

Na temelju članka 19., stavka 2. Statuta Zaklade "Kultura nova" Upravni odbor, na sjednici održanoj 24. lipnja 2020. godine, utvrdio je

**PRAVILNIK O RADU
ZAKLADE "KULTURA NOVA"
(pročišćeni tekst)**

koji obuhvaća Pravilnik o radu Zaklade "Kultura nova" usvojen 18. veljače 2015. te izmjene i dopune Pravilnika usvojene 31. siječnja 2017., 21. veljače 2019., 20. prosinca 2019. te 24. lipnja 2020. godine.

OPĆE ODREDBE

Predmet uređivanja

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Zakladi "Kultura nova" (u nastavku teksta: Poslodavac), a pobliže se uređuje posebno:

- temeljna prava i obveze iz radnog odnosa,
- zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika,
- postupak i mjere za zaštitu dostojanstva i zaštitu od diskriminacije radnika,
- sklapanje ugovora o radu,
- uvjeti rada,
- organizacija rada,
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad,
- radno vrijeme i raspored radnog vremena,
- trajanje godišnjeg odmora i dopusta,
- mjerila i način obračuna i isplate plaća, naknada plaće i drugih isplata radnicima,
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
- osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa i materijalna odgovornost,
- prestanak ugovora o radu,
- zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem,
- naknada štete,
- postupak ostvarivanja prava i obveza u vezi s radnim odnosom,
- druga pitanja iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom.

(2) Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se neposredno na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, radnike koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca ili kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca.

Odnos s drugim pravilima i propisima

Članak 2.

- (1) Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu i ugovora o radu.
- (2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu ili Pravilnikom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.
- (3) Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Temeljna prava i obveze iz radnog odnosa

Članak 3.

- (1) Radnik je obvezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopljen ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Poslodavac će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.
- (2) Radnik materijalno i kazneno odgovara za imovinu Poslodavca koja mu je povjerena i kojom se služi u svom radu.
- (3) Radnici su obvezatni pristojno se i dolično ponašati prema strankama, poslovnim partnerima i međusobno, te prema nadređenim osobama, kao i izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad ili poslovanje Poslodavca, ili nanosi šteta ugledu Poslodavca.
- (4) Zabranjeno je svako izazivanje svađe, nereda, tučnjave te drugo nedolično ponašanje na radnom mjestu, za vrijeme i izvan radnog vremena radnika.
- (5) Radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke i isprave/dokumente koji se smatraju poslovnom tajnom. Pod poslovnom tajnom smatraju se svi podaci, isprave i informacije od osobitog interesa za Poslodavca, čije bi odavanje neovlaštenoj osobi ugrožavalo poslovne interese ili bi moglo štetiti ugledu Poslodavca, odnosno nanijeti mu materijalnu ili nematerijalnu štetu. Odavanje poslovne tajne smatra se težom povredom radne obveze zbog koje se radniku može otkazati ugovor o radu.
- (6) Sva postupanja radnika koja su suprotna odredbama ovog Pravilnika, odnosno drugim aktima Poslodavca, mogu imati za posljedicu otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.

Članak 4.

(1) Poslodavac samostalno uređuje svoj ustroj, organizacijske cjeline i njihove dijelove, strukturu i broj zaposlenih kao i uvjete koje moraju ispunjavati radnici za obavljanje pojedinih poslova.

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

(3) Organizacija i popis poslova, posebni uvjeti potrebni za obavljanje poslova, broj izvršitelja i osnovni kriteriji za vrednovanje pojedinih radnih mjesta kod Poslodavca uređeni su Poslovníkom o radu upravitelja Zaklade "Kultura nova" i Poslovníkom o ustrojstvu i radu Stručne službe Zaklade "Kultura nova".

Članak 5.

(1) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

(2) Radnik tijekom radnog odnosa ima pravo dobiti na uvid Pravilnik o radu i druge opće akte Poslodavca vezane uz radni odnos a koji se nalaze na adresi sjedišta Poslodavca.

ZABRANA DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Postupak i mjere zabrane diskriminacije

Članak 6.

(1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

(2) Posebno je zabranjeno stavljanje u nepovoljniji položaj osobe koja traži posao ili osobe koja radi kod Poslodavca, na temelju rase, boje kože, spola, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili društvenih teškoća.

(3) Preventivne mjere za sprječavanje i zaštitu od diskriminacije (mjere zaštite od diskriminacije) sastoje se u tome da su postupci kojima se radnik ili osoba koja traži zaposlenje na bilo koji način diskriminira smatraju povredama obveze iz radnog odnosa, da osoba koja smatra da je diskriminirana ima pravo osobi koja je ovlaštena zastupati Poslodavca, ili osobi koja je ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi zbog uznemiravanja podnijeti pritužbu zbog povrede zabrane diskriminacije te je ta osoba dužna u povodu pritužbe postupati kao i povodu pritužbe zbog uznemiravanja.

(4) U svrhu sprječavanja diskriminacije, Poslodavac je dužan prilikom sklapanja ugovora o radu u pisanom obliku obavijestiti radnika da je diskriminacija zakonom zabranjena kao i na moguće posljedice kršenja te zabrane, kako po radnika tako i po Poslodavca.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika

Članak 7.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

(2) Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada, osiguravajući takve uvjete rada u kojima radnici neće biti izloženi uznemiravanju, spolnom uznemiravanju niti bilo kojem obliku diskriminacije, te će u tu svrhu poduzimati preventivne mjere.

(3) Postupci kojima se radnika uznemiruje, smatraju se povredom obveza iz radnog odnosa.

Članak 8.

(1) Radnik koji smatra da je uznemiravan ima pravo osobi koja je ovlaštena zastupati Poslodavca ili osobi koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika (u nastavku teksta: ovlaštena osoba) podnijeti pritužbu vezanu uz uznemiravanje i zaštitu dostojanstva.

(2) Ovlaštena osoba dužna je najkasnije u roku 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.

(3) Ako Poslodavac u roku iz stavka 2. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(4) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku osam dana od dana prekida rada.

(5) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 3. i 4. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

(6) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 5. ovoga članka.

(7) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

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

Članak 9.

(1) U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe, osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, odnosno ovlaštena osoba dužna je saslušati radnika 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 i druge potrebne dokaze. Saslušanju radnika može biti prisutan njegov opunomoćenik (odvjetnik, sindikalni povjerenik i sl.).

(2) O svim radnjama koje je provela osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, odnosno ovlaštena osoba, obvezna je voditi zapisnik ili službenu bilješku.

(3) Zapisnik se, u pravilu, sastavlja prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala, te u slučaju njihova suočenja.

(4) Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju.

(5) U zapisniku će se posebno navesti da je osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, odnosno ovlaštena osoba, sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

(6) Službena bilješka će se, u pravilu, sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, odnosno ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

(7) Nakon provedenog postupka, osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, u pisanom će obliku izraditi odluku u kojoj će:

- utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili
- utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

(8) U slučaju točke 1. iz prethodnog stavka, osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju će u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan te će izreći, odnosno predložiti nadležnom tijelu, odnosno osobi Poslodavca, da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu) te poduzeti, odnosno predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja. U slučaju točke 2. iz prethodnog stavka, osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

(9) Ovisno o okolnostima slučaja, osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, odnosno ovlaštena osoba može i poduzeti, odnosno predložiti i poduzimanje sljedećih mjera prema osobi protiv koje je pritužba podnesena: premještaj na drugo radno mjesto, usmena opomena.

Članak 10.

(1) Ovlaštena osoba iz članka 8. ovog Pravilnika, kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, dužni 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.

(2) Ovlaštena osoba iz članka 8. ovog Pravilnika dužna je pravodobno upozoriti sve osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe na dužnost čuvanja tajne iz prethodnog stavka ovog članka, u protivnom snosi svu odgovornost.

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 11.

(1) Svaka osoba može uz ispunjavanje općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa i posebnih uvjeta za rad na određenim poslovima propisanih zakonom, ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom Poslodavca slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete zasnovati radni odnos kod Poslodavca.

(2) Radni odnos zasniva se sukladno odredbama Zakona o radu i ovog Pravilnika, sklapanjem ugovora o radu u pisanom obliku.

(3) Ugovor o radu mora sadržavati sastojke predviđene Zakonom o radu, a pitanja koja nisu uređena ugovorom o radu rješavaju se neposrednom primjenom odredaba ovog Pravilnika, te odluka Poslodavca donesenih temeljem ovlasti iz akata Poslodavca.

(4) Osim dijelova propisanih Zakonom o radu i aktima Poslodavca, ugovor o radu može sadržavati i odredbe koje se odnose na pravila o radu i pravila o redu koja su od bitnog značenja za obavljanje ugovorenih poslova te druge odredbe koje utvrdi Poslodavac u dogovoru s pojedinim radnikom.

(5) U postupku sklapanja ugovora o radu Poslodavac ne smije tražiti od osobe koja želi sklopiti ugovor o radu podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja ne mora se odgovoriti.

Članak 12.

(1) U skladu s člankom 15., stavkom 3. Statuta Zaklade "Kulture nova" predsjednik Upravnog odbora zaključuje ugovor o radu s upraviteljem Zaklade u skladu s prethodnom odlukom Upravnog odbora.

(2) U skladu s člankom 19., stavkom 3. Statuta Zaklade "Kultura nova" upravitelj Zaklade zaključuje ugovore o radu s radnicima u Stručnoj službi Zaklade, a u skladu s prethodnom odlukom Upravnog odbora.

Članak 13.

(1) Radniku kojem istekne mandat upravitelja Zaklade, a koji je u trenutku imenovanja za upravitelja Zaklade imao sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme sa Zakladom "Kultura nova", Poslodavac je dužan ponuditi iste uvjete za radno mjesto na koje je raspoređen i koje je obavljao u trenutku imenovanja za upravitelja Zaklade.

(2) Radniku kojem istekne mandat upravitelja Zaklade, a koji u trenutku imenovanja za upravitelja Zaklade nije imao sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme sa Zakladom "Kultura nova", Poslodavac je dužan ponuditi odgovarajuće radno mjesto u skladu sa stručnom spremom i stručnim znanjima radnika.

Trajanje ugovora o radu

Članak 14.

(1) Ugovor o radu sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme i traje dok ga jedna od ugovornih strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi, Zakonom o radu određeni način.

(2) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti iznimno u skladu s posebnim propisima ili ako postoje unaprijed utvrđeni objektivni razlozi za sklapanje ugovora o radu, koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, kao što su privremeno povećanje opsega posla nadolaskom sezone, zamjena odsutnog radnika, ostvarenje određenog poslovnog projekta ili poduhvata, protek važenja radne ili druge dozvole, rad pripravnika do polaganja stručnog ispita i sl.

(3) Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje dulje od tri godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika ili ako je to zbog drugih objektivnih razloga dopušteno Zakonom o radu ili drugim propisom.

(4) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja tog ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme u kojem mora biti naveden objektivni razlog za sklapanje tog sljedećeg uzastopnog ugovora o radu.

(5) Prekid radnog odnosa kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 4. ovog članka.

(6) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenog tim ugovorom, odnosno prestankom razloga zbog kojeg je sklopljen, a o čemu Poslodavac može obavijestiti radnika posljednjeg dana trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme, odnosno najkasnije prvog sljedećeg radnog dana nakon isteka ugovora.

(7) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik ostane raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je s radnikom sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Mjesto rada

Članak 15.

Poslove radnih mjesta radnici obavljaju u mjestu koje je sjedište Poslodavca i u drugim mjestima, prema potrebi posla.

Odluka o potrebi zapošljavanja

Članak 16.

Ako se utvrdi da se uredno obavljanje poslova ne može osigurati drukčijim rasporedom radnika zaposlenih kod Poslodavca Upravni odbor donosi odluku o potrebi zapošljavanja novih radnika.

Provjera sposobnosti

Članak 17.

(1) Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom, za poslove za koje je ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom Poslodavca, kao posebni uvjet, propisano prethodno radno iskustvo, određena stručna sprema ili posebna stručna znanja, može se odrediti provjera sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova za koje se sklapa ugovor o radu.

(2) Provjeru sposobnosti provode osobe koje imenuje upravitelj Zaklade.

(3) Provjera sposobnosti uključuje praktično izvršavanje određenog radnog zadatka ili izvođenje dijela radne operacije, a o rezultatima izvršene provjere sastavlja se zapisnik, temeljem kojega se donosi odluka o sklapanju ugovora o radu s određenom osobom.

(4) Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu dolazi u dodir, a u protivnom će snositi štetne posljedice neobavješćavanja.

(5) Utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za obavljanje ugovornih poslova Poslodavac može zatražiti uvijek kad to ocijeni neophodnim. Radnik je obavezan na zahtjev Poslodavca pribaviti dokaz o zdravstvenoj sposobnosti.

(6) Poslodavac snosi troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika.

Opći i posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 18.

(1) Posebni i opći uvjeti koje moraju ispunjavati radnici utvrđuju se temeljem potreba Poslodavca, u skladu sa Zakonom o radu i drugim odgovarajućim pravnim aktima.

(2) Posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu smatraju se osobito: stručna sprema, radni staž, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla te radno iskustvo na određenim poslovima.

(3) Radnim stažom smatra se vrijeme koje je radnik proveo na radu, uključujući i rad kod drugih poslodavaca kao i rad u inozemstvu. Ako Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje nije uračunao rad u inozemstvu i/ili izdao odgovarajuću potvrdu, radnik ga dokazuje odgovarajućim ispravama izdanim od strane poslodavca u inozemstvu te izjavom kojom pod kaznenom i materijalnom odgovornošću jamči za istinitost navedenih podataka.

(4) Radnim iskustvom smatra se vrijeme koje je radnik proveo obavljajući određene poslove.

(5) Posebnim znanjima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koja su potrebna radi uspješnog i potpunog obavljanja posla, kao što su, primjerice, znanje stranog jezika, poznavanje rada na računalu i slično.

(6) Kad je to predviđeno posebnim propisima ili aktima Poslodavca, za obavljanje određenih poslova kao poseban uvjet može se propisati i položen poseban stručni ispit.

Probni rad

Članak 19.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu ugovara se probni rad, koji može trajati najdulje šest mjeseci.

(2) Odredbe iz prethodnog stavka ovog članka ne odnose se na upravitelja Zaklade u skladu s člankom 8., stavkom 2. Zakona o Zakladi "Kultura nova".

(3) Ovisno o stupnju stručne spreme, probni rad može trajati najdulje:

- šest mjeseci za zaposlene sa VI., VII. i VIII. stupnjem stručne spreme;
- pet mjeseci za zaposlene s IV. i V. stupnjem stručne spreme;
- tri mjeseca za sve ostale zaposlene.

(4) Provjeru stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika tijekom probnog rada provodi neposredno nadređena osoba ili osoba koju imenuje upravitelj Zaklade.

(5) Ako radnik za vrijeme trajanja probnog rada ne zadovolji u obavljanju poslova, te na temelju toga bude donesena odluka o prestanku ugovora o radu zbog nepovoljne ocjene njegova rada, odluka mora biti sastavljena u pisanom obliku i obrazložena.

(6) Radniku kod otkaza zbog nezadovoljavanja na probnom radu pripada pravo na otkazni rok u trajanju sedam dana.

(7) Ako se posljednjeg dana probnog rada ne donese odluka o prestanku ugovora o radu, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

(8) Odluka o prestanku ugovora o radu može se donijeti i prije isteka probnog rada.

ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA

Omogućavanje zaštite života i zdravlja

Članak 20.

(1) Poslodavac je dužan omogućiti odvijanje procesa rada na siguran način za radnika te mu omogućiti odgovarajuće osposobljavanje za rad na siguran način.

(2) Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito održavati prostorije, postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te ih prilagođavati promjeni okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi propisane mjere zaštite na radu.

(3) Svaki radnik dužan je pridržavati se propisa i akata Poslodavca koji se odnose na zaštitu zdravlja i sigurnosti, kako vlastitog tako i zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba s kojima surađuje u procesu rada, te zaštitu okoliša.

(4) U provođenju zaštite na radu i zaštite okoliša radnik je osobito dužan:

- raditi s dužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava vlastiti život i zdravlje, niti život i zdravlje drugih radnika, trećih osoba, te sigurnost opreme, uređaja, predmeta rada i sl.;
- prihvatiti osposobljavanje i provjeru znanja, sposobnosti i zdravlja, radi ostvarenja rada na siguran način, te se pridržavati mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada i stručnih osoba;
- upotrebljavati na ispravan način i brinuti o održavanju u ispravnom stanju osobnih zaštitnih sredstava i sredstava rada/uređaja koje koristi u svom radu, te pravodobno upozoriti neposredno nadređenog na kvarove i nedostatke na uređajima, strojevima, opremi, zaštitnim sredstvima i dr. kao i na postupke drugih ili pojave koje mogu uništiti opremu, sredstva rada i dr. ili ugroziti život i zdravlje ljudi;

- prilikom zasnivanja radnog odnosa upoznati Poslodavca s invaliditetom ili bolestima koje ima, a koje pri obavljanju posla mogu ugroziti život i zdravlje samog radnika ili drugih osoba ili imovinu;
- upozoriti suradnike na moguće opasnosti po život i zdravlje ili okolinu, te na dužnost poštovanja propisa i uputa/naredbi u svrhu obavljanja rada na siguran način;
- pristati na provjeru je li pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava;
- pridržavati se kućnog reda, osobito u vezi sa zabranom pušenja, te propisima i mjerama zaštite od požara.

(5) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezatan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

Članak 21.

Radnik ima pravo na sistematski zdravstveni pregled jedanput godišnje. Sistematski zdravstveni pregled za radnika nije obavezan.

ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Dužnost dostave osobnih podataka

Članak 22.

(1) Radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o vođenju evidencije o radnicima i radnom vremenu, podatke potrebne za obračun plaće i poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i druge podatke potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

(2) O promjenama u podacima iz prethodnog stavka, radnik je dužan pravodobno obavijestiti Poslodavca, a u protivnom sam snosi štetne posljedice svog propusta.

(3) Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja radnik ne mora odgovoriti.

Članak 23.

(1) Osoba koja je ovlaštena zastupati Poslodavca ili od nje imenovana osoba ovlaštena je za prikupljati, obrađivati i dostavljati podatke o radnicima trećim osobama.

(2) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo na temelju Zakona o radu ili uz izričitu prethodnu suglasnost radnika, danu u pisanom obliku.

(3) Podaci iz članka 21. ovog Pravilnika predstavljaju poslovnu tajnu Poslodavca.

OBRAZOVANJE, OSPOSBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje radnika

Članak 24.

(1) Poslodavac omogućava radnicima obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, u skladu s mogućnostima i potrebama rada.

(2) Radnici su dužni za potrebe svog radnog mjesta sudjelovati u oblicima obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja na koja su upućeni na teret Poslodavca, a izvan toga se obrazuju, osposobljavaju i usavršavaju u skladu sa svojim mogućnostima i potrebama.

Članak 25.

(1) Radnik kojeg Poslodavac upućuje na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje ima sljedeća prava:

- pravo na troškove obrazovanja;
- pravo na plaćeni dopust (odsutnost s rada uz naknadu plaće prema odredbama ovog Pravilnika);
- pravo na olakšice tijekom radnog vremena.

(2) Prava iz ovog članka pripadaju radniku samo ako redovito izvršava svoje obveze.

Članak 26.

(1) Radnik upućen na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje dužan je, u skladu s ugovorom o obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju, redovito sudjelovati i u roku završiti obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, a nakon završetka obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja raditi kod Poslodavca najmanje još onoliko vremena koliko je trajalo obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje. U protivnom je dužan Poslodavcu naknaditi troškove obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja.

(2) Zbog opravdanih razloga Poslodavac može radnika na njegov zahtjev osloboditi obveze iz prethodnog stavka, odnosno produljiti mu rok do kojeg je dužan završiti obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Osposobljavanje pripravnika

Članak 27.

(1) Osobe koje se prvi put zapošljavaju u zanimanju za koje su se školovale (pripravnici), osposobljavaju se za samostalan rad prema programu koji obuhvaća:

- upoznavanje s djelatnošću i organizacijom Poslodavca;
- upoznavanje općih akata Poslodavca;
- upoznavanje mjera sigurnosti na radu i zaštita od požara;
- upoznavanje s poslovima zanimanja za koje se pripravnik osposobljava;
- polaganje stručnog ispita, ako je to propisano zakonom ili drugim propisima.

(2) Nakon proteka pripravničkog staža, neposredno nadređena osoba daje mišljenje o osposobljenosti pripravnika.

(3) Pripravniku koji ne položi ispit ili ne pristupi polaganju stručnog ispita iz neopravdanih razloga, Poslodavac će redovito otkazati ugovor o radu.

RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Puno radno vrijeme Članak 28.

(1) Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno, ako Zakonom o radu ili ugovorom o radu nije određeno kraće trajanje punog radnog vremena.

(2) Puno radno vrijeme jednokratno je i obavlja se u jednoj smjeni od ponedjeljka do petka.

(3) Dnevno radno vrijeme iznosi osam sati dnevno, u kliznom vremenu od 08:00 do 18:00 sati.

(4) Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se upisivanjem u evidenciju korištenja radnog vremena.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 29.

(1) Preraspodjela radnog vremena može se obaviti kad to zahtijeva priroda djelatnosti, odnosno poslovi i radni zadaci, organizacija rada, bolje korištenje radnog vremena, te izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima.

(2) Radno vrijeme preraspoređuje se tijekom kalendarske godine tako da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom dulje od punog radnog vremena.

(3) Preraspodijeljeno radno vrijeme iznosi najdulje 48 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 30.

(1) Rad u nepunom radnom vremenu ugovorit će se ako organizacija rada, priroda i opseg posla ne zahtijevaju rad u punom vremenu, a može se ugovoriti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

(2) Ako to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva radnika, svaki u nepunom radnom vremenu.

(3) Na zahtjev radnika koji radi nepuno radno vrijeme, Poslodavac će nastojati omogućiti rad u punom radnom vremenu, ako se za takvim radom ukaže potreba. Rad u nepunom radnom

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

(4) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju prava iz radnog odnosa, u skladu sa Zakonom o radu.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 31.

(1) Na poslovima koji su posebnim propisom utvrđeni kao poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju na zdravlje i radnu sposobnost radnika, u skladu s posebnim propisom.

(2) Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ostvaruju sva prava kao da rade u punom radnom vremenu.

(3) Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ne mogu se na takvim poslovima zaposliti kod drugog Poslodavca niti im se može odrediti prekovremeni rad. Iznimno, radnik koji radi na poslovima za koje je radno vrijeme skraćeno, obvezatan je u preostalom vremenu do punog radnog vremena obavljati druge poslove na kojima ne postoje štetni utjecaji, ako je to određeno ugovorom o radu.

Noćni rad

Članak 32.

Rad između 22 sata i 6 sati idućeg dana, smatra se noćnim radom.

Prekovremeni rad

Članak 33.

(1) Na pisani zahtjev Poslodavca radnik mora raditi prekovremeno u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u svim drugim slučajevima prijeko potrebe, a posebno:

- ako je to nužno da bi se završio proces rada, radovi ili druge složene radnje čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čije bi obustavljanje ili prekidanje nanijelo znatnu materijalnu ili nematerijalnu štetu Poslodavcu;
- ako je to nužno da se spriječi ili otkloni kvar na sredstvima za rad ili izvrše drugi neodgodivi poslovi pa bi njihovo neizvršavanje nanijelo štetu Poslodavcu;
- u drugim slučajevima određenim Zakonom o radu ili drugim propisom.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku sedam dana od dana kad je prekovremeni rad naložen.

(3) Prekovremeni rad može trajati samo onoliko vremena koliko je nužno da se otklone uzroci zbog kojih je određen, s tim da ukupan rad radnika ne može trajati dulje od 50 sati tjedno.

(4) Prekovremeni rad ne može se za istog radnika odrediti u dane tjednog odmora, praznika ili neradnog dana više od dva puta uzastopce.

(5) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati dulje od sto osamdeset sati godišnje.

Članak 34.

(1) Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- malodobnom radniku;
- radniku kojem bi, prema mišljenju nadležnog liječnika, takav rad mogao pogoršati zdravstveno stanje;
- radniku koji radi u skraćenom radnom vremenu, izjednačenim s punim radnim vremenom;
- radniku koji radi polovicu radnog vremena iz zdravstvenih razloga;
- roditelju koji radi u skraćenom radnom vremenu zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

(2) Samo u slučaju više sile ili uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, prekovremeno mogu raditi:

- trudnica;
- majka s djetetom do njegove navršene tri godine života;
- samohrani roditelj s djetetom do njegovih navršenih šest godina života;
- radnik koji radi u nepunom radnom vremenu.

Članak 35.

(1) Odluku o prekovremenom radu donosi upravitelj Zaklade.

(2) Prigovor protiv odluke o prekovremenom radu ne odgađa izvršenje te odluke i radnik je dužan odraditi prekovremeni rad bez obzira na prigovor.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 36.

(1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta.

(2) Vrijeme korištenja odmora (stanke) određuje svojom odlukom Poslodavac.

(3) Vrijeme provedeno na odmoru tijekom rada (stanci) ubraja se u radno vrijeme.

Dnevni odmor

Članak 37.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 38.

(1) Radniku se mora osigurati tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, u pravilu nedjeljom, te se tom odmoru pribraja dnevni odmor iz članka 36. ovog Pravilnika.

(2) Ako je prijeko potrebno da radnik radi nedjeljom, odnosno na dan tjednog odmora, osigurat će mu se korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju, prema dogovoru s neposredno nadređenim te u skladu sa Zakonom o radu i drugim propisima.

Godišnji odmor

Članak 39.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, što se uvećava do najviše 30 radnih dana, ovisno o složenosti poslova radnog mjesta, radnom stažu, uvjetima rada, rezultatima rada, zdravstvenom stanju radnika i drugim uvjetima u kojima radnik radi i živi (obiteljske i osobne prilike).

(2) Radnik koji radi na poslovima, utvrđenim ovim Pravilnikom ili drugim općim aktima Poslodavca kao poslovi na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguća zaštita od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 5 tjedana, a najviše 36 dana.

(3) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblja privremene nesposobnosti za rad koje utvrdi ovlaštenu liječnik, dani plaćenog dopusta kao i subote i nedjelje, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(4) U broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika, u smislu članka 79., stavka 1. Zakona o radu, računaju se oni dani koji su rasporedom radnog vremena određeni kao radnikovi radni dani.

Članak 40.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada, određen prema odredbama propisanim člancima 77. i 78. Zakona o radu.

Članak 41.

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

Članak 42.

(1) Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći, niti mu se ono može uskratiti, a ne može mu se ni isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora, a suprotan sporazum nema pravni učinak.

(2) Iznimno, u slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, koja se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 43.

(1) Prema stupnju stručnog obrazovanja radnika, godišnji odmor radniku uvećava se:

- doktor znanosti, 4 dana;
- VSS, 3 dana;
- VŠS, 2 dana;
- SSS, 1 dan

(2) Prema ukupnom stažu radnika, godišnji odmor radniku uvećava se:

- radni staž od 5 do 9 godina, 2 dana;
- radni staž od 10 do 14 godina, 3 dana;
- radni staž od 15 do 19 godina, 4 dana;
- radni staž od 20 do 24 godina, 5 dana;
- radni staž od 25 do 29 godina, 6 dana;
- radni staž od 30 do 34 godina, 7 dana;
- radni staž više od 35 godina, 8 dana

(3) Prema zdravstvenom stanju i posebnim osobnim, obiteljskim i socijalnim uvjetima, radniku pripadaju dodatni dani godišnjeg odmora kako slijedi:

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom, 2 dana;
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan;
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s invaliditetom, 3 dana;
- invalidu s više od 70% invalidnosti 2 dana.

(4) Dodatni dani godišnjeg odmora, prema mjerilima iz prethodnog članka, zbrajaju se i pribrajaju osnovici, u skladu s člankom 38. ovog Pravilnika.

Članak 44.

(1) Ukupno trajanje i vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se odlukom o korištenju godišnjeg odmora koju donosi upravitelj Zaklade najkasnije do 30. lipnja tekuće godine. Ova odluka sadržava podatke na temelju kojih je utvrđeno ukupno trajanje godišnjeg odmora

pojedinom radniku, a dostavlja se radniku najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

(2) Iznimno, ako odluka o korištenju godišnjeg odmora sadržava i dijelove kojima se uređuje kolektivni godišnji odmor tada Upravni odbor donosi suglasnost na odluku o korištenju kolektivnog godišnjeg odmora.

Članak 45.

(1) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju duljem od dva tjedna.

(2) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine, osim ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

(3) 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, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik 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, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

(5) Raspored korištenja godišnjeg odmora određuje upravitelj Zaklade, u skladu s organizacijom rada, te koliko je moguće, prema potrebama i željama radnika, u pravilu tijekom ljeta.

(6) Radnik ima pravo koristiti dva puta godišnje po 1 dan godišnjeg odmora kad želi, o čemu je dužan prethodno obavijestiti neposredno nadređenog, najkasnije 3 dana prije korištenja.

Plaćeni dopust

Članak 46.

(1) Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće kao da je radio u trajanju do ukupno 10 radnih dana godišnje, za važne osobne potrebe kako slijedi:

- za sklapanje braka i životnog partnerstva, 5 radnih dana;
- za rođenje djeteta, 5 radnih dana;
- u slučaju smrti bračnog ili izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, djeteta, roditelja, posvojitelja, pastorka ili posvojčeta, 5 radnih dana;

- u slučaju smrti drugih krvnih srodnika u ravnoj liniji i njihovih supružnika ili životnih partnera, braće i sestara, djece bez roditelja koje radnik uzdržava, očuha ili maćehe, te osoba koju je radnik po zakonu dužan uzdržavati, 2 radna dana;
- u slučaju teže bolesti bračnog ili izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, djeteta, roditelja, posvojitelja, pastorka ili posvojčeta, 2 radna dana;
- u slučaju elementarnih nepogoda (potresa, poplava i dr.), 4 radna dana;
- za selidbu u mjestu prebivališta, 1 radni dan;
- za selidbu u drugo mjesto prebivališta, 2 radna dana;
- za potrebe školovanja i stručnog usavršavanja na koje ga šalje Poslodavac, 7 radnih dana;
- dobrovoljnim davateljima krvi, 1 radni dan.

(2) Plaćeni dopust uz naknadu plaće koristi se isključivo u vrijeme nastupanja, odnosno neposredno nakon događaja zbog kojeg radnik ima pravo na taj dopust, a ako je radnik u to vrijeme odsutan s rada iz bilo kojih razloga, nema pravo na plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka.

(3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za smrtni slučaj, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je koristio tijekom iste godine po drugim osnovama.

(4) Odluku o plaćenom dopustu donosi upravitelj Zaklade, u pravilu na pisani, obrazloženi i dokumentirani zahtjev radnika, osim u slučaju hitnosti, kad se može donijeti i na temelju usmenog zahtjeva radnika koji je dužan naknadno, što je moguće prije prema okolnostima slučaja, obrazložiti i dokumentirati svoj zahtjev u pisanom obliku.

(5) Vrijeme provedeno na plaćenom dopustu smatra se vremenom provedenom na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 47.

(1) Ako to dopušta priroda posla, Poslodavac može, odobriti radniku na njegov zahtjev neplaćeni dopust, za vlastito školovanje i stručno usavršavanje i to:

- 10 dana za polaganje ispita na poslijediplomskom studiju;
- 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.).

(2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovog članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Poslodavca.

(3) Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa i u vezi s njim, ako zakonom nije drukčije određeno.

(4) Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta i njegovom trajanju donosi upravitelj na pisani i obrazloženi zahtjev radnika.

Članak 48.

(1) Poslodavac može uputiti radnika na školovanje i stručno usavršavanje u trajanju duljem od 10 dana ukoliko je riječ o školovanju i usavršavanju od posebne koristi za Poslodavca, a po posebnoj odluci upravitelja Zaklade koju može donijeti u skladu s obveznim prethodnim mišljenjem Upravnog odbora.

(2) U slučaju iz prethodnog stavka ovog članka posebnom odlukom Upravnog odbora odlučuje se o plaćenom ili neplaćenom dopustu za radnika kojeg Poslodavac upućuje na školovanje i usavršavanje duljem od 10 dana.

PLAĆE, NAKNADA PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

Plaće, naknada plaće i ostala primanja

Članak 49.

(1) Za obavljeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na (bruto) plaću koja se isplaćuje u novcu, najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

(2) Za vrijeme opravdane spriječenosti za rad, radnik ima pravo na naknadu plaće, koja se isplaćuje zajedno s plaćom, odnosno umjesto nje, u rokovima isplate plaće.

(3) Radnik ima pravo i na druga primanja utvrđena Zakonom o radu, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu.

Članak 50.

Plaća obuhvaća osnovnu plaću i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja Poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, ovog Pravilnika ili drugog propisa, isplaćuje radniku za obavljeni rad.

Članak 51.

Osnovnu plaću radnika u razdoblju od 1. siječnja do 31. prosinca 2020. čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnoga mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće u iznosu od 5.809,79 kn uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža, dok će od 1. siječnja 2021. osnovnu plaću radnika činiti umnožak koeficijenta složenosti poslova radnoga mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće u iznosu od 6.044,51 kn uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na plaću

Članak 52.

Radnik ima pravo na sljedeće dodatke na osnovnu plaću:

- za prekovremeni rad 50%;
- za rad u dane blagdana i u neradne dane utvrđene zakonom 35%;
- za rad nedjeljom 35%;
- za rad noću 30%;
- za smjenski rad u drugoj smjeni ili rad s prekidom dužim od 1 sat 10%.

Članak 53.

(1) Pravo na povećanje plaće prema članku 51. ovog Pravilnika radnik ostvaruje samo za sate rada u uvjetima zbog kojih ostvaruje dodatke na plaću.

(2) Ako radnik ostvaruje pravo na dodatke na plaću temeljem više kriterija iz članka 51. ovog Pravilnika, dodaci na plaću zbrajaju se.

Stimulativni dio plaće

Članak 54.

(1) Za uspješnost u radu radnici mogu ostvariti pravo na stimulativni dio plaće.

(2) O pravu na stimulativni dio plaće i njegovu visinu odlučuje upravitelj Zaklade uz prethodno obvezujuće mišljenje Upravnog odbora.

(3) O pravu na stimulativni dio plaće upravitelja Zaklade odlučuje Upravni odbor.

(4) Za utvrđivanje stimulativnog dijela plaće upravitelj Zaklade, odnosno Upravni odbor se rukovodi ocjenjivanjem radnog učinka i radne uspješnosti radnika.

(5) Stimulativni dio plaće ostvaruje se za veće rezultate rada, odnosno veći učinak s obzirom na količinu i kvalitetu neposredno izvršenih radnih zadataka ili idejni i koordinacijski doprinos većem učinku s obzirom na kvantitetu, kvalitetu i rok za izvršenje predviđenog zadatka.

Članak 55.

(1) Plaća radnika, kao i potrebni uvjeti za njezino ostvarenje, temeljem radnikova doprinosa poslovnom rezultatu Poslodavca izumom, tehničkim unaprjeđenjem, inovacijom, racionalizacijom ili na drugi način, stvorenim na radu ili u vezi s radom kod Poslodavca, predmet su posebnog dodatka ugovoru o radu s radnikom.

(2) Obvezuje se radnik da o postojanju njegova doprinosa poblje navedenom u prethodnom stavku ovog članka prioritetno izvijesti Poslodavca, prije nego odluči o tome izvijestiti bilo koju drugu zainteresiranu stranu ili drugog Poslodavca.

(3) Postupanje radnika koje je protivno odredbama iz prethodnog stavka ovog članka predstavlja naročito tešku povredu radne obveze zbog koje se može radniku izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 56.

(1) Radnik koji je temeljem pisane punomoći ovlašten od upravitelja Zaklade, a u skladu s prethodnom obvezujućom odlukom Upravnog odbora, za sklapanje određenih vrsta pravnih poslova i poduzimanja pravnih radnji u ime i za račun Poslodavca u okviru svojih ovlasti ima pravo na dodatak na plaću u iznosu razlike koeficijenata složenosti poslova koji se primjenjuju za radna mjesta upravitelja Zaklade i radnog mjesta na kojem je radnik raspoređen.

(2) Radnik ima pravo na dodatak iz prethodnog stavka ovog članka samo u slučaju privremene onemogućenosti za obavljanjem posla upravitelja Zaklade koji traje duže od 7 dana, npr. bolovanje, porodiljni dopust, vojna obveza i sl.

Naknade plaće

Članak 57.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok ne radi u sljedećim slučajevima:

- a) zbog godišnjeg odmora;
- b) zbog plaćenog dopusta;
- c) zbog blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom;
- d) zbog zastoja u radu bez krivnje radnika;
- e) zbog bolovanja do 42 dana;
- f) zbog obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane Poslodavca;
- g) u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu ili drugim propisom

(2) Naknada plaće iz prethodnog stavka ovog članka određuje se na način:

- za slučajeve od a) do d) u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio;
- za slučaj pod e) u visini 85% prosječne plaće koju je radnik ostvario u mjesecu neposredno prije početka bolovanja;
- za slučaj pod f) i g) u skladu sa Zakonom o radu ili drugim propisom.

(3) Naknada plaće za korištenje godišnjeg odmora isplaćuje se nakon korištenja godišnjeg odmora, u roku u kojem bi mu bila isplaćena plaća da je radio.

Naknade troškova

Članak 58.

Radnik ima pravo na sljedeće naknade:

- naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini cijene mjesečne karte;

- dnevnice u visini od 170,00 kn za službena putovanja u Republici Hrvatskoj, a za putovanja u inozemstvo do propisanog iznosa za svaku zemlju u koju radnik putuje;
- putne troškove od mjesta polaska do mjesta odsjedanja za službena putovanja u zemlji i inozemstvu u visini cijene prijevoza onim prijevoznim sredstvom koje je za potrebe putovanja bilo adekvatno (autobus, vlak, zrakoplov, brod, taxi, rent-a-car);
- troškove noćenja za službena putovanja u zemlji i inozemstvu;
- terenske dodatke u zemlji i inozemstvu za razdoblja dulja od 8 dana u visini koju svake godine određuje Poslodavac prema ostvarenom prihodu Poslodavca, osim ako Poslodavac osigura smještaj i troškove prehrane;
- naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, u visini do 1,50 kn za svaki prijeđeni kilometar;
- naknadu izdataka za cestarine, tunelarine, mostarine, garažiranje automobila i sl., vezane uz lokalnu vožnju i službena putovanja u zemlji i inozemstvu.

Članak 59.

(1) Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena dulji od 12 sati. Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kad službeno putovanje traje kraće od 24 sata, ali dulje od 12 sati.

(2) Ako službeno putovanje traje dulje od 8 sati, ali ne dulje od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice. Također, radniku se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena dulji od 8 sati, ali ne dulji od 12 sati, u slučaju kad službeno putovanje traje dulje od 24 sata.

(3) Službenim putovanjem ne smatra se rad na terenu.

(4) Službeno putovanje isključuje prekovremeni rad. Službeno putovanje prema jednom putnom nalogu može trajati najdulje 30 dana.

Članak 60.

(1) Radnik ima pravo na prigodnu novčanu nagradu u povodu korištenja godišnjeg odmora (regres), a može ostvariti i novčanu nagradu u povodu božićnih i novogodišnjih blagdana.

(2) Pravo na prigodnu nagradu iz prethodnog stavka ovog članka mogu ostvariti radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca i koji u tekućoj godini koriste makar i razmjerni dio godišnjeg odmora.

(3) O svakoj pojedinoj vrsti i iznosu isplate nagrada iz stavka 1. ovog članka odlučuje Upravni odbor pisanom odlukom.

Članak 61.

(1) U povodu božićnih i novogodišnjih blagdana radnik može ostvariti pravo na prigodni dar za svako dijete mlađe od 15 godina.

(2) O iznosu isplate nagrade iz prethodnog stavka ovog članka odlučuje Upravni odbor pisanom odlukom.

Članak 62.

(1) Radnik ima pravo na isplatu:

- potpore zbog invalidnosti u vrijednosti maksimalnog neoporezivog iznosa, u skladu s propisima važećim u trenutku darivanja.
- potpore za slučaj smrti radnika u vrijednosti maksimalnog neoporezivog iznosa, u skladu s propisima važećim u trenutku darivanja.
- potpore za smrt člana uže obitelji (bračnog druga, roditelja, roditelja bračnog druga, djece, drugih predaka i potomaka u izravnoj liniji, usvojene djece i djece u skrbi te punoljetne osobe kojoj je radnik imenovan skrbnikom prema posebnom zakonu) u vrijednosti maksimalnog neoporezivog iznosa, u skladu s propisima važećim u trenutku darivanja.
- potpore zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana u vrijednosti maksimalnog neoporezivog iznosa, u skladu s propisima važećim u trenutku darivanja
- potpore za novorođenu djecu u vrijednosti maksimalnog neoporezivog iznosa, u skladu s propisima važećim u trenutku darivanja.

(2) O isplati potpora iz prethodnog stavka ovog članka odlučuje upravitelj Zaklade, odnosno Upravni odbor kada se odlučuje o pravu na isplatu upravitelju Zaklade, pisanom odlukom.

Članak 63.

(1) Zaposleniku se isplaćuje jubilarna nagrada za rad pod uvjetima da se računa kao staž kod istog poslodavca, odnosno u Zakladi, ukoliko navrši:

- 5 godina – u visini 1 osnovice u skladu sa stavkom 2. ovog članka,
- 10 godina – u visini 1,25 osnovice u skladu sa stavkom 2. ovog članka,
- 15 godina – u visini 1,50 osnovice u skladu sa stavkom 2. ovog članka,
- 20 godina – u visini 1,75 osnovice u skladu sa stavkom 2. ovog članka,
- 25 godina – u visini 2 osnovice u skladu sa stavkom 2. ovog članka,
- 30 godina – u visini 2,50 osnovice u skladu sa stavkom 2. ovog članka,
- 35 godina – u visini 3 osnovice u skladu sa stavkom 2. ovog članka,
- 40 godina – u visini 4 osnovice u skladu sa stavkom 2. ovog članka i
- 45 godina – u visini 5 osnovica u skladu sa stavkom 2. ovog članka.

(2) Visina osnovice za obračun jubilarne nagrade definira se na temelju visine osnovice za isplatu jubilarnih nagrada za službenike i namještenike u javnim službama za tu godinu, a ako osnovica nije definirana, osnovica za jubilarnu nagradu iznosi najmanje 1800,00 kn neto.

(3) Jubilarna nagrada isplaćuje se najranije sljedećeg mjeseca nakon što zaposlenik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.

Članak 64.

(1) Kad radnik odlazi u mirovinu, Poslodavac će mu isplatiti otpremninu u maksimalnom neoporezivom iznosu, u skladu s propisima važećim u trenutku isplate otpremnine.

(2) Pravo iz prethodnog stavka ima radnik koji odlazi u starosnu, prijevremenu starosnu ili invalidsku mirovinu.

NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu

Članak 65.

(1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzroči štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

(2) Ako štetu prouzroči više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je prouzročio.

(3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je prouzročio, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

(4) Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzroči štetu koju je trećoj osobi nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi iznos isplaćen trećoj osobi.

(5) Odluku o odgovornosti radnika, naknadi štete i oslobođenju od plaćanja naknade štete donosi Poslodavac.

Članak 66.

(1) Naknada manje štete utvrđuje se u paušalnom iznosu od 500,00 kuna ako je šteta uzrokovana:

- nemarnim obavljanjem poslova;
- zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad.

(2) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz prethodnog stavka ovog članka mnogo veća od utvrđenog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarne štete.

(3) Evidenciju o dokazanim uzrocima štete navedenim u ovom članku vodi upravitelj Zaklade ili radnik kojeg je ovlastio upravitelj Zaklade a koji kontrolira rad radnika te o tome podnosi izvješće upravitelju Zaklade, prije obračuna plaće za prethodni mjesec.

Članak 67.

Ako je šteta prouzročena štetnom radnjom znatno veća od utvrđenog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Odgovornost Poslodavca

Članak 68.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac mu je dužan naknaditi štetu po općim pravilima obveznog prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka, odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Donošenje odluka

Članak 69.

(1) Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili s njim u vezi, donosi osoba Poslodavca, ovlaštena prema zakonu zastupati Poslodavca ili od nje ovlaštena osoba, ako Zakonom o radu, drugim propisom ili ovim Pravilnikom za donošenje pojedinih odluka nije ovlaštena druga osoba.

(2) U svezi s ovlastima za donošenje odluka i zastupanje o pitanjima iz radnog odnosa radnika, posredno se primjenjuje Zakon o obveznim odnosima, kao opći propis obveznog prava.

Zaštita prava

Članak 70.

(1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može, u roku 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarivanje toga prava.

(2) Ako Poslodavac u roku 15 dana od primitka zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Ako je Zakonom o radu, drugim propisom ili aktom Poslodavca predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

(4) Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika niti na postupke ostvarivanja novčanih tražbina iz radnog odnosa.

Dostava odluka

Članak 71.

(1) Pismena se, u pravilu, dostavljaju radnicima osobno neposrednim uručivanjem na radnom mjestu, a u slučaju odsutnosti radnika s radnog mjesta preporučeno, a ako se pismeno mora osobno uručiti radniku, preporučeno s povratnicom preko izvršitelja

poštanskih usluga ili preko javnog bilježnika na adresu prebivališta, a u slučaju da je radnik prijavio Poslodavcu adresu boravišta ili drugu adresu za dostavu pošte, odluka će se dostaviti na tu adresu.

(2) Pismo koje se ne mora osobno uručiti radniku koji je odsutan s radnog mjesta, smatrat će se dostavljenim ako je predano odraslom članu njegova domaćinstva.

(3) Ako se radnika, kojem se pismo mora osobno uručiti, ne zatekne na adresi prebivališta, odnosno adresi koju je dao Poslodavcu, izvršitelj poštanskih usluga ili javni bilježnik ostavit će pisanu obavijest o roku u kojem se pismo može podići.

(4) Ako se dostava ne može obaviti ni na koji prethodno navedeni način ili radnik po ostavljenoj pisanoj obavijesti o pismenu pošiljku u ostavljenom roku ne preuzme ili ako odbije primiti pismo, pismo se stavlja na oglasnu ploču u sjedištu Poslodavca ili organizacijske jedinice u kojoj radnik radi. Protekom roka od osam dana od dana kad je pismo stavljeno na oglasnu ploču smatra se da je dostava izvršena.

(5) Ako radnik odbije potpisati primitak pismena, osoba koja je dostavlja o tome će sastaviti zabilješku s naznakom datuma dostave, razlozima odbijanja potpisivanja te može bitnim svjedocima, s tim da se dostava smatra uredno izvršenom.

(6) Radnik se ne može pozivati na neznanje o činjenicama/aktima objavljenima na netom opisani način.

(7) Ako radnik ima opunomoćenika, dostavljanje se obavlja osobi koja je određena za opunomoćenika.

(8) U odnosu na ostala pitanja u svezi s dostavom pismena radniku, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe Zakona o parničnom postupku.

Članak 72.

Poslodavac može, kad to njegovi interesi zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno, utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostora radi sprječavanja otuđivanja imovine Poslodavca, uz obvezu poštovanja dostojanstva osoba koje izlaže takvoj kontroli.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 73.

Radniku ugovor o radu prestaje na način i uz uvjete utvrđene Zakonom o radu.

Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 74.

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

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

(2) Radi raspoređivanja radnika na druge poslove ili drugo radno mjesto, Poslodavac može radniku redovito otkazati ugovor o radu uz istovremeni prijedlog za sklapanje novog ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

Članak 75.

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

(2) Poslodavac može prilikom poslovno i osobno uvjetovanog otkazivanja ugovora o radu uzeti u obzir i druge dodatne kriterije (npr. kvaliteta rada, dodatne vještine, urednost u izvršavanju radnih zadataka, odnos prema kolegama, nadređenima te strankama...) na temelju kojih će otkazivati ugovore o radu. Ti će kriteriji biti definirani prije donošenja odluke o otkazu, u skladu sa Zakonom o radu.

(3) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka kršenja tih obveza te mu omogućiti da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da tako postupi.

(4) Sudjelovanje ili organiziranje štrajka, koji je organiziran u skladu s odredbama Zakona o radu ne predstavlja povredu ugovora o radu, te radnik zbog toga ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

(5) Radniku se može otkazati ugovor o radu zbog organizacije ili sudjelovanja u štrajku samo u slučaju sudjelovanja u štrajku koji nije organiziran u skladu sa Zakonom o radu ili u slučaju ako za vrijeme štrajka počinio drugu tešku povredu odredaba ugovora o radu.

Redoviti otkaz radnika

Članak 76.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 77.

(1) Ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme može se otkazati i bez obveze poštovanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

(2) Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, u skladu sa Zakonom o radu.

(3) Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se:

1. učestalo neizvršavanje te nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza;
2. nezakonito i nemarno raspolaganje sredstvima, dokumentima te nesvršishodno i neodgovorno korištenje sredstava za rad;
3. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda, od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari;
4. odavanje poslovne tajne utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom ili drugim aktom Poslodavca;
5. zlouporaba korištenja bolovanja dokazano od ovlaštene službene osobe nadležne za kontrolu bolovanja;
6. povreda propisa i nepoduzimanje mjera za zaštitu radnika, zaštitu sredstava rada i radne okoline;
7. izrazito i stalno ometanje drugih radnika u procesu rada;
8. dolazak na posao u pijanom stanju ili pod utjecajem opojnih droga ili konzumiranje alkohola i droga za vrijeme rada;
9. držanje alkohola u radnim prostorijama i odbijanje provjere alkoholiziranosti kad to zatraži Poslodavac;
10. pušenje u prostorijama u kojima postoji povećana opasnost od požara ili na mjestu gdje je zabranjeno pušenje;
11. izazivanje tučnjave na radnom mjestu ili nepristojno ponašanje prema radnicima, poslovnim partnerima Poslodavca ili ostalim osobama koje na bilo koji način surađuju s Poslodavcem;
12. odbijanje suradnje s drugim radnicima zbog osobne netrpeljivosti i iznošenja netočnih i lažnih informacija o drugim radnicima;
13. neovlašteno izdavanje radnih naloga i drugih dokumenata;
14. neizvršavanje zakonskih ili ugovorenih obveza prema strankama/autorima zbog čega je nastupila šteta;
15. iznošenje netočnih informacija o poslovanju Poslodavca;

16. zlorporaba položaja i prekoračenje danoga ovlaštenja, pribavljanje materijalne koristi u bilo kojem vidu i na bilo koji način u vezi s radom za sebe ili drugoga, zaključivanje štetnih ugovora za Poslodavca;
17. obavljanje privatnih poslova za vrijeme radnog vremena, na radnom mjestu;
18. uzrokovanje materijalne štete u manjem obimu namjerno ili iz krajnje nepažnje;
19. neovlašteno otuđenje sredstava koja su dana radnicima za izvršavanje poslova radnog mjesta;
20. netočno evidentiranje ili prikazivanje rezultata rada u namjeri da se za svoj ili tuđi račun pribavi neosnovani udio u stimulativnom dijelu plaće;
21. odbijanjem da se u prekovremenom radu ili u preraspodijeljenom radnom vremenu obavi posao u slučajevima predviđenim Zakonom o radu i ovim Pravilnikom ili drugim aktom;
22. ponavljanje lakših povreda u tijeku godine, a osobito ako je time nastala šteta;
23. postojanje dnevnog viška ili manjka u blagajni ili neizvršavanje obveze predaje dnevnoga utška na račun Poslodavca;
24. manjak utvrđen prilikom inventure iznad dozvoljenoga, ako se utvrdi da je radnik za isti odgovoran ili ako postoji odgovornost radnika s obzirom na radno mjesto;
25. postupanje radnika kojim je očigledno nanesena znatna šteta Poslodavcu ili grubo kršenje odredbi o radu i redu utvrđenih ovim Pravilnikom.

(4) Lakše povrede radnih obveza za koje se izriče mjera pisanog upozorenja su:

1. neopravdano kašnjenje na posao do sat vremena mjesečno te napuštanje radnog mjesta u tijeku radnog vremena suprotno odredbama ovog Pravilnika do sat vremena mjesečno;
2. neuredno držanje dokumenata, materijala i proizvoda ili nepravilno održavanje sredstava za rad koje nije imalo štetne posljedice;
3. nepravovremeno izvršavanje naloga Poslodavca ako nisu nastupile ili nisu mogle nastupiti štetne posljedice;
4. neopravdano propuštanje pravovremenog obavještanja Poslodavca o razlozima spriječenosti za rad;
5. ometanje rada ostalih radnika razgovorima, galamom, svađama i sličnim neprilagođenim ponašanjem za vrijeme rada, ako nisu nastale štetne posljedice;
6. odbijanje osobnog pregleda i pregleda ručne prtljage prilikom ulaska i izlaska u prostorije Poslodavca;
7. nagovaranje i poticanje drugih radnika na nerad i/ili druga nedopuštena djela;
8. jednokratno odbijanje izvršavanja naloga Poslodavca.

(5) Lakše povrede radnih obveza mogu imati za posljedicu redovito otkazivanje ugovora o radu na način utvrđen Zakonom o radu, osobito ako radnik niti nakon primjene mjere upozorenja ne prestane kršiti radne obveze.

(6) U slučaju nezakonitog izvanrednog otkaza koji je radnik dao Poslodavcu, Poslodavac ima pravo na naknadu štete.

Udaljenje radnika s radnog mjesta

Članak 78.

Radnik može biti privremeno udaljen s radnog mjesta, osobito u sljedećim slučajevima:

1. kad bude zatečen u izvršenju teže povrede radne obveze;
2. kad je zbog neispunjavanja ili neurednog ispunjavanja svojih radnih obveza znatno poremetio odvijanje procesa rada;
3. kad su zbog teže povrede radne obveze bitnije poremećeni međusobni odnosi radnika;
4. kad postoji opasnost od ponavljanja povrede radne obveze, prikrivanja dokaza, utjecanja na kolege u svrhu prikrivanja povrede radne obveze, ugrožavanja redovitog odvijanja procesa rada i sl.
5. ako je protiv radnika podnijeta kaznena prijava zbog kaznenog djela učinjenog na radu ili u vezi s radom;
6. ako ugrožava svojim ponašanjem svoj ili život drugih radnika ili osoba na radu ili imovinu Poslodavca veće vrijednosti;
7. ako je radnik zatečen u pijanom stanju ili konzumira alkohol ili druga opojna sredstva za vrijeme rada.

Članak 79.

(1) Odluku o privremenom udaljenju donosi Poslodavac.

(2) Radnik koji je privremeno udaljen s radnog mjesta zbog naprijed navedenih razloga može se rasporediti na drugo radno mjesto u skladu s odredbama Zakona o radu.

(3) Za vrijeme privremenog udaljenja radniku se može zabraniti ulazak u prostorije Poslodavca, osim kada on dolazi u prostorije Poslodavca radi zaštite svojih prava.

(4) Za vrijeme privremenog udaljenja radnik ima pravo na naknadu plaće u skladu s odredbama Zakona o radu.

(5) Postupak udaljenja radnika s radnog mjesta provodi se sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 80.

Privremeno udaljenje s radnog mjesta traje najdulje do donošenja odluke o povredi radne obveze, zbog koje je odluka donesena.

Privremeni premještaj radnika

Članak 81.

(1) Premještaj radnika iz jedne organizacijske cjeline u drugu obavlja se u skladu s odlukama Poslodavca, a u slučaju potrebe poboljšanja efikasnosti pojedinih organizacijskih cjelina, zamjene privremeno odsutnog radnika i drugim opravdanim slučajevima.

(2) Odbijanje prihvata premještaja iz prethodnog stavka predstavlja razlog za redovito otkazivanje ugovora o radu.

Odnos prema imovini

Članak 82.

(1) Zabranjeno je svako samovlasno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom i predmetima koji su u vlasništvu Poslodavca.

(2) Iz poslovnih prostorija se ne smiju iznositi poslovni dokumenti, izvodi iz poslovne dokumentacije, kopije, crteži, obrasci i slično bez odobrenja Poslodavca.

Zaštita poslovne tajne

Članak 83.

(1) Radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke i isprave koje se smatraju poslovnom tajnom.

(2) Pod poslovnom tajnom smatraju se svi podaci i isprave od osobitog interesa za Poslodavca čije bi odavanje neovlaštenoj osobi bilo suprotno poslovnim interesima ili bi moglo štetiti ugledu Poslodavca, odnosno nanijeti mu materijalnu ili nematerijalnu štetu.

(3) U skladu s člankom 11., stavkom 2. Poslovnika o radu Upravnog odbora radnik je dužan čuvati odluke Upravnog odbora kao poslovnu tajnu kod kojih se Odbor rukovodi načelom zaštite tajnosti prijedloga i učinaka projekata u razdoblju prije objavljivanja rezultata i učinaka provedenih projekata.

Mjere za zaštitu od mogućeg sukoba interesa

Članak 84.

U skladu s člankom 20., stavkom 3. Poslovnika o radu Upravnog odbora, radnici moraju prijaviti mogući sukob interesa koji se upisuje u Registar iskazanih mogućih sukoba interesa, a koji se pohranjuje u dokumentaciji Poslodavca.

Privatni posjetitelji i privatni razgovori

Članak 85.

(1) Privatni posjeti tijekom radnog vremena osoba koje nisu radnici Poslodavca, suradnici, stranke i sl. dopušten je samo u iznimnim slučajevima, uz uvjet da je narav posla posjećenog radnika takva da omogućava prekid rada za vrijeme posjeta.

(2) Telefonski aparati koji su u službenoj uporabi, samo se iznimno smiju koristiti i za privatne razgovore.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 86.

(1) Otkaz mora imati pisani oblik.

(2) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu. Otkaz ne proizvodi pravne učinke prije negoli je dostavljen osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu.

(3) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza. Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Trajanje otkaznog roka

Članak 87.

(1) Ako Upravni odbor donese odluku o razrješenju upravitelja Zaklade prije isteka mandata, otkazni rok je najmanje 30 dana.

(2) Ako upravitelj Zaklade otkazuje redovitim otkazom prije isteka mandata, otkazni rok je najmanje 60 dana.

(3) Ako upravitelj Zaklade donese odluku o otkazu radniku, otkazni rok je najmanje 30 dana.

(4) Ako radnik otkazuje redovitim otkazom otkazni rok je najmanje 30 dana.

(5) Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka. U tom slučaju primjenjuju se odredbe o tijeku otkaznog roka, propisanog Zakonom o radu.

Otpremnina u slučaju otkaza

Članak 88.

(1) Radnik kojemu se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kod Poslodavca, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih skrivljenim ponašanjem radnika.

(2) Visina otpremnine određuje se u skladu s odredbama Zakona o radu a ugovorom o radu može se odrediti i veći iznos otpremnine.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 89.

(1) Poslodavac i radnik u svakom trenutku mogu sklopiti sporazum o prestanku ugovora o radu, u skladu sa Zakonom o radu, s tim da ako sporazum nije sklopljen u pisanom obliku smatra se valjanim ako je u cijelosti ili pretežnim dijelom ispunjen.

(2) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik i Poslodavac.

(3) 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.

(4) Ponuda se smatra prihvaćenom kad druga strana učini radnju koja se može smatrati izjavom o prihvatu.

ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 90.

(1) Radnik ne smije bez posebnog odobrenja Poslodavca za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

(2) Obavljanje poslova iz prethodnog stavka ovog članka smatra se i svaki rad koji se obavlja u slobodno vrijeme radnika za vanjskog naručitelja ili svoje poduzeće/obrt i sl., a spada u djelatnost koju obavlja Poslodavac.

(3) Obavljanje poslova iz stavka 1. ovog članka postoji i kad Poslodavac i radnik nisu u ugovoru o radu posebno ugovorili zabranu natjecanja radnika s Poslodavcem.

Članak 91.

(1) Prilikom zasnivanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o poslovima koje obavlja, a koji spadaju u djelatnost Poslodavca. Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o članu svoga domaćinstva koji obavlja poslove iz djelatnosti Poslodavca.

(2) Navedenim odredbama ne dira se u pravo radnika da se bavi stručnim i znanstvenim radom.

(3) Za dokazano natjecanje radnik odgovara u skladu s odredbama Zakona o radu, a natjecanje te neinformiranje Poslodavca o tome smatra se naročito teškom povredom radne obveze zbog koje se može izvanredno otkazati ugovor o radu.

AUTORSKA DJELA STvoreNA U RADNOM ODNOSU

Članak 92.

Za djela stvorena u radnom odnosu Poslodavac može imati prava iskorištavanja, ako su tako Poslodavac i radnik ugovorili. U tom slučaju visina naknade za iskorištavanje djela Poslodavac i radnik utvrđuju posebnim ugovorom.

ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 93.

(1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta, u smislu posebnog propisa, smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

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

(3) Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete, u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

(4) U sporu između Poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi, odgovarajući.

(5) Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na netom opisani način, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

(6) Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak ugovoru o radu te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila, na temelju ugovora o radu.

Članak 94.

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s

polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju odnosno u roku petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

(2) Otkaz iz stavka 1. ovoga članka ništetan je, ako je na dan davanja otkaza Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku 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.

(3) Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovoga članka, tijekom provedbe postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom, može se otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 95.

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

(2) Prema odredbama propisanim stavkom 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

(3) Trudnica može u svakom trenutku otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 96.

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

(2) Zabrana iz prethodnog stavka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme.

Članak 97.

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

Članak 98.

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

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

SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 99.

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

(2) Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih kod Poslodavca.

(3) Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika zaposlenih kod Poslodavca, savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s Poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnima za položaj radnika.

(4) Radničko vijeće pazi na poštovanje Zakona o radu, ovog Pravilnika te drugih propisa.

(5) Pri predlaganju članova radničkog vijeća potrebno je voditi računa o ravnomjernoj zastupljenosti svih organizacijskih jedinica i skupina zaposlenih radnika (prema spolu, dobi, stručnoj spremi, poslovima na kojima rade i slično).

(6) Radničko vijeće bira se na izbornu razdoblje od četiri godine od dana objave konačno utvrđenih rezultata izbora.

(7) Pravo birati i biti birani imaju svi radnici zaposleni kod Poslodavca.

(8) Pravo birati i biti birani nemaju članovi upravnih tijela Poslodavca i članovi njihovih obitelji te radnici iz članka 131., stavaka 1. i 2. Zakona o radu.

(9) Članovima obitelji, u smislu prethodnog stavka, smatraju se članovi uže obitelji iz članka 86., stavka 3. Zakona o radu, životni partneri i neformalni životni partneri.

(10) Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća, propisane Zakonom o radu, a ako kod Poslodavca djeluje više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze iz prethodnog stavka te su o postignutom sporazumu sindikati dužni pisanim putem obavijestiti Poslodavca.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 100.

Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na Zakonom o radu propisani način za njegovo donošenje.

Članak 101.

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

(2) Početkom primjene ovog Pravilnika prestaje važiti do sada važeći Pravilnik o radu usvojen 3. lipnja 2012. godine kao i Odluka o izmjeni i dopuni Pravilnika o radu usvojena 21. veljače 2014. godine.

Klasa: 2-25-2015-3-1001/PA-15-5

Urbroj: 1000-20-01

U Zagrebu 24. lipnja 2020.

Ksenija Zec
Predsjednica Upravnog odbora

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči u sjedištu Zaklade _____ godine te da je stupio na snagu _____ godine.

Dea Vidović
upraviteljica Zaklade