radu.....	19
2. Zaštita zaposlenika .....	20
3. Zaštita privatnosti i dostojanstva zaposlenika i zaštita od diskriminacije.....	20
<b>IX. PLAĆE, NAKNADE I DRUGA MATERIJALNA PRIMANJA ZAPOSLENIKA</b> .....	21
<b>X. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA</b> .....	22
<b>XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU</b> .....	22
1. Načini prestanka ugovora o radu .....	22
2. Sporazum o prestanku ugovora o radu .....	22
3. Otkaz ugovora o radu .....	22
4. Redoviti otkaz Poslodavca .....	22
5. Redoviti otkaz zaposlenika .....	23
6. Izvanredni otkaz .....	23
7. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme.....	24

8.	Oblik, obrazloženje i dostava otkaza .....	24
9.	Otkazni rok .....	24
10.	Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora .....	24
11.	Vraćanje zaposlenika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza .....	25
12.	Sudski raskid ugovora o radu .....	25
13.	Prenošenje ugovora na novoga poslodavca .....	25
14.	Otpremnina .....	25
<b>XII. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA .....</b>		<b>26</b>
<b>XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOGA ODNOSA .....</b>		<b>26</b>
<b>XIV. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKATI I SKUP ZAPOSLENIKA .....</b>		<b>27</b>
<b>XV. NAKNADA ŠTETE .....</b>		<b>28</b>
1.	Odgovornost zaposlenika .....	28
2.	Odgovornost Poslodavca .....	29
3.	Zastara potraživanja za naknadu štete .....	29
<b>XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE .....</b>		<b>29</b>

Na temelju članka 134. stavka 1. podstavka 8. Zakona o zaštiti prirode (NN 80/13, 15/18) i članka 14. stavka 1. podstavka 8. Statuta Javne ustanove „Park prirode Vransko jezero“, KLASA: 351-04/16-00/242, URBROJ: 242-06/16 od 18. studenoga 2016., Upravno vijeće Javne ustanove „Park prirode Vransko jezero“ na svojoj XXI. sjednici održanoj dana 05. studenoga 2018. godine, donijelo je

## **PRAVILNIK O RADU**

### **Javne ustanove „Park prirode Vransko jezero“**

#### **I. OPĆE ODREDBE**

##### Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, prava i obveze službenika i namještenika (u daljnjem tekstu: zaposlenici) Javne ustanove "Park prirode Vransko jezero" (u daljnjem tekstu: Ustanova), organizacija rada, način utvrđivanja plaća, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva zaposlenika i druga pitanja iz radnog odnosa važna za zaposlenike Ustanove koja nisu posebno uređena zakonom ili Temeljnim kolektivnim ugovorom.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se potpuno i neposredno na sve zaposlenike koji su zaposleni kod Poslodavca, bez obzira na to da li su zaposleni na neodređeno ili određeno vrijeme i bez obzira na to rade li puno, nepuno ili skraćeno radno vrijeme.

Zaposlenicima se u smislu odredaba ovog Pravilnika smatraju fizičke osobe koje u radnom odnosu obavljaju određene poslove za Poslodavca.

Izrazi koji se u ovom Pravilniku koriste za osobe u muškom rodu, uporabljeni su neutralno i odnose se na muške i ženske osobe.

##### Članak 2.

Ako se Temeljnim kolektivnim ugovorom, koji obvezuje Poslodavca i zaposlenike, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe Temelnog kolektivnog ugovora.

Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Poslodavca, Temeljnim kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za zaposlenika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

##### Članak 3.

Poslodavac je dužan uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog zaposlenika izvršavati svoje ugovorne obveze.

Poslodavac je zaposleniku za obavljeni rad dužan isplatiti plaću, a zaposlenik 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 zaposlenika.

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

Poslodavac je dužan osigurati zaposleniku sredstva, opremu i druge primjerene materijalne pretpostavke za rad.

#### Članak 4.

Svaki zaposlenik obvezan je ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja odnosno neposredno nadređenog zaposlenika, u skladu s naravi i vrstom rada.

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

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

## II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

### 1. Zasnivanje radnog odnosa

#### Članak 5.

Radni odnos između zaposlenika i Poslodavca zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

#### Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati odredbe o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se zaposlenik 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 zaposlenik ima pravo, a u slučaju kad 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 zaposlenik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kad 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 zaposlenik ima pravo,
9. trajanju redovitoga radnog dana ili tjedna.

Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

Ako zaposlenik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, isto predstavlja opravdani razlog temeljem kojeg će se ugovor o radu izvanredno otkazati.

#### Članak 7.

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

#### Članak 8.

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve odredbe propisane člankom 6. ovog Pravilnika.

#### Članak 9.

Poslodavac je dužan zaposleniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

#### Članak 10.

Prosudbu o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi ravnatelj u skladu s godišnjim programom zaštite, održavanja, očuvanja, promicanja i korištenja Parka prirode Vransko jezero, financijskim planom Ustanove te propisima koji se odnose na zapošljavanje službenika i namještenika u Ustanovi.

Potreba za zasnivanjem radnog odnosa oglašava se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na službenim internetskim stranicama odnosno na oglasnoj ploči Ustanove i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te u Narodnim novinama.

Zasnivanju radnog odnosa prethodi postupak izbora u skladu sa zakonom, Statutom Javne ustanove "Park prirode Vransko jezero" (u daljnjem tekstu: Statut) i ovim Pravilnikom.

Odluku o zasnivanju radnog odnosa s izabranim kandidatom donosi Upravno vijeće ili ravnatelj u skladu s ovlaštenjima utvrđenim Statutom.

Na temelju odluke o zasnivanju radnog odnosa, Ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa ravnatelj.

Sve kandidate koji nisu izabrani, ravnatelj pismeno ili elektronskim putem izvješćuje o rezultatima natječaja u roku od 8 dana od dana donošenja odluke o zasnivanju radnog odnosa.

Ugovor o radu s ravnateljem sklapa Upravno vijeće na temelju rješenja o imenovanju ravnatelja koje donosi nadležno ministarstvo.

#### Članak 11.

Prije razmatranja potrebe zasnivanja radnog odnosa s novim zaposlenikom, ravnatelj Ustanove mora utvrditi može li se uredno obavljanje poslova osigurati drukčijim rasporedom zaposlenika Ustanove.

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

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

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

## **2. Prethodna provjera sposobnosti**

#### Članak 12.

Prije zasnivanja radnog odnosa provjerava se sposobnost kandidata za obavljanje određenih poslova predviđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu Ustanove.

Postupak natječaja i provjeru znanja i sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi tročlano stručno povjerenstvo koje za svaki pojedini postupak izbora imenuje ravnatelj Ustanove odlukom.

Stručno povjerenstvo obavlja sljedeće poslove:

- priprema i provodi postupak natječaja za prijam zaposlenika u radni odnos,
- otvara prijave pristigle na natječaj, provjerava pravodobnost i potpunost prijava,
- utvrđuje listu kandidata prijavljenih na natječaj te listu kandidata koji ispunjavaju formalne uvjete propisane natječajem,
- kandidate s liste koji ispunjavaju formalne uvjete propisane natječajem poziva na prethodnu provjeru znanja i sposobnosti te razgovor,

- provodi postupak provjere znanja i sposobnosti te razgovor s kandidatima,
- sastavlja zapisnik o provedenom postupku, uz koje prilaže listu kandidata prijavljenih na natječaj, listu kandidata koji ispunjavaju formalne uvjete propisane natječajem te rang listu kandidata prema ukupnom broju ostvarenih bodova, s obzirom na rezultate provedene provjere znanja i sposobnosti te razgovora.

Provjera sposobnosti iz stavka 1. ovog članka uključuje test stručnosti, testiranje znanja stranih jezika i rada na računalu te razgovor s kandidatima za sve službeničke položaje i radna mjesta, odnosno provjeru sposobnosti i/ili razgovor za radna mjesta namještenika sukladno stručnim uvjetima propisanim Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu Javne ustanove "Park prirode Vransko jezero".

Na osnovi zapisnika o provedenom postupku odluku o zasnivanju radnog odnosa s izabranim kandidatom, na temelju koje se sklapa ugovor o radu, donosi Upravno vijeće ili ravnatelj u skladu s ovlaštenjima utvrđenim Statutom.

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

#### **Članak 13.**

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila 15 godina života i ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

#### **Članak 14.**

Maloljetnik s 15 godina i stariji od 15 godina života koji ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje, samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika može sklopiti i raskinuti ugovor o radu te poduzimati sve pravne radnje u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.

#### **Članak 15.**

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

#### **Članak 16.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa zaposlenik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili u znatnoj mjeri ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život i zdravlje osoba s kojima zaposlenik dolazi u dodir obavljajući svoje poslove.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti zaposlenika na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi Poslodavac.

#### **Članak 17.**

Prije stupanja na rad zaposleniku se mora omogućiti uvid u Statut, ovaj Pravilnik i ostale interne akte Poslodavca, odnosno u Temeljni kolektivni ugovor kojim se uređuju prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa.

#### **Članak 18.**

Prilikom stupanja na rad, neposredno nadređeni zaposlenik pobliže upoznaje zaposlenika s poslovima i radnim zadaćama određenog radnog mjesta, organizacijom rada, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, pravima, obvezama i odgovornostima iz radnog odnosa te zaštititi na radu.

Poslove radnih mjesta zaposlenici obavljaju u sjedištu Poslodavca i na području Parka prirode te na drugim mjestima sukladno odluci Poslodavca.

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

##### **Članak 19.**

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

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

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

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

##### **Članak 20.**

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.

S radnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme primjerice kada se radi o:

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

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

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti samo pod uvjetom da te poslove, koji bi se obavljali u radnom odnosu na određeno vrijeme nije moguće rasporediti na druge radnike u okviru punog radnog vremena, odnosno preraspodjelom radnog vremena.

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 Temeljnim kolektivnim ugovorom.

##### **Članak 21.**

Radnik koji je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme ima sva prava i obveze i odgovornosti kao i radnik koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

##### **Članak 22.**

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom i u drugim slučajevima predviđenim zakonom.

#### **6. Probni rad**

##### **Članak 23.**

Prilikom sklapanja ugovora radu ugovora se probni rad.

Probni rad se ugovara da bi se utvrdilo ima li zaposlenik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

Rad zaposlenika na probnom radu prati ravnatelj.



## Članak 24.

Probni rad traje:

- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola,
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje,
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij,
- šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

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, s tim da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest mjeseci.

## Članak 25.

Zaposleniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen, uz otkazni rok od sedam dana.

Ako poslodavac zaposleniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne dostavi najkasnije posljednjega dana probnoga rada, smatrat će se da je zaposlenik zadovoljio na probnom radu.

### III. PRIPRAVNICI, STRUČNO OSPOSBLJAVANJE BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA I VOLONTERI

#### 1. Pripravnici

## Članak 26.

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

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

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Prosudbu o potrebi zasnivanja radnog odnosa s pripravnikom donosi ravnatelj.

## Članak 27.

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

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

## Članak 28.

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

Ravnatelj Ustanove daje suglasnost na program stručnog osposobljavanja pripravnika.

## Članak 29.

Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom, ili drugim propisom.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana. Ako ni tada ne položi prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

## **2. Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa**

### **Članak 30.**

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).

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 iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima Zakona o radu ili drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

## **3. Volonteri**

### **Članak 31.**

Poslodavac može u ulozi organizatora volontiranja koristiti usluge volontera sukladno posebnom propisu.

Volontiranje se obavlja sukladno programu volontiranja kojeg donosi ravnatelj temeljem presudbe o potrebi za volontiranjem u obavljanju pojedinih djelatnosti Poslodavca.

Programom volontiranja iz prethodnog stavka ovog članka utvrđuje se potreba za uključivanjem volontera, broj volontera, vrsta aktivnosti, način i postupke obavljanja aktivnosti volontiranja i druga pitanja.

## **IV. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

### **Članak 32.**

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

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

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

Sa zaposlenikom upućenim na obrazovanje uz rad sklapa se ugovor o međusobnim pravima i obvezama.

## **V. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD**

### **1. Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava**

#### **Članak 33.**

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

## **2. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove zaposlenika koji je privremeno bio nesposoban za rad**

### **Članak 34.**

Zaposlenik 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 zaposlenik 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 zaposlenik prethodno radio.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti zaposleniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako zaposlenik odbije ponudenu izmjenju ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

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

Zaposlenik 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.

## **3. Pravo zaposlenja na drugim poslovima**

### **Članak 35.**

Ako kod zaposlenika 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 zaposleniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je zaposlenik prethodno radio.

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

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

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

Ako Radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, na nadomještanje suglasnosti će se primijeniti odredba članka 151. Zakona o radu.

## **VI. RADNO VRIJEME**

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

#### **Članak 36.**

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

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima određuje ravnatelj svojom pismenom odlukom, uz obvezu prethodnog

savjetovanja s Radničkim vijećem, u skladu s godišnjim planom i programom rada Ustanove i Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.

Zaposlenik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako je Poslodavac zaposleniku za takav rad dao pisanu suglasnost.

## **2. Nepuno radno vrijeme**

### **Članak 37.**

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

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

Zaposlenik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno.

Zaposlenik iz stavka 3. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima zaposlenik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, zaposleniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

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

### **Članak 38.**

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

### **Članak 39.**

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

### **Članak 40.**

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

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

## **3. Skraćeno radno vrijeme**

### **Članak 41.**

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 zaposlenika.

Zaposlenik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovoga članka, ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog posebnim propisom, niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

Temeljnim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se ugovoriti da zaposlenik koji na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne radi u punom radnom vremenu, dio radnoga vremena, najduže do punog radnog vremena, radi na nekim drugim poslovima koji nemaju narav poslova iz stavka 1. ovoga članka. Obavljanje drugih poslova nema značenje prekovremenog rada.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovoga članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

#### **4. Prekovremeni rad**

##### **Članak 42.**

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova, realizacije programa rada Ustanove i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, zaposlenik 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 zaposleniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako zaposlenik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada zaposlenika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog zaposlenika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno Temeljnim kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

##### **Članak 43.**

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine života, samohrani roditelj s djetetom do 6 godina života, zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te zaposlenik 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.

#### **5. Preraspodjela radnog vremena**

##### **Članak 44.**

Zbog zastoja u poslu, odnosno povećanja obima poslova u određenom vremenu, prirode određenih poslova i u drugim sličnim slučajevima, može se uvesti preraspodjela radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

##### **Članak 45.**

Radno vrijeme preraspodjeljuje se tijekom kalendarske godine na način da se u jednom razdoblju radi kraće, a u drugom duže od punog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ne smije biti duže od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme može iznositi najduže 48 sati tjedno.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, odnosno 60 sati tjedno ako Poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno Temeljnim kolektivnim ugovorom i da zaposlenik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Zaposlenik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem zaposlenikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

##### **Članak 46.**

Ako zaposlenik radi nepuno radno vrijeme kod dva ili više poslodavca, za preraspodjelu nepunoga radnog vremena potreban je pristanak zaposlenika.

Zabranjen je rad malodobnika u preraspodijeljenom punom radnom vremenu.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti može raditi u preraspodijeljenom punom radnom vremenu samo ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

## **6. Raspored radnog vremena**

### **Članak 47.**

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

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s godišnjim planom i programom rada, utvrđuje pisanom odlukom ravnatelj.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka, a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti i drukčije sukladno Pravilniku.

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

Maloljetnom zaposleniku se raspored punog radnog vremena ne smije utvrditi duže od 8 sati dnevno.

Vezano za nejednaku raspodjelu radnog vremena, kao i druga pitanja vezana za raspodjelu koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe o rasporedu radnog vremena propisane Zakonom o radu.

## **7. Dvokratni, smjenski i noćni rad**

### **Članak 48.**

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

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

### **Članak 49.**

U smjenskom radu zaposlenici rade sukladno programu rada Poslodavca i ugovoru o radu.

Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad zaposlenika prema utvrđenom radnom vremenu koji zaposlenik obavlja u prijedpodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna.

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

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

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

Noćni rad je u pravilu rad zaposlenika u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, i na njega se primjenjuju sve odredbe koje u pogledu noćnog rada propisuje Zakon o radu i važeći Temeljni kolektivni ugovor.

## VII. ODMORI I DOPUSTI

### 1. Stanka

#### Članak 50.

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

Zaposlenicima koji imaju dvokratno radno vrijeme s prekidom dužim od 30 minuta, u radno vrijeme računa se 30 minuta nakon isteka prvoga dijela radnoga vremena.

#### Članak 51.

Na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, zaposlenicima koji rade na tim poslovima mora se skratiti dnevno radno vrijeme za 30 minuta.

#### Članak 52.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj, a ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena, niti u zadnja dva sata prije njegovog završetka.

### 2. Dnevni odmor

#### Članak 53.

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

### 3. Tjedni odmor

#### Članak 54.

Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je zbog prirode posla zaposlenik dužan raditi u dane tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Zaposleniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

### 4. Godišnji odmor

#### Članak 55.

Zaposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od minimalno 4 tjedna, odnosno 20 radnih dana.

Najkraće trajanje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima, koji se uređuju granskim kolektivnim ugovorom.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi manje od najkraćeg trajanja toga odmora utvrđenog Zakonom o radu, niti više od 6 tjedana, odnosno 30 radnih dana za rad u petodnevnom radnom tjednu.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora zaposleniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu odnosno u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna 3 mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za zaposlenika.

Slijepom zaposleniku i zaposleniku koji radi na poslovima gdje ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja, pripada pravo na godišnji odmor za svaku

kalendarsku godinu u trajanju od minimalno 6 tjedana.

Trajanje godišnjeg odmora u slučajevima iz stavka 5. ovoga članka, utvrđuje se granskim kolektivnim ugovorom.

#### Članak 56.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani, neradni dani utvrđeni zakonom i dani plaćenog dopusta.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

#### Članak 57.

Zaposlenik može koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, u dogovoru s Poslodavcem.

Zaposlenik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome, najmanje dva dana ranije, izvijesti Poslodavca ili osobu koju on ovlasti.

#### Članak 58.

Pri određivanju rasporeda (plana) korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada Ustanove, Poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama zaposlenika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge i savjetovati se s Radničkim vijećem.

#### Članak 59.

Poslodavac dostavlja zaposleniku pisanu obavijest o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka njegovog korištenja.

Zaposleniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke Poslodavca.

Zaposleniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Zaposlenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 4. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi, u skladu s Temeljnim kolektivnim ugovorom.

U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, zaposlenik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema dogovoru s Poslodavcem. Ako sam plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, zaposlenik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

#### Članak 60.

Zaposlenik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

#### Članak 61.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji zaposlenik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, zaposlenik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.



Član posade broda, radnik na radu u inozemstvu ili radnik koji je vršio dužnost i prava državljana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

#### Članak 62.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Ustanova je dužna zaposleniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

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

#### Članak 63.

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

S obzirom na složenost poslova:

- radna mjesta I. vrste	4 radna dana
- radna mjesta II. vrste	3 radna dana
- radna mjesta III. vrste	2 radna dana
- radna mjesta IV. vrste	1 radni dan

S obzirom na dužinu radnog staža:

- do 5 godina radnog staža	1 radni dan
- od 5 do 10 godina radnog staža	2 radna dana
- od 10 do 15 godina radnog staža	3 radna dana
- od 15 do 20 godina radnog staža	4 radna dana
- od 20 do 25 godina radnog staža	5 radnih dana
- od 25 do 30 godina radnog staža	6 radnih dana
- od 30 i više godina radnog staža	8 radnih dana

S obzirom na radne uvjete:

- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom	2 radna dana
---	--------------

S obzirom na posebne socijalne uvjete:

- samohranom roditelju	3 radna dana
- zaposleniku s jednim malodobnim djetetom	2 radna dana
- zaposleniku za svako daljnje malodobno dijete	1 radni dan
- zaposleniku za svako dijete s posebnim potrebama	3 radna dana
- invalidu rada	3 radna dana

Prema doprinosu na radu:

- ako ostvaruje natprosječne rezultate u radu	2 radna dana
---	--------------

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se tako da se 4 tjedna, odnosno 20 radnih dana, uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 5. stavka 1. ovog članka, ali tako utvrđeni godišnji odmor ne može trajati više od 30 radnih dana u godini.

#### Članak 64.

Zaposleniku čija je narav posla takva da mora raditi prekovremeno ili noću ili nedjeljom, odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca, ukoliko je to za njega povoljnije.

### 5. Plaćeni dopust

#### Članak 65.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust uz naknadu plaće do ukupno najviše 10 radnih dana tijekom jedne kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka ili životnog partnerstva	5 radnih dana
- rođenja ili posvojenja djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata ili sestre, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka	5 radnih dana
- smrti 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, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta	3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti	2 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana
- darivanja krvi	2 radna dana

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

#### Članak 66.

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

Ako okolnost iz članka 65. ovoga Pravilnika nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), zaposlenik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju.

#### Članak 67.

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

### 6. Dopust za školovanje

#### Članak 68.

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,
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

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

Za školovanje na koje ga je uputio Poslodavac, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

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

#### Članak 69.

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

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

### 7. Neplaćeni dopust

#### Članak 70.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

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

## VIII. ZAŠTITA NA RADU, ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA ZAPOSLENIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

### 1. Zaštita na radu

#### Članak 71.

Poslodavac je dužan provoditi sve mjere zaštite na radu i ispunjavati svoje obveze u području zaštite zdravlja i života zaposlenih, propisane općim propisom zaštite na radu.

Za poslove na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite na radu iz stavka 1. ovoga članka nije moguće otkloniti štetne utjecaje, Poslodavac će posebnim propisom utvrditi povoljnije posebne mjere zaštite na radu.

Zaposlenici provode sve propisane mjere zaštite na radu i dužni su postupati u skladu s uputama Poslodavca o zaštiti života i zdravlja.

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

Zaposlenik koji odbija raditi ili napusti svoje mjesto rada zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite na radu, ne smije zbog toga biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlenike, a za razdoblje do kada se ne provedu mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće.

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida u skladu s posebnim propisima.

#### Članak 72.

Dužnost je svakog zaposlenika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada u skladu s osposobljenošću i uputama koji su mu na poslu osigurani.

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

## **2. Zaštita zaposlenika**

### **Članak 73.**

U slučaju kada tijekom radnog vijeka zaposlenika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom i jednog od sljedećih uvjeta:

- starosti - 5 godina pred starosnu mirovinu ili
- profesionalne bolesti ili
- povrede na radu,

Poslodavac je dužan zaposleniku osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

Pod plaćom iz stavka 1. ovoga članka računa se osnovna plaća i dodaci na plaću.

Zaposleniku 5 godina pred starosnu mirovinu, roditelju s malim djetetom do tri godine starosti i samohranom roditelju ne može se odrediti rad noću, dežurstvo i pripravnost bez njihovog pisanog pristanka.

## **3. Zaštita privatnosti i dostojanstva zaposlenika i zaštita od diskriminacije**

### **Članak 74.**

Zaposlenici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim Poslodavcem, podatke vezane za zaštitu majčinstva i slično.

Ako se od dostave osobnih podataka iz stavka 1. ti podaci izmijene, izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti Poslodavcu.

Poslodavac će, osobu koja smije podatke o zaposlenicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama i to isključivo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, odrediti posebnom odlukom.

### **Članak 75.**

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s Zakonom o radu i posebnim zakonima o suzbijanju diskriminacije.

### **Članak 76.**

Poslodavac će štiti dostojanstvo zaposlenika za vrijeme rada osiguravajući takve uvjete u kojima zaposlenici neće biti izloženi uznemiravanju, spolnom uznemiravanju niti bilo kojem drugom obliku diskriminacije te će u tu svrhu poduzimati preventivne mjere.

### **Članak 77.**

Postupci kojima se zaposlenik na bilo koji način uznemiruje ili na drugi način diskriminira smatraju se povredama obveza iz radnog odnosa.

### **Članak 78.**

Zaposlenik koji smatra da je na bilo koji način uznemiravan ili diskriminiran ima pravo ravnatelju ili osobi koja je odlukom ravnatelja ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi, podnijeti pritužbu zbog diskriminacije ili za zaštitu dostojanstva zaposlenika.

#### Članak 79.

Ravnatelj ili ovlaštena osoba dužna je najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

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

Saslušanju zaposlenika može biti prisutan njegov punomoćnik (odvjetnik, sindikalni povjerenik i sl.).

O svim radnjama koje je proveo, ravnatelj ili ovlaštena osoba obavezan je voditi zapisnik ili službenu zabilješku.

Ovisno o okolnostima slučaja, ovlaštena osoba može ravnatelju ili ravnatelj sam predložiti poduzimanje sljedećih mjera prema osobi protiv koje je pritužba podnesena:

- premještaj na drugo mjesto u prostorijama Poslodavca,
- usmena opomena,
- pisano upozorenje na mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju ponavljanja uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja,
- otkaz ugovora o radu.

Ako ravnatelj ili ovlaštena osoba u roku iz stavka 1. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja propisane prethodnim stavkom ovog članka ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, zaposlenik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, uz uvjet da u daljnjem roku od 8 dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo zaposlenika, zaposlenik nije dužan dostaviti pritužbu, nego ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Ustanovu u roku od 8 dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 6. i 7. ovog članka zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

#### Članak 80.

Poslodavac se obvezuje osigurati uvjete u kojima zaposlenik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.

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

#### Članak 81.

Ravnatelj ili ovlaštena osoba iz članka 78. ovog Pravilnika kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe dužne su kao tajnu čuvati sve podatke i isprave koje su im na bilo koji način učinjene dostupnim tijekom ili u vezi s postupkom rješavanja pritužbe te snose posljedice za suprotno ponašanje.

Ravnatelj ili ovlaštena osoba iz članka 78. dužna je upozoriti sve osobe koje sudjeluju u postupku rješavanja pritužbe na dužnost čuvanja tajne iz prethodnog stavka, u protivnom snosi svu odgovornost.

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

#### Članak 82.

Plaće, naknade i druga materijalna primanja zaposlenika uređeni su Pravilnikom o plaćama Javne ustanove Park prirode Vransko jezero.

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

### **Članak 83.**

Zaposlenik je dužan obavijestiti Poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.

Izumi ostvareni na radu ili u svezi radom pripadaju Poslodavcu. Na izum kojeg zaposlenik ostvari izvan rada ili koji nema veze s radom, a u svezi je s djelatnošću Poslodavca, Poslodavac ima pravo prvokupa.

Zaposleniku koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi s djelatnošću Poslodavca, Poslodavac će posebnom odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, odnosno potrebitu opremu.

Posebnim ugovorom utvrdit će se nagrada za primljeno tehničko unapređenje koje je predložio zaposlenik.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe Zakona o radu i Temeljnog kolektivnog ugovora.

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

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

#### **Članak 84.**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću zaposlenika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada zaposlenik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se zaposlenik i Poslodavac drukčije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom zaposlenika i Poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

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

#### **Članak 85.**

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati zaposlenik i Poslodavac. Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadržava osobito:

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

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

#### **Članak 86.**

Ugovor o radu mogu otkazati i Poslodavac i zaposlenik, na način propisan zakonom.

### **4. Redoviti otkaz Poslodavca**

#### **Članak 87.**

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

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),

- ako zaposlenik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili
- ako zaposlenik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem zaposlenika),
- ako zaposlenik nije zadovoljio na probnom radu.

#### Članak 88.

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

#### Članak 89.

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

#### Članak 90.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, Poslodavac je dužan zaposlenika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

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

### **5. Redoviti otkaz zaposlenika**

#### Članak 91.

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

### **6. Izvanredni otkaz**

#### Članak 92.

Poslodavac i zaposlenik mogu otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog teške povrede radnih obveza ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obje ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

#### Članak 93.

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

#### Članak 94.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem ili radom zaposlenika, Poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

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

### Članak 95.

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

## **8. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza**

### Članak 96.

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

## **9. Otkazni rok**

### Članak 97.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

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 zaposlenika, radni odnos tom zaposleniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

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

### Članak 98.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se u dužini određenoj posebnim propisima, odnosno Zakonom o radu.

Ugovorom o radu može se utvrditi i duži otkazni rok od onog utvrđenog stavkom 1. ovog članka.

### Članak 99.

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

### Članak 100.

Zaposlenik 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 otkaznog roka.

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

### Članak 101.

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



Ako zaposlenik prihvati ponudu iz stavka 1. ovog članka pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

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

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe Zakona o radu i Temeljnog kolektivnog ugovora.

## **11. Vraćanje zaposlenika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza**

### **Članak 102.**

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

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

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

### **Članak 103.**

Ako sud utvrdi da otkaz Poslodavca nije dopušten, a zaposleniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev zaposlenika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu najmanje 3, a najviše 8 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 na zahtjev Ustanove ako postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovorenih stranaka nije moguć.

## **13. Prenos ugovora na novoga poslodavca**

### **Članak 104.**

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

## **14. Otpremnina**

### **Članak 105.**

Zaposlenik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem zaposlenika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa u Ustanovi.

### **Članak 106.**

Zaposlenik 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 u najmanje dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

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

### **Članak 107.**

U slučaju kada zaposlenik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se sukladno odredbama Temeljnog kolektivnog ugovora i Zakona o radu.

## **XII. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Članak 108.**

Zaposlenik je obvezan nakon sklapanja ugovora o radu svoje dužnosti predviđene opisom poslova radnog mjesta obavljati zakonito, stručno, pravovremeno i savjesno te poštivati naloge nadređenih, kao i druge obveze i prava iz radnog odnosa utvrđene pozitivnim propisima i internim općim aktima koje donose nadležna tijela Poslodavca.

### **Članak 109.**

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa zbog kojih poslodavac može otkazati radni odnos radniku, smatraju se naročito povrede:

- neizvršavanje ili nemarno izvršavanje poslova, a koje je utjecalo na redovno odvijanje djelatnosti Ustanove ili smanjenje ugleda ili prouzročilo štetu Ustanovi ili ugrozilo život i sigurnost ljudi i materijalnih dobara veće vrijednosti,
- nezakonito ili neodgovorno korištenje sredstava Poslodavca čime je nanijeta šteta Poslodavcu ili smanjen ugled Poslodavca,
- otuđivanje ili uništavanje imovine Poslodavca,
- zlouporaba položaja ili prekoračenje danih ovlaštenja,
- protupravno pribavljanje ili druge koristi,
- povrede propisa o zaštiti na radu čime su mogli biti ugroženi ljudski životi, zdravlje ili sigurnost te imovina veće vrijednosti,
- kršenje radne discipline koja ometa proces rada ili međusobne odnose zaposlenika, izazivanje ili poticanje nereda, tjelesnog ili verbalnog obračunavanja, konzumiranje alkohola ili narkotika neposredno prije ili za vrijeme rada, neopravdano izbjavanje s rada i drugo,
- neobavješćavanje prilikom sklapanja ugovora o radu nadležne osobe o bolesti radnika ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik surađuje,
- uskraćivanje odnosno netočno davanje osobnih podataka ovlaštenim osobama koji su potrebni radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa odnosno vezani uz radni odnos,
- kršenje odredbi o poslovnoj tajni i kodeksa ponašanja.

### **Članak 110.**

Sva ona postupanja radnika koja su suprotna odredbama zakona, ovog Pravilnika, drugih akata Poslodavca ili ugovora o radu, a posljedice su: ugrožavanje sigurnosti života, imovine, učinjene štete, narušen ugled Poslodavca, ometan proces rada ili neprofesionalan, nepristojan ili pristran odnos prema posjetiteljima, strankama i korisnicima usluga mogu dovest do otkaza zaposlenika na način i po postupku utvrđenim u zakonu.

Ako su postupanja zaposlenika s posljedicama navedenim u stavku 1. ovog članka izvršena po pisanom nalogu ili uputstvu ravnatelja ili drugog nadležnog čelnika, odgovornost za posljedice i nastalu štetu ne snosi zaposlenik, već ravnatelj ili drugi nadležni čelnik koji je izdao pisani nalog ili uputstvo zaposleniku.

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

### **Članak 111.**

Zaposlenik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave akta kojim mu je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Upravnog vijeća ostvarenje toga prava.

Ako Upravno vijeće u roku od 15 dana od dostave zahtjeva zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, zaposlenik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati zaposlenik koji prethodno Upravnom vijeću nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva zaposlenika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Ako je zakonom, drugim propisom ili Temeljnim kolektivnim ugovorom predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva zaposlenika iz članka 79. ovoga Pravilnika.

Ako zakonom nije drukčije određeno, nadležan sud, u smislu odredbi ovoga Zakona o radu, je sud nadležan za radne sporove.

#### Članak 112.

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

O zahtjevu za zaštitu prava zaposlenika odlučuje Upravno vijeće.

#### Članak 113.

Dostavljanje odluka i drugih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza zaposlenika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom zaposleniku na radnom mjestu.

Zaposleniku se odluka ili drugi akt može dostaviti i putem pošte, i to preporučeno s povratnicom, na adresu koju je prijavio Poslodavcu. Dostava se smatra izvršenom ako je pismeno primio zaposlenik osobno ili odrasli član kućanstva.

Potvrdu o izvršenoj dostavi (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam slovima naznačiti dan prijema.

U slučaju odbijanja prijema ili nemogućnosti izvršenja dostave zbog nepoznate adrese zaposlenika, dostava se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Poslodavca.

U slučaju iz stavka 4. ovog članka dostava se smatra izvršenom nakon isteka roka od 8 dana od isticanja odluke ili drugog akta na oglasnoj ploči.

#### Članak 114.

Ako zaposlenik ima opunomoćenika, odluke i drugi akti dostavljaju se opunomoćeniku.

#### Članak 115.

Odluke i drugi akti ravnatelja odnosno Upravnog vijeća koji se uručuju zaposleniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava.

### **XIV. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKATI I SKUP ZAPOSLENIKA**

#### Članak 116.

Zaposlenici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati jednog ili više svojih predstavnika (u daljnjem tekstu: Radničko vijeće) koji će ih zastupati kod Poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Postupak utemeljenja Radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje 20% zaposlenika zaposlenih kod Poslodavca, u skladu s odredbama Zakona o radu.

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

#### Članak 117.

Radničko vijeće, sukladno odredbama Zakon o radu i Temeljnog kolektivnog ugovora, imenuje (i opoziva) najmanje jednog predstavnika u Upravno vijeće Ustanove.

Predstavnik zaposlenika sudjeluje u radu Upravnog vijeća te ima isti pravni položaj kao i drugi članovi Upravnog vijeća.

#### Članak 118.

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

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

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

### **XV. NAKNADA ŠTETE**

#### **1. Odgovornost zaposlenika**

#### Članak 119.

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

#### Članak 120.

Ako štetu uzrokuje više zaposlenika, svaki zaposlenik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

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

Ako je više zaposlenika uzrokovalo štetu kaznenim djelom ili umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

#### Članak 121.

Visina nastale štete utvrđuje ravnatelj, odnosno osoba koju on ovlasti, na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari obavlja se putem vještačenja.

#### Članak 122.

Ako bi utvrđivanje visine štete vještačenjem uzrokovalo nerazmjerne troškove, Poslodavac može odrediti naknadu u paušalnom iznosu, ali ne više od ½ zaposlenikove plaće.

#### Članak 123.

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

#### Članak 124.

Zaposlenik se može djelomično ili potpuno osloboditi naknade štete, pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da zaposlenik do sada nije uzrokovao štete i ako je poduzeo sve da se šteta otkloni, i to u slučaju:

- ako se štetu može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u Ustanovi i sredstvima rada Ustanove, ili

- ako je zaposlenik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila, ili
- ako se radi o invalidu ili samohranom roditelju ili skrbniku.

## 2. Odgovornost Poslodavca

### Članak 125.

Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan zaposleniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koji je Poslodavac uzrokovao zaposleniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

## 3. Zastara potraživanja za naknadu štete

### Članak 126.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

### Članak 127.

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

### Članak 128.

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

## XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 129.

Ovaj Pravilnik donosi Upravno vijeće.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika obavljaju se na način i u postupku koji je propisan za njegovo donošenje.

### Članak 130.

Danom stupanja na snagu ovoga Pravilnika, prestaje važiti Pravilnik o radu Javne ustanove "Park prirode Vransko jezero", KLASA: 351-04/10-00/66, URBROJ: 66-06/10 26. ožujka 2010.

### Članak 131.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu prvog dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči Ustanove.

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA  
mr.sc. Karla Fabrio Čubrić

KLASA: 012-03/18-02/01  
URBROJ: 2198-01/01-18-04

Biograd n/M, 05. studenoga 2018.

Ovaj Pravilnik o radu Javne ustanove "Park prirode Vransko jezero" prihvaćen je Odlukom Upravnog vijeća dana 05. studenoga 2018. te će stupiti na snagu prvog dana od dana objave na oglasnoj ploči Javne ustanove.

Pravilnik o radu Javne ustanove "Park prirode Vransko jezero" objavljen je na oglasnoj ploči Javne ustanove dana 13. studenoga 2018. te je stupio na snagu dana 14. studenoga 2018.

