

Na temelju članka 26. Zakona o radu ("Narodne novine" br. 93/14) Upravno vijeće Nacionalnog centra za vanjsko vrednovanje obrazovanja na sjednici održanoj dana 30. lipnja 2015. god. usvojilo je

PRAVILNIK O RADU

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju se međusobna prava i obveze radnika i *Nacionalnog centra za vanjsko vrednovanje obrazovanja* (u nastavku teksta: poslodavac) u svezi s radom, kao što su:

- zasnivanje radnoga odnosa;
- organizacija rada;
- osposobljavanje pripravnika za samostalan rad;
- pravila o radu i pravila o redu;
- osnove i mjerila za isplatu plaće;
- zaštita dostojanstva radnika;
- zaštita od diskriminacije i
- druga prava i obveze utvrđene zakonom.

Odredbe ovoga Pravilnika primjenjuju se na sve radnike koji su s poslodavcem sklopili ugovor o radu, osim u slučajevima kada je propisom, drugim aktom ili pojedinačnim ugovorom o radu, pojedino pravo iz radnoga odnosa uređeno povoljnije.

Članak 2.

Rad kod poslodavca je organiziran u odjelima i službama.

Organizacija i popis poslova, posebni uvjeti potrebni za obavljanje poslova , broj izvršitelja i osnovni kriterij za vrjednovanje pojedinih radnih mjesta kod poslodavca uređeni su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu Nacionalnog centra za vanjsko vrednovanje obrazovanja .

Članak 3.

Svaki radnik obvezan je stručno, savjesno i prema uputama poslodavca obavljati poslove za koje je sklopio ugovor o radu.

II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnoga odnosa

Članak 4.

Radni odnos zasniva se pisanim ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora i ovjerile ga svojim potpisima.

Umjesto pojedinih dijelova propisanih Zakonom o radu, može se u ugovoru o radu uputiti na odredbe drugih propisa, kolektivnih ugovora i akata poslodavca.

Članak 5.

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.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

Ugovor o radu može sklopiti radnik koji ispunjava opće i posebne uvjete propisane zakonom i drugim propisima.

Članak 7.

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

Utaja bolesti ili okolnosti iz st. 1. ovoga članka od strane radnika predstavlja valjan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, kada je to propisano posebnim propisom, ili kada zbog obavijesti o bolesti koju je dao radnik postoji dvojba da li će radnik moći obavljati tražene poslove, poslodavac može uputiti radnika na lječnički pregled.

Lječnički pregled iz stavka 3. ovoga članka odnosi se samo na razinu zdravstvenog pregleda koja je u vezi s radnikovim poslovima.

Probni rad

Članak 8.

Prilikom sklapanja ugovora o radu s radnikom se može ugovoriti probni rad koji, ovisno o složenosti poslova, može trajati najduže šest mjeseci.

Članak 9.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Radni odnos iz prethodnoga stavka prestaje otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Trajanje ugovora o radu

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim za slučajeve propisane zakonom ili određene kolektivnim ugovorom.

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

Članak 11.

Ugovor o radu se sklapa na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, odnosno kada za to postoji posebno važan razlog, a osobito kad se radi:

- o zamjeni odsutnoga radnika,
- o privremeno povećanom opsegu poslova,
- o privremenim poslovima za kojima postoji iznimna potreba,
- o ostvarenju planiranih poslovnih rezultata (ostvarenju poslovnog potvrdi)
- o drugim slučajevima potrebe za radom na određeno vrijeme sukladno zakonu ili kolektivnom ugovoru.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenoga u tom ugovoru, a može se i redovito otkazati prije isteka toga roka.

Poslodavac nije dužan radnika posebno obaviještavati o datumu prestanka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, osim u slučaju kada je to nužno da bi radnik saznao za nastup činjenice koje dovodi do prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme (npr. povratak ranije nenazočnog radnika, završetak privremenog povećanja posla), a kada nije bio ugovoren točan datum prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme.

Privremeni ostanak radnika na radu nakon isteka ugovora o radu na određeno vrijeme neće se smatrati sklapanjem ugovora o radu na neodređeno vrijeme, ako je do toga došlo zlouporabom prava, bez suglasnosti poslodavca, a osobito protivnom pisanoj ili usmenoj obavijesti poslodavca o datumu prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme.

III PRIPRAVNICI , STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD I STRUČNO USAVRŠAVANJE

Pripravnici

Članak 12.

Status pripravnika može dobiti radnik koji se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovao, radi osposobljavanja za samostalni rad.

Radnik iz st. 1. ovoga članka može steći status pripravnika samo uz uvjet da ima završenu najmanje srednju stručnu spremu.

Pripravnički staž traje najduže: 3 mjeseca za radnike sa srednjom stručnom spremom, 6 mjeseci za radnike s višom stručnom spremom i visoko kvalificirane radnike te 12 mjeseci za radnike s visokom stručnom spremom.

S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme u skladu sa st. 3. ovoga članka ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje.

Pripravniku se određuje stručna osoba koja će usmjeravati i pratiti njegov rad te koja je obvezna dati pisano ocjenu pripravnikovoga rada na kraju pripravničkoga staža.

Stručno osposobljavanje za rad

Članak 13.

Radnik može biti primljen na stručno osposobljavanje za rad sukladno Zakonu o radu ili posebnom propisu.

Stručno usavršavanje

Članak 14.

Stručno usavršavanje radnika uredit će se posebnim pravilnikom.

V ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita privatnosti radnika

Članak 15.

Poslodavac će isključivo u svrhu ostvarivanja prava iz radnog odnosa radnika prikupljati, obrađivati, koristiti podatke o radniku potrebne za ostvarivanje prava radnika, odnosno podatke propisane posebnim propisima. Poslodavac može podatke o radniku dostavljati trećim osobama samo na temelju posebnog propisa ili uz pisanu suglasnost radnika.

Članak 16.

Podaci o radnicima prikupljaju se i obrađuju se svrhom ostvarenja prava i obveza radnika iz radnoga odnosa, a podatke prikuplja osoba koju za to ovlasti Ravnatelj, a temeljem suglasnosti radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika koji preuzima ovlasti radničkog vijeća. Radnik je obvezan redovito prijavljivati svaku promjenu navedenih podataka koji se prikupljaju temeljem posebnog propisa, te snosi sve posljedice zbog neprijavljanja ili nepravovremenoga prijavljivanja navedenih podataka.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 17.

Zabranjena je svaka izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje ili se zaposli, na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obaveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja diskriminaciju.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika, a koje uzrokuje strah i 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 koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Poslodavac je dužan zaštiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu iz radnog odnosa.

Uznemiravanjem u tijeku rada i u vezi s radom smatra se osobito vrijedjanje radnika, vikanje, omalovažavanje, podcjenjivanje, nejednaki tretman, uskraćivanja i umanjivanja prava bez opravdanog razloga, izoliranje radnika, zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se radnika stavlja u ponižavajući položaj, telefonski teror, napadi na ugled, širenje glasina, ogovaranje, ismijavanje i sl.

Spolnim uznemiravanjem smatraju se neprimjereni tjelesni kontakti, nedolični prijedlozi spolne naravi, neprimjereni telefonski pozivi, razgovori s izrazitom seksualnim sadržajem neprimjerenum radnoj sredini kod poslodavca i sl..

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici i to od svojih nadređenih i podređenih suradnika te ostalih suradnika i svake treće osobe s kojom radnici dodu u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

Radnici su dužni prigodom obavljanja poslova svojeg radnog mjesa ponašati se i postupati na način na koji ne uznemirava druge radnike, u granicama svojih ovlasti spriječiti uznemiravanje od drugih radnika i trećih osoba te o uznemiravanju obavijestiti nadležnu osobu.

Postupak zaštite dostojanstva radnika

Članak 18.

Radnik pokreće postupak za zaštitu dostojanstva podnoseći pisano ili usmeno pritužbu Poslodavcu ili osobi koju je Poslodavac imenovao. O usmenoj pritužbi sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i radnik koji je pritužbu podnio.

Poslodavac će imenovati osobu koja će uz Poslodavca biti ovlaštena primati i rješavati pritužbe radnika vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Najkasnije sljedećeg radnog dana nakon podnošenja prijave, Poslodavac odnosno osoba imenovana od Poslodavca, dužna je pozvati radnika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. O očitovanju radnika sastavlja se zapisnik koju taj radnik i ovlaštena osoba potpisuju.

Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest će druge relevantne radnje, poput suočenja radnika koji je podnio pritužbu i radnika na kojega se pritužba odnosi ako radnici na to pristanu, saslušati i druge osobe koje imaju saznanja o činjenicama vezanima uz uznemiravanje odnosno zatražiti njihova pisana očitovanja i dr., kako bi na dokazani način utvrdila navode iz pritužbe, vodeći pritom računa da su svi podaci u vezi uznemiravanja i spolnog uznemiravanja tajni.

O provedenim radnjama po potrebi sačinit će se zapisnik.

Nakon provedenog postupka ovlaštena osoba će nastojati rješiti problem (razgovorom i nalogom da nedopušteno postupanje prestane), a ako to nije dovoljno jer se radi o težem obliku uznemiravanja i spolnog uznemiravanje, obavijestit će poslodavca koji je dužan poduzeti sve potrebne i primjerene mјere u svrhu sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, kada se utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, Poslodavac može na prijedlog ovlaštene osobe donijeti neku od sljedećih mјera o zaštiti dostojanstva:

- razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanoga radnika i onoga koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru;
- usmeno upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje;
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje;
- redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu.

Prijedlog ovlaštene osobe iz prethodnog članka ne obvezuje Poslodavca koji ovisno od okolnosti slučaja može donijeti i drugačiju odluku koja mora biti obrazložena.

Ako se pritužba radi uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu kod Poslodavca, Poslodavac će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđivanja činjeničnog stanja iz pritužbe, pritom vodeći računa o zaštiti dostojanstva radnika i interesa Poslodavca.

Za slučaj da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu kod Poslodavca, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiravanim radnikom, ovlaštena osoba može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja, predložiti Poslodavcu sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će, u slučaju ponovnog uznemiravanja, poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim Poslodavcem;
- uznemiravanju obavijestiti Poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjeru kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje

VI RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 19.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, a raspoređeno je u 5 uzastopnih radnih dana.

Dnevni raspored radnog vremena određen je na način da se radom može započeti između 08 do 09 sati, a završiti od 16 do 17 sati, s time da poslodavac može svojom odlukom izmijeniti ovaj raspored, te donijeti odluku o smjenskom radu, šestodnevnom radnom tjednu, nejednakom raspodu radnog vremena te preraspodjeli radnog vremena.

Rukovodni radnici mogu ugovorom o radu s poslodavcem dogovoriti posebni raspored radnog vremena.

Nepuno radno vrijeme

Članak 20.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se u slučaju kada priroda poslova, odnosno, kada organizacija rada ne zahtijeva rad s punim radnim vremenom.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Prava i obveze radnika koji sklope ugovor o radu s nepunim radnim vremenom utvrđuju se razmjerno radnom vremenu navedenom u ugovoru o radu, osim u slučajevima za koje je drugačije određeno zakonom ili drugim propisom.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcем, odnosno drugim poslodavcima.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 21.

Na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštiti radnika od štetnoga utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i sposobnost radnika.

Skraćeno radno vrijeme moguće je ugovoriti i u ostalim slučajevima propisanim Zakonom o radu.

Prekovremeni rad

Članak 22.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u skladu sa Zakonom o radu.

Odluku o obvezi prekovremenoga rada donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

Preraspodjela radnoga vremena

Članak 23.

Zbog prirode poslova, zastoja u poslu, odnosno povećanoga obujma poslova u određenom vremenskom razdoblju, osiguranja većega broja slobodnih dana i uštede energije, za dane državnih blagdana i u drugim sličnim slučajevima radno vrijeme radnika u pojedinim odjelima ili službama može se prerasporedijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodjela radnoga vremena vrši se na način utvrđen Zakonom o radu.

Preraspodjeljeno radno vrijeme se ne smatra prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

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

Poslodavac je obvezan obavijestiti radnika o preraspodjeli tjedan dana unaprijed.

Korištenje radnoga vremena

Članak 24.

Za vrijeme redovitoga radnoga vremena nije dopušteno napuštanje radnoga prostora, osim u slučajevima kad to zahtijeva priroda poslova koje radnik obavlja.

Dopuštenje za napuštanje radnoga prostora za vrijeme redovitoga radnoga vremena radnik je dužan tražiti od nadležnoga rukovoditelja koji mu potpisuje dozvolu za izlaz.

Svaki odobren izlazak za privatne potrebe smatra se odsutnošću s rada koja se radniku odbija od punoga radnoga vremena, što se odražava na plaću i staž, osim u slučaju postojanja odrađenog vremena dužeg od punoga radnoga vremena, odobrenog od strane neposredno rukovodećega radnika ili njegovoga odobrenja radniku da vrijeme privatnoga izlaska odradi u naredna 22 radna dana.

Radnik nije obvezan tražiti dopuštenje za napuštanje radnoga prostora samo u vrijeme stanke u tijeku rada, koju koristi sukladno odredbama ovoga Pravilnika.

Dodatni ugovor o radu

Članak 25.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu, ili u nepunom radnom vremenu kod ovog i drugih poslodavaca a koje ukupno čini puno radno vrijeme, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje uz pisano suglasnost ravnatelja Centra. U zahtjevu za suglasnost radnik treba dati podatke o poslodavcu kod kojega bi radio i podatke o poslovima koje bi obavljao.

Poslodavac može u svakom trenutku povući suglasnost bez posebnog obrazloženja, o čemu treba obavijestiti radnika i poslodavca kod kojega radnik radi u dodatnom radu.

VII ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 26.

Radnici koji rade najmanje 6 sati dnevno imaju svakoga radnoga dana pravo na stanku u trajanju od 30 minuta, a koriste je u vremenu od 12 do 13 sati.

Dnevni odmor

Članak 27.

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

Tjedni odmor

Članak 28.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 36 sati neprekidno.

Dani tjednoga odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednoga odmora, osigurava mu se korištenje tjednoga odmora tijekom sljedećega tjedna ili naknadno prema odluci poslodavca.

Godišnji odmor

Članak 29.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri radna tjedna, odnosno 20 radnih dana. O vremenu korištenja godišnjega odmora odlučuje poslodavac u skladu sa odredbama Zakona o radu i Planom korištenja godišnjih odmora koji donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti, najkasnije do kraja mjeseca lipnja tekuće godine za koju se godišnji odmor koristi.

Članak 30.

Trajanje godišnjega odmora dužega od 20 radnih dana, ali ne duže od 30 dana, utvrđuje se prema sljedećim kriterijima:

Prema složenosti i potrebnoj stručnosti za obavljanje poslova radnoga mjesto:

za radna mjesta I vrste.....	5 dana
za radna mjesta II vrste	4 dana
za radna mjesta III vrste	3 dana
za radna mjesta IV vrste	2 dana

Prema ukupnom radnom stažu radnika:

od 5 do 10 godina.....	2 dana
od 10 do 15 godina.....	3 dana
od 15 do 20 godina.....	4 dana
od 20 do 25 godina.....	5 dana
od 25 do 30 godina.....	6 dana
od 30 do 35 godina	7 dana
više od 35 godina	8 dan

Prema socijalnim uvjetima:

- 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 hendikepiranoga djeteta 3 dana
- invalidu sa 70 i više % invalidnosti 2 dana

Prema uvjetima rada:

- za rad u smjenama

2 dana

Pri utvrđivanju trajanja godišnjega odmora ne uračunavaju se dani tjdognoga odmora blagdani, neradni dani, razdoblje privremene nesposobnosti za rad, te dani plaćenog dopusta.

članak 31. Plaćeni dopust Radniku može biti omogućen plaćeni dopust na temelju mještaj u obvezu za vremena za vrijeme svih životnih događaja.

Plaćeni dopust Radniku može biti omogućen plaćeni dopust na temelju mještaj u obvezu za vrijeme svih životnih događaja.

Članak 31.

Radniku se može, na njegov pisani i obrazloženi zahtjev, odobriti korištenje plaćenoga dopusta do 10 dana u jednoj kalendarskoj godini za važne osobne potrebe i to:

- sklapanja braka	5 radnih dana
- rođenja djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, mačehe, posvojenika, posvojitelja i unuka	5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeđa ili bake, te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidbe u drugom mjestu stanovanja	4 radna dana
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja	2 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana
- dobrovoljnog davanja krvi	2 radna dana
- za potrebe vlastitog školovanja	7 radnih dana

Radniku se može biti omogućen plaćeni dopust na temelju mještaj u obvezu za vrijeme svih životnih događaja.

Radniku se može biti omogućen plaćeni dopust na temelju mještaj u obvezu za vrijeme svih životnih događaja.

Radniku se može biti omogućen plaćeni dopust na temelju mještaj u obvezu za vrijeme svih životnih događaja.

Radniku se može biti omogućen plaćeni dopust na temelju mještaj u obvezu za vrijeme svih životnih događaja.

Radniku se može biti omogućen plaćeni dopust na temelju mještaj u obvezu za vrijeme svih životnih događaja.

Radniku se može biti omogućen plaćeni dopust na temelju mještaj u obvezu za vrijeme svih životnih događaja.

Radniku se može biti omogućen plaćeni dopust na temelju mještaj u obvezu za vrijeme svih životnih događaja.

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

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

Neplaćeni dopust

Članak 32.

Radniku se može, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopuštaju priroda posla i potrebe poslodavca.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava iz radnoga odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije određeno drugačije.

Odluku o odobravanju neplaćenoga dopusta i njegovom trajanju donosi Ravnatelj na pisani i obrazloženi zahtjev radnika.

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

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;
- 10 dana ukupno za polaganje ispita na visokoj školi ili fakultetu, odnosno za polaganje pravosudnog ispita;
- 5 ukupno dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima i
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

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

Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavaka 4. i 5. ovoga članka.

VIII UREĐIVANJE PLAĆA

Članak 33.

Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- a) osnovne plaće i
- b) dodataka na osnovnu plaću.

Plaća se isplaćuje radnicima u pravilu jednom mjesečno do 15. sljedećega mjeseca.

Članak 34.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnoga mјesta na kojem radnik radi i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža, ako posebnim propisom nije određen drugčiji način određivanja plaće.

Dodaci na plaću su stimulacija, dodatci za posebne uvjete rada, položajni dodatci i uvećanje plaće.

Za vrijeme pripravnikačkoga staža radnik ostvaruje 85 % osnovne plaće radnoga mјesta za koje se ospozobljava.

Članak 35.

Pod normalnim radnim učinkom u smislu ovoga Pravilnika, podrazumijeva se izvršenje radnih zadataka na radnom mjestu na kojem radnik radi na temelju sklopljenoga ugovora o radu, plana i programa rada, te uputa i naloga ravnatelja ili osobe koju on ovlasti.

Ako radnik ne ostvaruje normalni radni učinak na svojem radnom mjestu dulje vrijeme poslodavac mu može otkazati ugovor o radu.

Rukovoditelj će u primjerenu roku pismeno upozoriti radnika da ne ostvaruje normalni i očekivani radni učinak.

Članak 36.

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

O pravu na stimulativni dio plaće i njegovu visinu odlučuje ravnatelj na prijedlog neposredno rukovodećega radnika.

Za utvrđivanje stimulativnoga dijela plaće ravnatelj se rukovodi ocjenjivanjem radnoga učinka, odnosno radne uspješnosti radnika.

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 obzirom na kvantitetu, kvalitetu i rok za izvršenje predviđenoga zadatka.

Članak 37.

Za ocjenu radnoga učinka, odnosno, ocjenu radne uspješnosti Ravnatelj može primijeniti sljedeće metode, ali na njih nije obvezan:

- ocjenjivanje učinka s obzirom na izvršeni radni zadatak;
- ocjenjivanje učinka s obzirom na realizaciju postavljenih ciljeva poslodavca (primjerena metoda za ocjenjivanje organizatora poslovnih procesa i rukovoditelja).

Članak 38.

Osnovna plaća radnika može se povećati i kada radnik radi u uvjetima rada težim od normalnih za pojedino radno mjesto, a odluku o takvom povećanju plaće donosi ravnatelj.

Podlogu za donošenje odluke iz prethodnoga stavka predstavlja Procjena rizika radnih mesta izražena u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu.

Članak 39.

Osnovna plaća radnika uvećava se za:

- | | |
|---|-----|
| - rad noću (rad od 22,00 do 06,00 sati narednoga dana)..... | 40% |
| - prekovremeni rad..... | 50% |
| - rad nedjeljom | 35% |
| - rad subotom | 25% |
| - smjenski rad | 10% |

Za rad na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom, radniku pripada pravo na plaću uvećanu najmanje za 150%.

Za rad na dan Uskrsa radniku pripada pravo na plaću uvećanu za 150%.

Dodaci iz stavka 1 se međusobno ne isključuju.

Članak 40.

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 posebnoga dodatka ugovoru o radu s radnikom.

Obvezuje se radnik da o postojanju njegova doprinosa pobliže navedenom u prethodnom stavku ovoga članka prioritetno izvijesti poslodavca, prije nego odluči o tome izvjestiti bilo koju drugu zainteresiranu stranu ili drugoga poslodavca.

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

IX NAKNADA PLAĆE

Članak 41.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok ne radi iz opravdanih razloga određenih zakonom i drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Za vrijeme bolovanja do 42 dana radnik ima pravo visini naknadu plaće u visini 85% prosječne plaće koju je radnik ostvario u mjesecu neposredno prije početka bolovanja.

X OSTALA MATERIJALNA DAVANJA

Članak 42.

Poslodavac radnicima isplaćuje uz plaću i ostale dodatke i nagrade u novcu ili naturi (regres za godišnji odmor, božićnica, solidarna pomoć i sl.) sukladno Kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama.

XI SLUŽBENI PUT

Članak 43.

Radnik se upućuje na službeni put izvan mjesta rada nalogom za službeni put.

Radnik ostvaruje pravo na isplatu pune dnevnice ako je na službenom putu više od 12 sati, a ako je na službenom putu više od 8, a manje od 12 sati ima pravo na pola dnevnice.

XII NAKNADA ŠTETE

Članak 44.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Postojanje štete iz prethodnoga stavka, okolnosti njezinoga nastanka i njezin iznos utvrđuje ravnatelj

ili osoba koju za to ovlasti.

Članak 45.

Poslodavac može radnika u cijelosti ili djelomice oslobođiti od obveze naknade štete ako za to postoje opravdani razlozi i ako je radnik štetu prouzročio iz nehaja.

Prilikom utvrđivanja visine naknade štete, ako se ne može utvrditi pojedinačna odgovornost za svakog radnika dio štete koju je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Članak 46.

Naknada štete utvrđuje se u paušalnom iznosu od najmanje 500,00 kuna mjesечно ako je šteta uzrokovana:

- nemarnim, neodgovornih i sl. obavljanjem poslova;
- zastojem u radu uslijed nestručnoga ili nemarnog rukovanja sredstvima za rad.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz prethodnoga stavka ovoga članka mnogo veća od utvrđenoga iznosa naknade, ravnatelj može zahtijevati naknadu u visini stvarne štete.

Evidenciju o dokaznim uzrocima štete navedenim u ovom članku vodi neposredni rukovoditelj radnika koji kontrolira njegov rad te o tome podnosi izvešće ravnatelju, prije obračuna plaće za prethodni mjesec.

XIII ZAŠTITA ZDRAVLJA I SIGURNOST NA RADU

Članak 47.

Zaštita zdravlja i sigurnosti na radu obvezatno se osigurava sukladno svim važećim zakonima, podzakonskim aktima i odlukama Ravnatelja.

XIV ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 48.

Radnik ne smije bez posebnoga odobrenja poslodavca za svoj ili tuđi račun obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

Obavljanje poslova iz stavka 1. ovoga članka smatra se svaki rad koji se obavlja u slobodno vrijeme radnika za vanjskoga naručioca ili svoje poduzeće/obrt i sl., a spada u djelatnost koju obavlja poslodavac.

Radnici ne smiju obavljati poslove koje su suprotne interesu poslodavca i prirodi posla koje obavljaju, kao davanje instrukcija učenicima osobito vezano za maturu, sudjelovanju u radu tvrtki koje pripremaju učenike za maturu i sl.

Članak 49.

Prilikom zasnivanja radnoga 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.

Navedenim odredbama ne dira se u pravo radnika da se bavi znanstvenim radom te objavljuje znanstvene i stručne rade.

Za dokazano natjecanje radnik odgovara u skladu s odredbama zakona, a natjecanje, te neobavještavanje poslodavca o tome smatra se naročito teškom povredom radne obveze zbog koje se može izvanredno otkazati ugovor o radu.

XV AUTORSKA DJELA STVORENA U RADNOM ODNOSU

Članak 50.

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.

XVI IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 51.

Izum je novoostvareno rješenje nekog tehničkog problema koje poslodavac može upotrijebiti u svom poslovanju i koje ispunjava zakonske uvjete za dobivanje patenta i/ili osnaživanja žiga, industrijskog designa ili na bilo koji drugi način ostvarivanja koristi od autorskih prava.

Tehničko unapređenje je tehničko rješenje kojim se proizvodni postupak unapređuje svršishodnjom upotrebljom poznatih tehničkih sredstava i tehnoloških postupaka i time postiže veća učinkovitost, bolja kakvoća proizvoda, ušteda materijala i energije, bolje korištenje strojeva i uređaja, bolji nadzor proizvoda i veća sigurnost na radu ili dobivanje novog proizvoda koji nije predmet patenta.

Članak 52.

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

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

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

Članak 53.

Za izume i tehnička unapređenja temeljem odredbi ovog Pravilnika radnik može ostvariti pravo na naknadu u visini koju će utvrditi stručna komisija poslodavca prema prosudbi korisnosti izuma odnosno tehničkog unapređenja uzimajući u obzir:

- tehnički i gospodarski značaj izuma odnosno tehničkog unapređenja,
- gospodarsku korist koja će se ostvariti upotrebom,
- vrijednost sredstava koja je poslodavac uložio ili će uložiti u ostvarenje izuma odnosno tehničkog unapređenja,
- druge okolnosti od značaja za određivanje naknade.

Na osnovu prosudbe rezultata koji će se ostvariti primjenom izuma odnosno tehničkog unapređenja i vrijednosti sredstava koja je poslodavac uložio ili mora uložiti u primjenu izuma odnosno tehničkog unapređenja, komisija će prosuditi koju gospodarsku korist može poslodavac očekivati primjenom izuma odnosno tehničkog unapređenja u narednih 5 godina.

Članak 54.

Posebnim ugovorom utvrdit će se nadoknada za primjenjeni izum ili tehničko unapređenje.

Na izum ili tehničko unapređenje kojeg radnik ostvari izvan rada ili koji nema veze sa radom, a u svezi je s djelatnošću poslodavca, poslodavac ima pravo prvakupa.

Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o izumu, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.

Za svaki ugovor ili pravni posao kojim bi radnik prenio prava iz izuma ili tehničkog unapređenja na trećeg, a bez nuđenja poslodavcu u prvakup, radnik je u obvezi poslodavcu isplatiti ugovornu kaznu u visini 10-strike vrijednosti naknade koju je od trećega primio po eventualnom pravnom poslu.

XVII PRESTANAK UGOVORA O RADU, OTKAZNI ROKOVI I OTPREMNINA

Članak 55.

Ugovor o radu prestaje na način i pod uvjetima određenim Zakonom o radu i posebnim propisom.

XVIII POVREDA PRAVA I OBVEZA IZ RADNOGA ODNOŠA

Članak 56.

Opće obveze radnika u vezi obavljanja poslova kod poslodavca:

1. uredni dolazak na posao i s posla i učinkovito korištenje radnog vremena,
2. uredno držanje dokumenata, materijala i proizvoda i pravilno održavanje sredstava za rad,
3. pravovremeno izvršavanje naloga rukovoditelja;
4. obavlještavanja neposrednoga rukovoditelja o razlozima spriječenosti za rad;
5. prihvaćanja pregleda prilikom ulaska i izlaska iz Centra
6. savjesno, pravovremeno i stručno izvršavanje ugovorenih poslova i radnih naloga danih sukladno ugovoru o radu, radnih obveza;
7. svrshodno i odgovorno korištenje sredstava za rad;
8. poštivanje propisa iz rada te propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda, od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari;
9. čuvanje poslovne tajne utvrđene zakonom i ovim Pravilnikom ili drugim aktom poslodavca;
10. omogućavanje drugim radnicima nesmetanog obavljanja poslova,
11. dolazak na posao i rad bez utjecanja alkohola i droga,
12. prihvaćanja provjere alkoholiziranosti kad to zatraži poslodavac;
13. nepušenje u prostorijama u kojima postoji povećana opasnost od požara ili na mjestu gdje je pušenje zabranjeno,
14. pristojno ponašanje prema drugim radnicima i strankama poslodavca,
15. suradnja s drugim radnicima neovisno o osobnim i privatnim odnosima,

Posebno je zabranjeno sljedeće postupanje radnika:

1. iznošenje netočnih informacija o poslovanju Centra i drugih netočnih podataka o Centru;
2. zlouporaba položaja i prekoračenje danoga ovlaštenja radi pribavljanje materijalne koristi u bilo kojem vidu i bilo na koji način u svezi s radom za sebe ili drugoga,
3. zaključivanje štetnih ugovora za Centar;
4. obavljanje privatnih poslova za vrijeme radnoga vremena, na radnom mjestu;
5. uzrokovanje materijalne štete Centru,
6. neovlašteno otuđenje sredstava koja su dana za izvršavanje poslova
7. netočno evidentiranje ili prikazivanje rezultata rada u namjeri da se za svoj ili tuđi račun pribavi neosnovani udio u stimulativnom dijelu plaće;
8. davanje lažne adrese s koje se dolazi na posao, a radi ostvarivanja nepripadajućih troškova prijevoza,
9. neizvršavanje obveze predaje dnevnoga ut utrška na račun poslodavca;
10. kršenje zakona i pravilnika poslodavca te pravila rada i rada kod poslodavca.

Članak 57.

Radnik je odgovoran za povredu ugovora o radu nezavisno od njegove odgovornosti za kazneno djelo, privredni prijestup ili prekršaj, ako je ta radnja ujedno i povreda radne obveze.

Udaljenje radnika iz Centra

Članak 58.

Radnik može biti privremeno udaljen iz Centra u sljedećim slučajevima:

1. ako svojim ponašanjem ugrožava svoj ili život drugih radnika ili osoba na radu ili imovinu Centra veće vrijednosti;
2. ako se ne pridržava mjera zaštite na radu,
3. ako je radnik zatečen u pijanom stanju ili konzumira alkohol ili druga opojna sredstva za vrijeme rada.

Za vrijeme privremenoga udaljenja iz Centra radniku se može zabraniti ulazak u prostorije i dvorište Centra, osim kada on dolazi u Centar radi zaštite svojih prava.

Članak 59.

Odluku o privremenom udaljenju donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

Za vrijeme privremenoga udaljenja radnik ima pravo na naknadu plaće sukladno odredbama Zakona o radu.

Privremeno udaljenje traje toliko koliko je nužno da se spriječe trenutne posljedice radnikovih postupaka zbog kojeg je udaljen, a najkasnije do donošenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Privremeni premještaj radnika

Članak 60.

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

Odnos prema imovini

Članak 61.

Zabranjeno je svako samovlasno otuđivanje ili nemajensko korištenje imovinom i predmetima koji su u vlasništvu poslodavca.

Iz poslovnih prostorija se ne smiju iznositi poslovni dokumenti, izvodi iz poslovne dokumentacije, kopije, crteži, obrasci i slično bez odobrenja ovlaštene osobe poslodavca.

Zaštita poslovne tajne

Članak 62.

Radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke i isprave koje se u skladu s Pravilnikom o poslovnoj tajni smatraju poslovnom tajnom.

Pod poslovnom tajnom smatraju se svi podacci i isprave od osobitoga interesa Centra čije bi odavanje neovlaštenoj osobi bilo suprotno poslovnim interesima ili bi moglo štetiti ugledu Centra, odnosno nanijeti mu materijalnu ili nematerijalnu štetu.

Za dokazano odavanje poslovne tajne radniku se može izvanredno otkazati ugovor o radu.

Privatni posjetitelji i privatni razgovori

Članak 63.

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 posjećenoga radnika takva da omogućava prekid rada za vrijeme posjeta.

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

XIX DOSTAVA PISMENA I OBAVJEŠTAVANJE RADNIKA

Članak 64.

Pismena se dostavljaju radnicima u pravilu osobno neposrednim uručivanjem, a u slučaju odsutnosti radnika s radnoga mesta preko dostavljača, poštom ili preko javnoga bilježnika.

Ukoliko se radnik kojem se pismeno mora osobno dostaviti ne zatekne na adresi koju je dao kadrovskoj službi, dostavljač, pošta ili javni bilježnik ostavit će pisani obavijest o roku u kojem se pismeno može podići.

Ukoliko se dostava ne može obaviti ni na koji navedeni način ili radnik odbije podići, odnosno potpisati

primitak pismena, pismo se stavlja na oglasnu ploču.

Protekom roka od osam dana, kada je pismo stavljeno na oglasnu ploču, smatrat će se da je dostava izvršena.

Obavještavanje radnika obavlja se preko oglasnih ploča.

XX. SUODLUČIVANJE RADNIKA

Članak 65.

Radnici imaju pravo utemeljiti Radničko vijeće i suodlučivati kod poslodavca sukladno odredbama Zakona o radu.

Prava i ovlasti radnika i poslodavca u postupku suodlučivanja kod poslodavca mogu se urediti pisanim Sporazumom između Radničkoga vijeća i ravnatelja.

XX UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 66.

Radnicima je dopušteno sukladno odredbama Zakona o radu i odredbama ovoga Pravilnika kod poslodavca utemeljiti sindikat.

Radnik koji je član sindikata ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika, a osobito nije dopušteno:

- ugovor o radu s određenim radnikom sklopiti pod uvjetom da on ne stupi u sindikat ili istupi iz članstva sindikata;

- otkazati ugovor o radu ili na drugi način staviti radnika u nepovoljniji položaj od ostalih radnika, zbog njegova članstva u sindikatu ili sudjelovanja u dopuštenim sindikalnim aktivnostima izvan radnog vremena, a uz suglasnost poslodavca i za vrijeme radnog vremena.

Članstvo u sindikatu ili sudjelovanje u dopuštenim aktivnostima sindikata ne predstavlja bitnu okolnost na kojoj će poslodavac temeljiti svoju odluku o sklapanju ugovora o radu s radnikom, promjeni poslova koje radnik radi, odnosno mjestu rada, stručnom obrazovanju, napredovanju, plaćanju, socijalnim davanjima, prestanku ugovora o radu ili odlučivati o pravima radnika u tijeku rada.

Poslodavac ili osoba koju on ovlasti neće se koristiti prisilom u korist ili protiv bilo kojega sindikata koji djeluje kod poslodavca.

Članak 67.

Sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni predstavnik ima pravo kod poslodavca štititi i promicati prava i interes svih članova sukladno odredbama Zakona o radu i ovoga Pravilnika.

Poslodavac je dužan omogućiti sindikalnom povjereniku/sindikalnom predstavniku pravodobno ostvarivanje svih prava iz prethodnog stavka sukladno odredbama Zakona o radu i ovoga Pravilnika.

Sindikalni povjerenik/predstavnik svoje aktivnosti kod poslodavca ostvaruju na način utvrđen Zakonom o radu, a pri tome vodi računa da u svojem radu ni na koji način ne šteti poslovanju poslodavca.

Sindikat je obvezan izvijestiti poslodavca o imenovanju sindikalnog povjerenika/sindiklana.

predstavnika.

Članak 68.

Sindikalni povjerenik/sindikalni predstavnik kod poslodavca štiti i promiče prava i interes svogih članova sukladno svojim ovlastima koje proizlaze iz odredaba Zakona o radu.

U svojem djelovanju sindikalni povjerenik/sindikalni predstavnik neće onemogućavati, zlouprijetebiti, ili se na bilo koji drugi nepovoljan način miješati u rad Radničkoga vijeća, kada je ono izabrano.

Sindikalni povjerenik/sindikalni predstavnik će surađivati s Radničkim vijećem kod poslodavca ako je ono izabранo na način i u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Članak 69.

Poslodavac se obvezuje za sindikalni rad osigurati minimalne prostorne, tehničke, stručne i administrativne uvjete, te omogućiti podjelu sindikalnoga tiska, priopćenja i informacija, te obračun i ustegu sindikalnih članarina i kredita.

Sindikalni povjerenik/ Sindikalni predstavnik koji obavljaju dužnosti u sindikatu uživa kod poslodavca sva prava i zaštitu sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 70.

Sindikalni povjerenik kod poslodavca uživa zaštitu u skladu s odredbama Zakona o radu.

Članak 71.

O pravima i obvezama sindikata i poslodavca koja nisu uređena ovim Pravilnikom mogu, uz obostranu suglasnost sklopiti poseban sporazum.

XXI PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 72.

Prava i obveze koje proizlaze iz radnoga odnosa, a koja nisu uređene ovim Pravilnikom, radnici će ostvarivati na temelju odredaba Zakona o radu, Kolektivnoga ugovora za službenike i namještenike u javnim službama i drugih važećih propisa, te sklopljenih ugovora o radu i drugih akata poslodavca.

Članak 73.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od objave.

Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči na način koji je propisan za njegovu objavu.

Članak 74.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu.

KLASA: 003-05/15-02/06

URBROJ: 437/1-15-1

Zagreb, 30. lipnja 2015.

PREDsjEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglašnoj ploči dana 7. srpnja 2015., a primjenjuje se od dana 15. srpnja 2015.

RAVNATELJICA:



Maja Jukić, dipl. ing.el.