

**USTANOVA REGIONALNI ZNANSTVENI CENTAR ZA
OSNOVNOŠKOLSKI ODGOJ I OPBRAZOVANJE U STEM
PODRUČJU - LORI**

PRAVILNIK O RADU

svibanj 2024.

Na temelju članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19, 155/22) i članka 12. Statuta Regionalnog znanstvenog centra za osnovnoškolski odgoj i opbrzovanje u STEM području - LORI (od 29. prosinca 2023.), ravnateljica Regionalnog znanstvenog centra za osnovnoškolski odgoj i opbrzovanje u STEM području - LORI Željka Marković-Bilić 19. svibnja 2024. godine donosi

**PRAVILNIK O RADU
USTANOVE REGIONALNI ZNANSTVENI CENTAR ZA OSNOVNOŠKOLSKI ODGOJ I
OPBRAZOVANJE U STEM PODRUČJU - LORI**

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, organizacija rada, prava i obveze radnika ustanove Regionalnog znanstvenog centra za osnovnoškolski odgoj i obrazovanje u STEM području - LORI (u daljnjem tekstu: Ustanova), sklapanje i prestanak ugovora o radu, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite radnika od diskriminacije i druga pitanja iz radnog odnosa.

Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na radnike Ustanove koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u Ustanovi ili na drugom mjestu koje odredi ravnatelj Ustanove (u daljnjem tekstu: ravnatelj).

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

Članak 2.

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

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu ili zakonom, primjenjuje se za radnike najpovoljnije pravo, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 3.

Ustanova je radniku za obavljeni rad dužna isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

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

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

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 sa Zakonom o radu i posebnim zakonima. 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 sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Članak 4.

Radnik je obvezan savjesno i stručno obavljati ugovorom o radu preuzete poslove, štiti poslovne interese Ustanove te se pridržavati strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

Radnik ima pravo i obvezu stalno se obrazovati, usavršavati i osposobljavati sukladno potrebama radnog procesa, sa svrhom zadržavanja radnog mjesta i napredovanja.

Sadržaj prava i obveza iz prethodnog stavka te međusobni odnosi Ustanove i radnika s tim u vezi uređuju se posebnim odlukama i aktima Ustanove te pojedinačnim ugovorom.

Poslovnom tajnom smatraju se podaci koji su kao poslovna tajna određeni zakonom, drugim propisom donesenim na temelju zakona, Statutom i drugim aktima Ustanove te ovim pravilnikom.

Članak 5.

Poslovnom tajnom poslodavca smatraju se:

1. podaci o projektima ili njihovim rezultatima koji mogu biti predmet intelektualnog vlasništva
2. podaci i isprave koje nadležno državno tijelo proglasi tajnom
3. podaci iz ugovora koje sklapa Ustanova ako ih druge ugovorne strane označe tajnima
4. osobni podaci o radnicima koji se ne koriste radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa
5. podaci iz ponuda na javne natječaje - do objave rezultata naječaja
6. izvorni softverski kod, struktura i tehnička dokumentacija aplikacija, baze podataka koje su razvijene kod Ustanove te korisničke zaporke (passwordi)
7. podaci o pristupu administrativnim sučeljima računalnih servisa
8. plan fizičko-tehničkog osiguranja objekata i imovine Ustanove
9. druge isprave i podaci čije bi priopćavanje neovlaštenoj osobi bilo protivno interesima Ustanove, njenog Osnivača te drugih tijela državne vlasti.

Profesionalnom tajnom smatraju se podaci o osobnom ili obiteljskom životu radnika i drugih osoba koji se saznaju pri obavljanju redovitog posla kod poslodavca, a čije bi neovlašteno priopćavanje moglo štetiti interesu osobe na koju se podatak odnosi ili članovima njezine obitelji.

Profesionalnom tajnom smatraju se i podaci o ustegama od plaće, mirovinskih i invalidskih primanja i doplataka za djecu.

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

Slobodna radna mjesta popunjavaju se putem javnog natječaja koji se objavljuje na oglasnoj ploči Ustanove i oglasnoj ploči područne službe Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, odnosno na temelju javnog natječaja objavljenog u Narodnim novinama ako je to propisano posebnim zakonom ili općim aktom Ustanove.

Natječaj mora sadržavati: naziv radnog mjesta, opće i posebne uvjete za prijam u radni odnos i raspored na radno mjesto, isprave koje se trebaju priložiti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta, rok za podnošenje prijave i rok u kome će prijavljeni kandidati biti obaviješteni o rezultatima natječaja. Ako se stručne sposobnosti kandidata utvrđuju putem provjere znanja i sposobnosti prije izbora ili probnim radom, to se mora navesti u natječaju.

Rok za podnošenje prijave na natječaj ne smije biti kraći od osam (8) dana.

Ispunjavanje uvjeta za zasnivanje radnog odnosa dokazuje se odgovarajućim ispravama i dokumentima koje pribavlja i dostavlja poslodavcu osoba koja zasniva radni odnos.

Kandidat koji ima prednost kod prijama u radni odnos prema posebnom zakonu, dužan je u prijavi na natječaj pozvati se na to pravo i ima prednost u odnosu na ostale kandidate samo pod jednakim uvjetima.

Članak 7.

Nepravovomeno dostavljene i nepotpune prijave neće se razmatrati.

Članak 8.

Odluku o izboru između prijavljenih kandidata donosi ravnatelj u skladu s ovlaštenjima utvrđenim Statutom.

Na temelju odluke o izboru ugovor o radu s izabranim kandidatom sklapa ravnatelj. Kandidate koji nisu izabrani pismeno se izvješćuje u roku 15 dana od dana donošenja odluke o izboru.

Članak 9.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Ustanova je dužna prije početka rada radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu koja mora sadržavati sve podatke kao i ugovor o radu iz članka 10. ovog Pravilnika.

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

Ustanova je dužna radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Ako Ustanova sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika, dužan je u roku od mjesec dana od početka rada, odnosno od ugovaranja plaćanja radnika, pisano obavijestiti o nazivu tijela kojem se obavljaju uplate.

Članak 10.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu 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 radnik 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 radnik 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 radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorne plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik 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, ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Iznimno od stavka 1. točke 2. ovog članka, Ustanova i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.

Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovog članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Pored 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.

Članak 11.

Ustanova može s radnikom sklopiti ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i ugovor o radu na daljinu, a koji rad se može obavljati kao stalan, privremen ili povremen, osim za one poslove koji su 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 radnika od štetnih utjecaja.

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

Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu Ustanova i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada, odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i ugovor o radu na daljinu moraju imati obvezan sadržaj sukladno odredbi Zakona o radu.

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 radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

Za rad na izdvojenom mjestu rada koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada, sukladno odredbi Zakona o

radu.

Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koji radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je uvrđen za radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

Prilikom bližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu, Ustanova je dužna prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.

Ustanova ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor Ustanove radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom.

Ustanova je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužna osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće.

Ustanova je radniku koji radi na daljinu dužna osigurati zaštitu privatnosti te je dužna radniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

Članak 12.

Radnik koji radi u prostoru Ustanove može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od Ustanove izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada i to u slučaju:

1. zaštite zdravlja uslijed dljagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
3. pružanja osobne skrbi koja je zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.

Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja može zatražiti od Ustanove da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.

U slučaju prethodnih stavaka ovog članka, Ustanova je dužna zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene, dužna radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

Najniža dob za zaposlenje

Članak 13.

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

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest godina i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje,

maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u svezi s tim ugovorom.

Od ovlaštenja iz stavka 2. ovoga članka, izuzeti su pravni poslovi za čije poduzimanje zakonskom zastupniku treba odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Ustanova ne smije zaposliti maloljetnika iz stavka 2. ovoga članka koji za sklapanje ugovora o radu nema ovlaštenje zakonskog zastupnika, odnosno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Zakonski zastupnik može povući ili ograničiti ovlaštenje iz stavka 2. ovoga članka, odnosno u ime maloljetnika raskinuti radni odnos.

Skrbnik može ovlaštenje iz stavka 2. ovoga članka dati maloljetniku samo na temelju prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Ovlaštenje iz stavka 2. ovoga članka mora se dati u pisanom obliku.

Članak 14.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja ispunjava uvjete za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta utvrđene općim aktom poslodavca kojim je uređeno unutarnje ustrojstvo.

Pod uvjetima za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta podrazumijevaju se osobito vrsta i stupanj obrazovanja, potrebna znanja, vještine i kompetencije te radno iskustvo u obavljanju određenih poslova ili položen određeni ispit.

O izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa odlučuje poslodavac.

Članak 15.

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

U slučaju da radnik ne postupi u skladu s obvezom iz stavka 1. ovog članka, Ustanova mu može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 16.

Prije stupanja radnika na rad, Ustanova mora omogućiti radniku da se upozna s propisima o radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom na radu.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 17.

Ustanova samostalno Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu utvrđuje uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje poslova (stupanj obrazovanja, radno iskustvo, posebne znanja potrebna za uspješno obavljanje poslova i druge uvjete), ako to nije propisano Zakonom o radu ili drugim propisom.

Ako su zakonom, drugim propisom, općim aktom poslodavca kojim je uređeno unutarnje ustrojstvo određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo osoba koja zadovoljava te uvjete.

Članak 18.

Ustanova može samostalno ili putem ovlaštenih institucija ili ovlaštenih osoba izvršiti provjeru znanja, sposobnosti i vještina za obavljanje određenih poslova, odnosno provjeriti stručne ili druge radne sposobnosti kandidata na prikladan način, uz pomoć odgovarajućih testova, rješavanja zadataka, razgovora s kandidatima, uvida u određenu dokumentaciju i slično, pri čemu mora voditi brigu o odredbama Zakona o zaštiti osobnih podataka, Zakona o radu i drugih zakonskih propisa.

Pod znanjima, sposobnostima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koji su potrebni radi uspješnog i potpunog obavljanja posla.

U slučaju da je za određeno radno mjesto predviđeno da radnik posjeduje određene osobine (povjerenje, organiziranost i sl.) zatražit će se od radnika da prije zasnivanja radnog odnosa dostavi na uvid odgovarajuću dokumentaciju (npr. potvrda o nekažnjavanju, potvrda od bivšeg poslodavca i sl.).

U slučaju davanja lažnih podataka ili potvrda, Ustanova može raskinuti ugovor o radu donošenjem odluke o izvanrednom otkazu.

UGOVORI O RADU

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 19.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drukčije određeno. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen zakonom ili Pravilnikom.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 20.

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:

1. zamjena privremeno nenazočnog radnika te
2. obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja

S istim radnikom 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.

Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5. ovoga članka smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

Iznimno od stavka 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 radnika
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 radnikom 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 radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 21.

Ustanova je dužna radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Radnik koji najmanje šest mjeseci radi u Ustanovi i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Ustanova je dužna razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 2. ovog članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužna radniku dostaviti obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako radnik Ustanovi uputi naknadni sličan zahtjev, Ustanova koja je u nemogućnosti sklapanja

ugovora o radu na neodređeno vrijeme, dužna je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci.

Iznimno od stavaka 3. i 4. ovog članka, rok za dostavu obrazloženog pisanog odgovora je 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva ako Ustanova zapošljava manje od 20 radnika.

Članak 22.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koje je sklopljen ili na drugi način određen Zakonom o radu ili ovim Pravilnikom.

Članak 23.

Ustanova i radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklopiti aneks ugovoru o radu kojim mijenjaju njegove pojedine članke.

Članak 24.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 123. stavka 1. Zakona o radu.

Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik 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 58. ovog Pravilnika o radu.

U slučaju iz stavka 4. 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.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i Ustanova pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Na otkaz iz stavka 8. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 120. (oblik, obrazloženje i dostava otkaza), članka 121. stavka 1. (otkazni rok) i članka 125. (sudski raskid ugovora o radu) Zakona o radu.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

Ako su radnik i Ustanova tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu, radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. Zakona o radu te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. Zakona o radu.

Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 25.

Ustanova je dužna omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Ustanova je dužna, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Ustanova je dužna radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

Pripravnici

Članak 26.

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

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

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Za trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.

Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad mora biti određen ugovorom o radu.

Pripravniku se određuje stručna osoba koja je dužna donijeti plan i program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

Ravnatelj Ustanove daje suglasnost na program stručnog osposobljavanja pripravnika.

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na 85% plaće poslova radnog mjesta najniže složenosti njegove stručne sprema.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 27.

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

Ako je zakonom propisano polaganje stručnog ispita, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita provodi se sukladno zakonu, odnosno drugim propisima.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još u jednom roku koji ne može biti kraći od 15 dana. Ako ni tada ne položi, ravnatelj mu može redovito otkazati.

VOLONTERSKI RAD

Članak 28.

Ustanova može organizirati volontiranje sukladno odredbama Zakona o volonterstvu.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOGI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 29.

U provođenju mjera zaštite na radu Ustanova i radnik obvezni su se pridržavati odredbi zakona i podzakonskih propisa kojima je uređeno područje zaštite na radu.

Ustanova obvezno osigurava zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu, a osobito: održava uređaje i opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, primjenjuje mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječava opasnost na radu, obavještava radnike o opasnosti na radu i osposobljava ih za rad na siguran način te provodi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Obveza svakog radnika je sudjelovati u provedbi sustava zaštite na radu te u svakodnevnom radu primjenjivati pravila zaštite na radu zakone i druge propise.

Članak 30.

U obavljanju svojih svakodnevnih poslova svaki radnik je dužan raditi s nužnom pažnjom i na način kojim ne ugrožava svoj život ili zdravlje kao i zdravlje i život drugih radnika te sigurnost opreme. O svakom uočenom nedostatku radnik je dužan bez odgađanja obavijestiti radnika zaduženog za održavanje i sigurnost radnog prostora i opreme.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 31.

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

Ustanova će radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo one osobne podatke koji su nužni za navedenu svrhu, a te će podatke dostavljati samo na zahtjev sudova i drugih državnih ili javnih tijela.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo

Ustanova ili osoba koju za to posebno opunomoći ravnatelj Ustanove.

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

Ustanova, odnosno imenovana osoba iz stavka 4. ovog članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

Radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa radnici su obvezni Ustanovi dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima za vođenje 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.

O promjenama u podacima iz prethodnog stavka radnik je dužan pravodobno izvijestiti Ustanovu, a u protivnom sam snosi štetne posljedice svog propusta.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 32.

Ustanova ja dužna zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta.

Ustanova je dužna 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.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako nepoželjno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boje koža, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah i neprijateljsko okruženje.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 33.

Ustanova će, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Osobe iz stavka 1. ovog članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod Ustanove.

Ustanova je dužna, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 1. ovog članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

Ustanova ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, što je prije moguće, a najkasnije u roku od 8

(osam) dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Članak 34.

Osoba koja je osim Ustanove ovlaštena prlmati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje: ovlaštena osoba) dužna je razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Ovlaštena osoba u svrhu utvrđivanja činjeničnog stanja u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedke, osobu za koju se tvrdi da ja podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 35.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Članak 36.

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

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

Članak 37.

U slučaju iz članka 36. točka 1. ovog Pravilnika, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

U odluci iz stavka 1. ovog članka ovlaštena će osoba predložiti Ustanovi da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu) te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

U slučaju iz članka 36. točka 2. ovog Pravilnika, ovlaštena osoba će odbiti prltužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 38.

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

Članak 39.

Ako Ustanova u roku od 8 (osam) dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 (osam) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 40.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Ustanova zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Ustanovi i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od 8 (osam) dana od dana prekida rada.

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

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu su tajnost odgovorne sve osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe.

Zaštita trudnica, roditelja, posvojitelja

Članak 41.

Ustanova 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.

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

Članak 42.

Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, 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 radnic, dopusta radnice koja je rodila ili radnice 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 rodiljnim i roditeljskim potporama, Ustanova 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 Ustanovi bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti Ustanovu o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Članak 43.

Nakon isteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice 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 potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

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

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, Ustanova mu je dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

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

RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 44.

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

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Ustanove za obavljanje poslova ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Ustanove, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredila Ustanova ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Puno radno vrijeme

Članak 45.

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 46.

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

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a Zakona o radu (dodatan rad radnika).

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

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Ustanova je dužna razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanjem ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Prekovremeni rad

Članak 47.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava Ustanovu da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Ustanova je dužna pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

Prekovremenim radom neće se smatrati zadržavanje radnika u prostorijama Ustanove prije ili nakon radnog vremena, ukoliko radnik u tom vremenu ne obavlja rad na zahtjev Ustanove ili neposrednog rukovoditelja ili uz naknadno odobrenje Ustanove ili neposrednog rukovoditelja.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji kadi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Ustanovi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Ustanova može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi Ustanovi pisanu izjvu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više site.

Poslodavac odnosno Ustanova kod koje radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 48.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana osim ako Ustanova ne odluči drukčije.

Dnevno radno vrijeme traje 8 sati, s početkom od 7:00 do 22:00.



Drukčiji raspored radnog vremena utvrđuje se posebnom odlukom Ustanove. Preraspodijeljeno

radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama zakona o radu radnik i Ustanova moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka, dnevni i tjedni odmor

Članak 49.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.

Vrijeme odmora (stanke) ubraja se u radno vrijeme.

Radnik u pravilu koristi pravo na odmor (stanku) u vremenu od 11:00 do 11:30 sati.

Iznimno od stavka 3. ovog članka, radnik odmor (stanku) koristi u dogovoru s Ustanovom u vrijeme kada to omogućavaju radne obveze.

Članak 50.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 51.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 48 sati.

Godišnji odmor

Članak 52.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje 4 tjedna, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće radnika zaštititi od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje 5 tjedana.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa u Ustanovi.

Članak 53.

Na najmanji utvrđeni godišnji odmor iz prethodnog članka dodaje se broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika po osnovi sljedećih kriterija:

A) Ovisno o stupnju stručne spreme:

- radnicima sa SSS 4 radna dana
- radnicima s VŠS 4 radna dana
- radnicima s VSS 5 radna dana

B) Ovisno o radnom stažu:

- od 1 do 5 godina 1 radni dan
- od 5 do 10 godina 3 radna dana
- od 10 do 15 godina 4 radna dana
- od 15 do 20 godina 5 radnih dana
- od 20 do 25 godina 6 radnih dana
- od 25 do 30 godina 7 radnih dana
- više od 30 godina 8 radnih dana

C) Ovisno o socijalnim i drugim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku maloljetnog djeteta za svako dijete 1 radni dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku teže hendikepiranog djeteta 2 radna dana
- radnicima s invaliditetom 3 radna dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora po svim mjerilima ne može iznositi više od 30 radnih dana.

U dane godišnjeg odmora ne računavaju se subote, nedjelje, blagdani te razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik te dani plaćenog dopusta.

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

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 54.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 77. st. 3. Zakona o radu (jer se prvi put zaposlio ili je imao prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana) ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Radnik kojemu prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Ako je Ustanova radniku kojemu prestaje radni odnos prije prestanka radnog odnosa omogućila korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onoga koji bi mu pripadao, nema od radnika pravo tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora

Članak 55.

Raspored/Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Ustanova u skladu s ovim Pravilnikom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Ustanova mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

Iznimno od stavka 1. i 2. ovog članka, u opravdanom slučaju, radnik ima pravo koristiti godišnji odmor uz obvezu da o tome obavijesti Ustanovu 3 dana prije njegova korištenja, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Odstupanja od Plana korištenja godišnjeg odmora odobrava Ustanova.

Članak 56.

Ako radnik koristi godišnji odmor u više dijelova, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se Ustanova i radnik drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je radnik ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Radnik može godišnji odmor konstiti u više od dva dijela.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

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 pa povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 2. ovog 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.

Plaćeni dopust

Članak 58.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na osobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne potrebe, a osobito za:

- | | |
|---|----------------|
| - sklapanje braka/životnog partnerstva | 5 radnih dana |
| - rođenje i posvojenje djeteta | 10 radnih dana |
| - smrt supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka | 5 radnih dana |
| - smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika | 2 radna dana |
| - selidbe | 2 radna dana |
| - pratnje teško bolesnom djetetu, bračnom ili izvanbračnom drugu ili roditelju | 5 radnih dana |
| - teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja | 5 radnih dana |
| - nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama | 1 radni dan |

- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. 2 radna dana

- elementarne nepogode 5 radnih dana
- dobrovoljnog darivanja krvi za svako dobrovoljno davanje 2 radna dana
- polaganje stručnog ispita prvi put 7 radnih dana

Ako se tijekom iste godine ponovi smrtni slučaj ili teža bolest člana uže obitelji, radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki takav slučaj neovisno o već iskorištenim danima takvog dopusta.

Članovima uže obitelji smatraju se: supružnik radnika, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh, maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik po zakonu dužan uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

Članovima šire obitelji smatraju se roditelji supružnika radnika, djedovi ili bake radnika, braća ili sestre roditelja radnika te braća ili sestre supružnika/izvanbračnog druga/životnog partnera radnika.

Radnik po osnovi darivanja krvi ostvaruje pravo na dva plaćena slobodna dana koje koristi na dan darivanja krvi i prvi idući radni dan.

Pod darivanjem krvi iz prethodnog stavka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti Ustanovu najmanje tri dana unaprijed. U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi, dani plaćenog dopusta se u pravilu koriste na dan darivanja krvi i radni dan neposredno nakon darivanja krvi, a moraju se iskoristiti najkasnije u roku od 15 dana od dobrovoljnog darivanja krvi.

Pravo iz stavka 6. ovoga članka radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Odluku o plaćenom dopustu donosi poslodavac.

U iznimnim slučajevima Ustanova može dati suglasnost za korištenje plaćenog dopusta usmeno, uz kasnije donošenje pisane odluke.

Neplaćeni dopust

Članak 59.

Ustanova može radniku na njegov zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust).

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

Neplaćeni dopust može se odobriti radi važnih osobnih potreba, osobito radi školovanja ili stručnog osposobljavanja, usavršavanja radnika kao i za druge osobne potrebe radnika (npr. njega člana obitelji, liječenje, izgradnja, adaptacija ili popravak kuće ili stana, sudjelovanje u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama i slično) kao i drugih opravdanih razloga objašnjenih u pisanom zahtjevu radnika.

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

Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu Zakona o radu, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže

obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga. Pod istim kućanstvom, u smislu Zakona o radu, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

Ustanova može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 5. ovoga članka.

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

Odsutnost s posla

Članak 60.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog balesću 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.

Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme mogu se utvrditi ugovorom o radu.

PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

Plaća radnika

Članak 61.

Plaća, u smislu Zakona o radu, je primitak radnika koji Ustanova isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

Ustanova je dužna radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom Pravilnikom o plaćama i naknadama u ustanovi Regionalni znanstveni centar za osnovnoškolski odgoj i obrazovanje u STEM području - LORI ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

PREMJEŠTAJI

Premještaji po potrebi službe

Članak 62.

Radnika se može po potrebi službe premjestiti na drugo radno mjesto, ali samo na radno mjesto unutar iste stručne spreme, iste ili približne složenosti poslova.

Potreba službe mora biti obrazložena.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, radnika se uz njegov pristanak može premjestiti na radno mjesto niže složenosti poslova za koje ispunjava propisane uvjete.

Članak 63.

Radnik se mora javiti na rad na novo radno mjesto dana naznačenog u rješenju ili odluci o premještanju.

Ako radnik odbije postupiti po rješenju ili odluci o premještanju, prestaje mu služba danom kada je trebao početi raditi na radnom mjestu na kojem je premješten.

Članak 64.

Protiv rješenja o premještanju radnik može podnijeti žalbu u roku od 15 dana od dana dostave rješenja. Žalba ne zadržava izvršenje rješenja.

Ravnatelj je dužan odlučiti o žalbi u roku od 15 dana od dana primitka žalbe.

Premještaji po zamolbi službenika

Članak 65.

Radnika se može po njegovoj zamolbi premjestiti na drugo radno mjesto unutar ustanove, ali samo na radno mjesto unutar iste stručne spreme, iste ili približne složenosti poslova.

Radnika iz stavka 1. ovoga članka se može uz njegov pristanak premjestiti na radno mjesto niže složenosti poslova, za koje ispunjava propisane uvjeta.

Napredovanje

Članak 66.

Radnik može napredovati rasporedom na radno mjesto s višim koeficijentom za izračun plaće od onog na koje je do tada bio raspoređen, ako:

- a) postoji slobodno radno mjesto propisano pravilnikom o unutarnjem redu na koje se radnik napredovanjem raspoređuje
- b) ispunjava uvjete za raspored na radno mjesto
- c) je radnik dao pristanak na raspored.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora a radu

Članak 67.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme

3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
4. sporazumom radnika i Ustanove
5. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda.

Otkaz ugovora o radu

Članak 68.

Ugovor o radu mogu otkazati i poslodavac i radnik, na način propisan Zakonom o radu.

Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 69.

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

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 70.

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

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

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

Odredbe stavka 2. ovoga članka ne primjenjuju se na otkaz ako Ustanova zapošljava manje od dvadeset radnika.

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

Kad Ustanova otkáže ugovor o radu poslovno uvjetovanim otkazom radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz prethodnog stavka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Ustanova je dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazano iz poslovno uvjetovanih razloga.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 71.

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

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

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

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa smatraju se primjerice:

- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi
- grubo odbijanje izvršavanja obveza iz radnog odnosa
- konzumiranje alkohola ili opojnih droga u vrijeme radnog vremena
- rad pod utjecajem alkohola ili opojnih droga, s time da se prisutnost alkohola ili droga utvrđuje posebnim uređajima od strane ovlaštene osobe
- uništavanje imovine poslodavca
- osobito neprimjereno, nepoželjno i grubo ponašanje prema suradnicima i ostalim osobama s kojima radnik redovito u svom radu kontaktira
- nanošenje štete poslodavcu putem društvenih i informatičkih mreža kao i putem svih ostalih javnih medija
- istupanje u javnosti bez odobrenja ravnatelja
- ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, postupak prije otkazivanja

Članak 72.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Ustanova mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Dostava se obavlja radnim danom, za vrijeme radnog vremena na radnom mjestu osobe kojoj se dostava ima obaviti.

Ako se dostava pismena iz stavka 4. ovog članka nije mogla izvršiti jer osoba kojoj je pismeno upućeno bez zakonitog razloga odbije primiti pismeno, dostava će se obaviti postavljanjem pismena na oglasnu ploču Ustanove. Smatrat će se da je dostava obavljena osmoga dana nakon dana stavljanja pismena na Oglasnu ploču Ustanove.

Ako se dostava iz stavka 4. ovoga članka nije mogla izvršiti jer se osoba kojoj je pismeno upućeno nije zatekla na radnom mjestu, dostava će se toj osobi obaviti slanjem preporučene poštanske pošiljke na adresu njezina prebivališta. Ukoliko dostava pismena osobi ne uspije ni slanjem preporučene poštanske pošiljke, dostava će se izvršiti postavljanjem pismena na Oglasnu ploču Ustanove. Smatrat će se da je dostava obavljena osmoga dana nakon dana stavljanja pismena na Oglasnu ploču

Ustanove.

Radnik se obvezuje u slučaju promjene adrese stanovanja odmah o tome obavijestiti Ustanovu. Dostava pismena opisana u ovom članku primjenjivat će se na dostave svih vrsta pismena radnicima od strane Ustanove.

U odnosu na ostala pitanja vezana za dostavu pismena radnicima, na odgovarajući način primjenjivat će se odredbe Zakona o parničnom postupku.

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 73.

Radnik koji smatra da mu je Ustanova povrijedila neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako Ustanova u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom Zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati sudsku zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Ustanovi nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 134. Zakona o radu.

Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih Zakonom o radu, drugim zakonom ili propisom, ovim Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 74.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu, Zakona o obveznim odnosima, odnosno drugih propisa.

Članak 75.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan zakonom za njegovo donošenje.

Članak 76.

Suprotnost odredbe pojedinog članka ovog Pravilnika s odredbama Zakona o radu ili drugog propisa, ne dovodi do ništetnosti ovog Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto sporne odredbe neposredno primijeniti odgovarajuća odredbe Zakona o radu ili drugog propisa.

Članak 77.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu 8. (osmog) dana nakon dana objave na oglasnoj ploči Ustanove.

KLASA: 011-03/24-02/1
URBROJ: 2186-16-7-24-1

Ludbreg, 19. svibnja 2024.

Ovaj Pravilnik objavljen je dana 19. svibnja 2024. godine na oglasnoj ploči Ustanove, a stupa na snagu 27.5.2024.

