



VRANSKO
JEZERO Park prirode
Nature Park

Javna ustanova „Park prirode Vransko jezero“

PRAVILNIK O RADU
JAVNE USTANOVE „PARK PRIRODE VRANSKO JEZERO“

Biograd na Moru, listopad 2023.

Temeljem odredaba Zakona o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23) te članka 14. stavka 1. podstavka 8. i članka 40. stavka 1. podstavka 4. i stavka 2. Statuta Javne ustanove „Park prirode Vransko jezero“, KLASA: 351-04/14-00/154, URBROJ: 154-06/14 od 04. studenog 2014. i Izmjena Statuta Javne ustanove „Park prirode Vransko jezero“, KLASA: 351-04/16-00/102, URBROJ: 102-06/16-03 od 22. veljače 2017., Upravno vijeće Javne ustanove „Park prirode Vransko jezero“ na svojoj 55. sjednici održanoj dana 02. listopada 2023. 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: Poslodavac), organizacija rada, način utvrđivanja plaća, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva zaposlenika i druga pitanja iz radnog odnosa važna za zaposlenike koja nisu posebno uređena zakonom ili Temeljnim kolektivnim ugovorom.

Odredbe ovoga 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 ovoga Pravilnika smatraju fizičke osobe koje u radnom odnosu obavljaju određene poslove za 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.

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.

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

Članak 3.

Svaki zaposlenik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Poslodavcem, sukladno pravilima struke i uputama ravnatelja odnosno od ravnatelja ovlaštenih osoba.

Zaposlenik je dužan usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese Poslodavca, pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada, a Poslodavac će zaposleniku za obavljani rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Poslodavac vodi evidenciju o zaposlenicima koji su kod njega zaposleni. Evidencija sadrži podatke o zaposlenicima i o radnom vremenu.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Svaka osoba može uz ispunjavanje općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa i posebnih uvjeta za rad na određenim poslovima propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili

drugim općim aktom Ustanove slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete zasnovati radni odnos u Ustanovi.

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

Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se zaposlenik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji zaposlenik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati zaposlenik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja zaposlenik ima pravo,
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 34. ovoga Pravilnika, ako ono postoji,
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Umjesto podataka iz stavka 2. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

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 6.

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

Članak 7.

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve odredbe propisane člankom 5. ovoga Pravilnika.

Članak 8.

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

Članak 9.

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 te propisima koji se odnose na zapošljavanje službenika i namještenika.

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 osam 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 10.

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 11.

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

Postupak natječaja i provjeru znanja i sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi tročlano stručno povjerenstvo koje za svaki pojedini postupak izbora imenuje ravnatelj 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. ovoga 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 12.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila petnaest godina života i starija od petnaest godina, a mlađa od osamnaest godina, koja ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje i ima opću zdravstvenu sposobnost, te ako ispunjava uvjete za obavljanje poslova radnog mjesta utvrđene zakonom, drugim propisima i propisane aktima Poslodavca.

Članak 13.

Maloljetnik s petnaest godina i stariji od petnaest 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 14.

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 15.

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 16.

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 17.

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 18.

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 19.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog zaposlenika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

S istim zaposlenikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog zaposlenika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim zaposlenikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

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

Na ugovore koje poslodavac sa zaposlenikom sklapa na određeno vrijeme za sezonske poslove koji, u skladu s člankom 21. stavkom 2. ovoga Pravilnika, mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci ne primjenjuju se odredbe iz stavaka 2., 4. i 8. ovoga članka.

Članak 20.

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

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

6. Ugovor o radu za stalne sezonske poslove

Članak 21.

Poslodavac može, za posao koji se pretežno obavlja sezonski, s zaposlenikom sklopiti ugovor o radu za stalne sezonske poslove.

Pod poslom koji se obavlja sezonski, u smislu ovoga Pravilnika, smatra se posao čiji se opseg i intenzitet privremeno povećavaju u skladu s povećanjem intenziteta poslovnih aktivnosti određenih

djelatnosti koje ovise o izmjeni godišnjih doba, na način da je u određenim godišnjim razdobljima, koja tijekom kalendarske godine mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci, povećana potreba za njegovim obavljanjem, a u drugim se razdobljima smanjuje ili potpuno nestaje.

Ugovor o radu za stalne sezonske poslove može se sklopiti na neodređeno i na određeno vrijeme.

7. Probni rad

Članak 22.

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 23.

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.

Članak 24.

Razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja zaposlenik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 63. ovoga Pravilnika.

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže 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.

8. Rad na izdvojenom mjestu rada

Članak 26.

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg zaposlenik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora zaposlenika i Poslodavca, a koji nije prostor Poslodavca.

Poslovi koji su Zakonom o radu ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i

sigurnosti zaposlenika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s zaposlenikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

Za rad iz stavka 3. ovoga članka koji bi trajao duže od trideset dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Poslodavac je zaposleniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu sadržava podatke propisane Zakonom o radu.

9. Dodatan rad zaposlenika

Članak 27.

Zaposlenik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

Zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke propisane Zakonom o radu.

Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od zaposlenika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena zaposlenika kod matičnog poslodavca.

III. PRIPRAVNICI, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA I VOLONTERI

1. Pripravnici

Članak 28.

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 29.

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

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

Članak 30.

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 31.

Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac ugovor može redovito otkazati.

2. Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 32.

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 33.

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

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

Programom volontiranja iz prethodnog stavka ovoga 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 34.

Poslodavac 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 ZAPOSLENIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

1. Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 35.

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 36.

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 liječniku, 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 ponuđenu izmjenu 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 37.

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 zaposleniku iz stavka 1. ovoga članka, na nadomještanje suglasnosti će se primijeniti odredba članka 151. Zakona o radu.

VI. RADNO VRIJEME

1. Raspored radnog vremena

Članak 38.

Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada zaposlenika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili pisanom odlukom ravnatelja.

Raspored radnog vremena utvrđuje početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima, u skladu s potrebama organizacije rada, godišnjim planom i programom rada.

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

Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti zaposlenika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavcima 1. i 2. ovoga članka.

Iznimno od prethodnog stavka ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom zaposlenika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti zaposlenika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

Pod prijekom potrebom se, u smislu ovoga Pravilnika, podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena zaposlenika čine nužnom.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena.

2. Puno radno vrijeme

Članak 39.

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.

3. Nepuno radno vrijeme

Članak 40.

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 kod Poslodavca ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

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.

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 (jubilara 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.

4. Skraćeno radno vrijeme

Članak 41.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi zaposlenika 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.

5. Prekovremeni rad

Članak 42.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova, realizacije programa rada Poslodavca 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 osam godina života te zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Matični poslodavac može zaposleniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako zaposlenik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Poslodavac kod kojeg zaposlenik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

6. Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 44.

Poslodavac može po potrebi radno vrijeme rasporediti u nejednakom trajanju.

Ako je radno vrijeme zaposlenika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati zaposlenikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme zaposlenika nejednako raspoređeno, zaposlenik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme zaposlenika nejednako raspoređeno, zaposlenik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.

7. Preraspodjela radnog vremena

Članak 45.

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.

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 četiri mjeseca, osim ako Temeljnim kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest 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.

Maloljetnik ne smije raditi duže od 8 sati tijekom razdoblja od 24 sata.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, zaposlenik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, zaposlenik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te zaposlenik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

8. Noćni rad

Članak 47.

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.

9. Rad u smjenama

Članak 48.

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

Smjenski rad je rad kod kojeg dolazi do izmjene zaposlenika na istim poslovima i istom mjestu rada tako da zaposlenik prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca rad obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna ili mjeseca.

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

Rad u smjenama je i rad zaposlenika koji najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj smjeni i najmanje dva radna dana u drugoj smjeni, odnosno koji najmanje jedan tjedan u mjesecu radi u drugoj smjeni.

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

VII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 49.

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 50.

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 51.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj, a ne može se odrediti u prva 3 sata nakon početka radnog vremena, niti u zadnja 2 sata prije njegovog završetka.

2. Dnevni odmor

Članak 52.

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

3. Tjedni odmor

Članak 53.

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 54.

Zaposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od minimalno četiri tjedna, odnosno dvadeset 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 šest tjedana, odnosno trideset 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 tri 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 šest tjedana.

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

Članak 55.

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 56.

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 57.

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 58.

Poslodavac dostavlja zaposleniku pisanu obavijest o korištenju godišnjeg odmora najkasnije petnaest 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 59.

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

Članak 60.

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 roditeljni, 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 roditeljni, 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, zaposlenik na radu u inozemstvu ili zaposlenik koji je vršio dužnost i prava državljana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

Članak 61.

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 62.

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 9 godina radnog staža | 2 radna dana |
| - od 10 do 14 godina radnog staža | 3 radna dana |
| - od 15 do 19 godina radnog staža | 4 radna dana |
| - od 20 do 24 godina radnog staža | 5 radnih dana |
| - od 25 do 29 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, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom | 3 radna dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom | 2 radna dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete | 1 radni dan |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu | 3 radna dana |
| - osobi s invaliditetom | 3 radna dana |
| - osobi s tjelesnim oštećenjem najmanje 50 % | 2 radna dana |

Prema doprinosu na radu:

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

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se tako da se četiri tjedna, odnosno dvadeset 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 trideset radnih dana u godini.

5. Plaćeni dopust

Članak 63.

Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust uz naknadu plaće do ukupno najviše deset 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, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka | 5 radnih dana |
| - smrti djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera | 2 radna dana |
| - selidbe u istom mjestu stanovanja | 2 radna dana |
| - selidbe u drugo mjesto stanovanja | 4 radna dana |

- teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta 3 radna dana
- nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima 1 radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti 2 radna dana
- prirodne 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 i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Članak 64.

Plaćeni dopust iz članka 63. ovoga Pravilnika koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, zaposlenik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s Poslodavcem.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, u slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, zaposlenik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s Poslodavcem.

Ako slučaj iz članka 63. stavka 1. ovoga Pravilnika nastane za vrijeme dok je zaposlenik na godišnjem odmoru, na zahtjev zaposlenika korištenje godišnjeg odmora se prekida te zaposlenik koristi plaćeni dopust.

U okviru maksimalnih 10 radnih dana plaćenog dopusta godišnje, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust više puta po istom slučaju iz članka 63. stavka 1. ovoga Pravilnika, osim u slučaju iz članka 63. stavka 1. točke 8. ovoga Pravilnika.

Članak 65.

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 66.

Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, u ukupnom trajanju od:

- 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi,
- 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, uključujući i pisanje i obranu završnog rada, odnosno za polaganje pravosudnog ispita,
- 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,
- 2 radna 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. ovog 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.

7. Neplaćeni dopust

Članak 67.

Poslodavac može zaposleniku 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.

Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Pravilnika, smatra se skrb koju zaposlenik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od zaposlenika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi Poslodavac ne smije zaposlenika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

8. Odsutnost s posla

Članak 68.

Zaposlenik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

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

1. Zaštita na radu

Članak 69.

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 70.

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, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje mjesto službe, odnosno radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji 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 71.

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

3. Zaštita privatnosti i dostojanstva zaposlenika i zaštita od diskriminacije

Članak 72.

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 73.

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 74.

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 75.

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

Članak 76.

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 77.

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

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 obvezan 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 ovoga 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. ovoga članka zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 78.

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 79.

Ravnatelj ili ovlaštena osoba iz članka 76. ovoga 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 77. dužna je upozoriti sve osobe koje sudjeluju u postupku rješavanja pritužbe na dužnost čuvanja tajne iz prethodnog stavka, u protivnom snosi svu odgovornost.

IX. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 80.

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 zaposlenica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Članak 81.

Trudnoj zaposlenici, zaposlenici koja je rodila ili zaposlenici 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.

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

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

Članak 82.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne zaposlenice, dopusta zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, 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 zaposlenik 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.

Članak 83.

Zaposlenik koji koristi pravo na roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne zaposlenice, dopust zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama 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 zaposlenik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 84.

Nakon isteka roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne zaposlenice, dopusta zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, zaposlenik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

Zaposlenik iz stavka 1. ovoga članka, osim zaposlenika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana prije.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je zaposlenik 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.

Zaposlenik 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.

X. PLAĆE, NAKNADE I DRUGA MATERIJALNA PRIMANJA ZAPOSLENIKA

Članak 85.

Plaće, naknade i druga materijalna primanja zaposlenika uređeni su Temeljnim kolektivnim ugovorom, Zakonom o radu i Pravilnikom o plaćama Javne ustanove „Park prirode Vransko jezero“.

XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 86.

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

Izumi ostvareni na radu ili u vezi s 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.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 87.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću zaposlenika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada zaposlenik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se zaposlenik i Poslodavac drukčije ne dogovore,
4. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
5. sporazumom zaposlenika i Poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 88.

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

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,

- datum prestanka ugovora o radu.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 89.

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

4. Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 90.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških 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 (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 91.

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 92.

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

Članak 93.

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao zaposleniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu zaposleniku, na istim poslovima zaposliti drugog zaposlenika.

Ako u roku iz stavka 1. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu zaposleniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 94.

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, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

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 95.

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

6. Izvanredni otkaz

Članak 96.

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 obiju 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 97.

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

Članak 98.

Prije izvanrednog 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.

7. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 99.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

8. Otkazni rok

Članak 100.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok zaposleniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme:

- trudnoće,
- korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne zaposlenice, dopusta zaposlenice koja je rodila ili zaposlenice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama,
- privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti,
- vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad zaposlenika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom zaposlenika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad zaposlenika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom zaposleniku prestaje najkasnije

istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznoga roka.

Članak 101.

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

Članak 102.

Za vrijeme otkaznog roka zaposlenik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 103.

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 otkaznoga roka.

9. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 104.

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. ovoga 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 osam dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok za ostvarenje prava zbog povrede toga prava teče od dana kada se zaposlenik 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 zaposlenik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

10. Vraćanje zaposlenika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 105.

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, naloži njegovo vraćanje na posao.

11. Sudski raskid ugovora o radu

Članak 106.

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 od najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga zaposlenika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete zaposlenika.

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 objiju ugovornih stranaka, nije moguć.

12. Prenošenje ugovora na novoga poslodavca

Članak 107.

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.

13. Otpremnina

Članak 108.

Kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu Poslodavac isplaćuje otpremninu zaposleniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje zaposlenik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te zaposlenik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Članak 109.

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 110.

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

XIII. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 111.

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 112.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa zbog kojih poslodavac može otkazati radni odnos zaposleniku, 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 izbjivanje s rada i drugo,
- neobavješćavanje prilikom sklapanja ugovora o radu nadležne osobe o bolesti zaposlenika 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 zaposlenik 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 113.

Sva ona postupanja zaposlenika koja su suprotna odredbama zakona, ovoga 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. ovoga 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.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOGA ODNOSA

Članak 114.

Zaposlenik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke 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 petnaest dana od dostave zahtjeva zaposlenika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, zaposlenik može u daljnjem roku od petnaest 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 petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva zaposlenika iz članka 77. ovoga Pravilnika.

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

Zaposlenik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava zaposlenika propisanih ovim Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga zaposlenika.

Članak 115.

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 116.

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.

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. ovoga članka dostava se smatra izvršenom nakon isteka roka od osam dana od isticanja odluke ili drugog akta na oglasnoj ploči.

Članak 117.

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

Članak 118.

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

XV. RADNIČKO VIJEĆE, SINDIKATI I SKUP ZAPOSLENIKA

Članak 119.

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 120.

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 121.

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.

XVI. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost zaposlenika

Članak 122.

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

Članak 123.

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 počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 124.

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 125.

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

Članak 126.

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 127.

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, starijem zaposleniku ili samohranom roditelju ili skrbniku, ili
- ako se radi o manjoj šteti.

2. Odgovornost Poslodavca

Članak 128.

Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan zaposleniku nadoknaditi 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 129.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za pet godina i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.

Članak 130.

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 131.

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

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 132.

Ovaj Pravilnik donosi Upravno vijeće.
Izmjene i dopune ovoga Pravilnika obavljaju se na način i u postupku koji je propisan za njegovo donošenje.

Članak 133.

Danom stupanja na snagu ovoga Pravilnika, prestaje važiti Pravilnik o radu Javne ustanove "Park prirode Vransko jezero", KLASA: 012-03/18-02/01, URBROJ: 2198-01/01-18-04 od dana 14. studenoga 2018.

Članak 134.

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

KLASA: 011-01/23-01/01
URBROJ: 2198-07/01-23-03



Biograd na Moru, 02. listopada 2023.

Ovaj Pravilnik o radu Javne ustanove „Park prirode Vransko jezero“ prihvaćen je Odlukom Upravnog vijeća dana 02. listopada 2023. 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 03.10.2023. te je stupio na snagu dana 04.10.2023.

