

Na temelju članka 26. Zakona o radu (Narodne novine, broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23) i članka 23. Statuta Nacionalnoga centra za vanjsko vrednovanje obrazovanja (Narodne novine, broj 61/22 i 81/23) Upravno vijeće Nacionalnoga centra za vanjsko vrednovanje obrazovanja na sjednici održanoj 14. rujna 2023. usvojilo je

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjemu tekstu: Pravilnik) uređuju se sljedeća međusobna prava i obveze radnika i Nacionalnoga centra za vanjsko vrednovanje obrazovanja (u daljnjemu tekstu: poslodavac) u vezi s radom:

- 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
- druga prava i obveze utvrđene zakonom.

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

(3) Izrazi koji se u ovome Pravilniku upotrebljavaju za osobe u muškome rodu neutralni su i odnose se na muške i ženske osobe.

Članak 2.

(1) Odredbe ovoga Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene kod poslodavca.

(2) Organizacija i popis poslova, posebni uvjeti potrebni za obavljanje poslova, broj izvršitelja i osnovni kriteriji za vrednovanje pojedinih radnih mjesta kod poslodavca uređeni su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu Nacionalnoga centra za vanjsko vrednovanje obrazovanja.

Članak 3.

Svaki radnik obavezan 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.

(1) Ugovorom o radu zasniva se radni odnos na neodređeno ili određeno, odnosno na puno ili nepuno radno vrijeme.

(2) Ugovor o radu sklapa se u pisanome obliku.

(3) Ako poslodavac i radnik ne potpišu ugovor o radu prije početka rada, poslodavac je dužan izdati pisanu potvrdu o sklopljenome ugovoru.

(4) Ako poslodavac ne izda pisanu potvrdu ili nije sklopljen ugovor o radu, smatra se da je poslodavac s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno.

Članak 5.

- (1) Umjesto pojedinih dijelova propisanih Zakonom o radu može se u ugovoru o radu uputiti na odredbe drugih propisa, kolektivnih ugovora i akata poslodavaca.
- (2) Osim dijelova propisanih Zakonom o radu i aktima poslodavaca ugovor o radu može sadržavati i odredbe koje se odnose na pravila o radu i pravila o redu koja su vrlo značajna 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.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnoga 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.
- (2) Prikrivanje informacije o bolesti ili okolnosti iz stavka 1. ovoga članka od strane radnika predstavlja valjan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.
- (3) 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 hoće li radnik moći obavljati tražene poslove, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.
- (4) Liječnički pregled iz stavka 3. ovoga članka odnosi se samo na razinu zdravstvenoga pregleda koja je u vezi s radnikovim poslovima.

Probni rad

Članak 8.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu s radnikom se može ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad može trajati najduže 6 (šest) mjeseci.
- (3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka probni rad ne može se ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima prema članku 123. stavku 1. Zakona o radu (otkaz s ponudom izmijenjenoga ugovora).
- (4) Probni rad ugovara se ugovorom o radu, a vrijeme trajanja utvrđuje se u skladu sa zakonskim odredbama i odredbama kolektivnoga ugovora za konkretno radno mjesto.
- (5) Iznimno od stavka 3. ovoga članka razdoblje u kojemu je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, a osobito ako je radnik bio odsutan najmanje deset dana zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava u skladu s posebnim propisom i korištenja prava na plaćeni dopust. U tom slučaju trajanje probnoga rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti radnika na probnome radu, a ukupno trajanje probnoga rada prije i nakon prekida ne može biti duže od ugovorenoga u skladu sa stavkom 3. ovoga članka.
- (6) Pri ugovaranju probnoga rada pri sklapanju ugovora o radu na određeno vrijeme trajanje probnoga rada mora biti razmjerno očekivanomu trajanju ugovora o radu i vrsti poslova koje radnik obavlja.

Članak 9.

Radnik na probnome radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Članak 10.

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

Članak 11.

(1) Nezadovoljavanje radnika na probnome radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjega dana probnoga roka. Otkazni rok iznosi najmanje tjedan dana.

(2) Na otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavanja na probnome radu ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu osim članka 120. (pisani oblik odluke o otkazu, obrazloženje i dostava odluke o otkazu), članka 121. stavka 1. (početak otkaznoga roka) i članka 125. (sudski raskid radnoga odnosa).

(3) Ako radnik zadovolji na probnome radu, ugovor o radu ostaje na snazi.

Trajanje ugovora o radu

Članak 12.

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

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

Članak 13.

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnoga odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnoga razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

(2) Objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, a koji se mora navesti u tome ugovoru o radu prema Zakonu o radu smatra se:

- zamjena privremeno nenazočnoga radnika
- obavljanje poslova čije je trajanje zbog prirode njihova izvršenja ograničeno rokom
- nastupanje određenoga događaja.

(3) Svaka izmjena ili dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenoga trajanja toga ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Članak 14.

(1) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužemu trajanju od tri godine prema uvjetima i na način propisan Zakonom o radu.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka ugovor o radu može se sklopiti i na vrijeme duže od tri godine:

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnoga radnika
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije

- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Članak 15.

(1) Radnicima koji su zaposleni na određeno vrijeme poslodavac je dužan osigurati iste uvjete rada kao i radnicima koji su zaposleni na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su zaposleni na neodređeno vrijeme.

(2) Radnike koji su zaposleni na određeno vrijeme poslodavac je dužan izvijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 16.

(1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje prestankom objektivnog razloga, istekom roka na koji je sklopljen odnosno nastupanjem određenog događaja.

(2) Poslodavac nije dužan radnika posebno obavještavati o datumu prestanka ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme, osim ako je nužno da radnik sazna za nastup činjenice koja dovodi do prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme (npr. povratak ranije nenazočnoga radnika, završetak privremenoga povećanja posla), a kada nije bio ugovoren točan datum prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme.

(3) 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 protivno pisanoj ili usmenoj obavijesti poslodavca o datumu prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme.

DODATNI RAD

Članak 17.

(1) Radnik koji je zaposlen i radi u punome radnom vremenu kod jednoga poslodavca (u daljnjemu tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunome radnom vremenu kod više poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnome radu za drugoga poslodavca.

(2) S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu čiji su uvjeti propisani odredbama Zakona o radu te radnikom kojemu se prema propisu o mirovinskome osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnome radu za obavljanje takvih poslova.

(3) Radnik je prije početka rada kod drugoga poslodavca dužan pisanim putem obavijestiti svakoga matičnog poslodavca o sklopljenome ugovoru o dodatnome radu s drugim poslodavcem.

(4) Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugoga poslodavca ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja (na prava i obveze radnika i poslodavca na odgovarajući se način primjenjuju odredbe Zakona o radu kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja).

(5) Ako se obavlja unutar rasporeda radnoga vremena radnika kod matičnoga poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugoga poslodavca.

(6) Poslodavac kod kojega je radnik zaposlen u dodatnome radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjega odmora toga radnika u istome tjednu u kojemu se godišnjim odmorom koristi kod matičnoga poslodavca.

Ugovor o dodatnome radu

Članak 18.

- (1) Ugovor o dodatnome radu, odnosno potvrda o dodatnome radu mora sadržavati obvezne podatke propisane Zakonom o radu koje sadrži ugovor o radu.
- (2) Ugovor o dodatnome radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.
- (3) Na ugovor o dodatnome radu sklopljenom na određeno vrijeme ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu koje se odnose na ugovor o radu na određeno vrijeme.
- (4) Ugovorom o dodatnome radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužemu od osam sati tjedno. Ako je raspored radnoga vremena u dodatnome radu utvrđen kao nejednak, tjedno radno vrijeme u dodatnome radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je on dopušten Zakonom o radu.
- (5) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnome radu nejednako raspoređeno, razdoblje takvoga rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenoga rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenome radnom vremenu.
- (6) Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnome radu nejednako raspoređeno, radnik u svakome razdoblju od četiriju uzastopnih mjeseci ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dopušten. Kolektivnim ugovorom to razdoblje može se produžiti na šest mjeseci.
- (7) Razdoblja korištenja godišnjega odmora i privremene nesposobnosti za rad ne računavaju se u razdoblje od četiriju mjeseci odnosno šest mjeseci iz prethodno navedenoga stavka.
- (8) Nejednaki raspored radnoga vremena u dodatnome radu dopušten je pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnome pristanku na takav rad duži od osam sati tjedno. Poslodavac je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu.
- (9) Radnik koji u nejednakome rasporedu radnoga vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

III. PRIPRAVNICI, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD I STRUČNO USAVRŠAVANJE

Članak 19.

- (1) Status pripravnika može dobiti radnik koji se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovao radi osposobljavanja za samostalan rad.
- (2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka može steći status pripravnika samo uz uvjet da ima završenu najmanje srednju stručnu spremu.
- (3) 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.
- (4) S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme u skladu sa stavkom 3. ovoga članka ako postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje.
- (5) Pripravniku se određuje stručna osoba koja će usmjeravati i pratiti njegov rad te koja je obvezna dati pisanu ocjenu pripravnikova rada na kraju pripravničkoga staža.

Stručno osposobljavanje za rad

Članak 20.

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

Stručno usavršavanje

Članak 21.

Stručno usavršavanje radnika uredit će se posebnim pravilnikom.

V. ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita privatnosti radnika

Članak 22.

(1) Poslodavac će isključivo u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa prikupljati, obrađivati i upotrebljavati osobne podatke radnika u skladu s Općom uredbom o zaštiti podataka i drugim propisima koji propisuju područje zaštite osobnih podataka.

(2) Osobni podatci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati nadležnim službama u skladu s odredbama Zakona o radu ili drugoga zakona te Općom uredbom o zaštiti podataka i propisima koji propisuju područje zaštite osobnih podataka.

(3) Ravnatelj Nacionalnoga centra za vanjsko vrednovanje obrazovanja imenovat će osobu koja će prikupljati podatke o radnicima temeljem suglasnosti Radničkoga vijeća odnosno sindikalnoga povjerenika koji preuzima ovlasti Radničkoga vijeća u skladu s Općom uredbom o zaštiti podataka i drugim propisima koji propisuju područje zaštite osobnih podataka.

(4) Radnikovi osobni podatci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu privolu, osim kada je dostava osobnih podataka radnika propisana zakonskim odredbama te u skladu s Općom uredbom o zaštiti podataka i propisima koji propisuju područje zaštite osobnih podataka.

(5) Radnik je obavezan redovito dostavljati poslodavcu sve podatke i izmjene dostavljenih podataka, potrebnih za vođenje evidencije rada i drugih evidencija određenih zakonom, drugim propisom ili općim aktom poslodavca.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 23.

(1) Zabranjena je svaka izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje ili se zaposli na temelju rase, boje kože, spola, spolnoga opredjeljenja, bračnoga stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkoga ili drugoga uvjerenja, nacionalnoga ili socijalnoga podrijetla, imovnoga stanja, rođenja, društvenoga položaja, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

(2) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja diskriminaciju.

(3) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje kojemu je cilj ili koje stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika, a koje uzrokuje strah i neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi kojemu je cilj ili koje stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika, a koje uzrokuje strah i neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnomu uznemiravanju.

(5) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu iz radnoga odnosa.

(6) Uznemiravanjem tijekom rada i u vezi s radom smatra se osobito vrijeđanje radnika, vikanje, omalovažavanje, podcjenjivanje, nejednak tretman, uskraćivanje i umanjivanje prava bez opravdanoga 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.

(7) Spolnim uznemiravanjem smatraju se neprimjereni tjelesni kontakti, nedolični prijedlozi spolne naravi, neprimjereni telefonski pozivi, razgovori s izrazitim seksualnim sadržajem neprimjerenim radnoj sredini kod poslodavca i sl.

(8) Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici i to od svojih nadređenih i podređenih suradnika te ostalih suradnika, svake treće osobe s kojom radnici dođu u doticaj tijekom rada i u vezi s radom.

(9) Radnici su dužni prigodom obavljanja poslova na svojem radnom mjestu ponašati se i postupati na način 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 24.

(1) Radnik pokreće postupak za zaštitu dostojanstva podnoseći pisanu ili usmenu pritužbu poslodavcu ili osobi koju je poslodavac imenovao. O usmenoj pritužbi sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i radnik koji je pritužbu podnio.

(2) Poslodavac će imenovati osobu koja će uz poslodavca biti ovlaštena primati i rješavati pritužbe radnika vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(3) Svi podatci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

(4) Najkasnije sljedećega 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 koji taj radnik i ovlaštena osoba potpisuju.

(5) 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 za uznemiravanje odnosno zatražiti njihova pisana očitovanja i dr. kako bi na dokazani način utvrdila navode iz pritužbe, obraćajući pozornost na to da su svi podatci u vezi uznemiravanja i spolnoga uznemiravanja tajni.

(6) O provedenim radnjama po potrebi sačinjit će se zapisnik.

(7) Nakon provedenoga postupka ovlaštena osoba nastojat će riješiti problem (razgovorom i nalogom da nedopušteno postupanje prestane), a ako to nije dovoljno, jer se radi o težemu obliku uznemiravanja i spolnoga uznemiravanja, obavijestit će poslodavca koji je dužan poduzeti sve potrebne i primjerene mjere u svrhu sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnoga uznemiravanja.

(8) Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnoga slučaja, kada se utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, poslodavac može na prijedlog ovlaštene osobe donijeti neku od sljedećih mjera 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.

(9) Prijedlog ovlaštene osobe iz prethodnoga članka ne obvezuje poslodavca koji, ovisno o okolnostima slučaja, može donijeti i drugačiju odluku koja mora biti obrazložena.

(10) Ako se pritužba radi uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnome odnosu kod poslodavca, poslodavac će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđivanja činjeničnoga stanja iz pritužbe, pritom obraćajući pozornost na zaštitu dostojanstva radnika i interesa poslodavca.

(11) Za slučaj da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnome odnosu kod poslodavca, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiranim radnikom, ovlaštena osoba može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenoga slučaja, predložiti poslodavcu sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će, u slučaju ponovnoga uznemiravanja, poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjera kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje.

VI. RADNO VRIJEME

Evidencija radnoga vremena

Članak 25.

(1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnoga vremena.

(2) Na zahtjev radnika ili sindikalnoga povjerenika poslodavac im je dužan dostaviti evidenciju iz stavka 1. ovoga članka.

Puno radno vrijeme

Članak 26.

(1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 27.

(1) Ugovor o radu na nepuno radno vrijeme sklopit će se kada priroda poslova, odnosno kada organizacija rada ne zahtijeva rad na puno radno vrijeme.

(2) Ugovor o radu na nepuno radno vrijeme može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

(3) Prava i obveze radnika koji sklope ugovor o radu na nepuno radno vrijeme utvrđuju se razmjerno radnomu vremenu navedenom u ugovoru o radu, osim u slučajevima za koje je drugačije određeno zakonom ili drugim propisom.

(4) Prilikom sklapanja ugovora o radu na nepuno radno vrijeme radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu na nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem.

(5) Ako radnik radi nepuno radno vrijeme, ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju da ima sklopljen ugovor o dodatnome radu s drugim poslodavcem.

(6) Radnik koji je u radnome odnosu na temelju ugovora o radu na nepuno radno vrijeme kod istoga poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnoga rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu na puno radno vrijeme. Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvoga ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva. Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na puno radno vrijeme dužan je dostaviti obrazloženi pisani odgovor samo ako je od prethodno podnesenoga zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.

(7) Poslodavac je dužan radniku koji radi na temelju ugovora o radu na nepuno radno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji radi na temelju ugovora o radu na puno radno vrijeme.

Raspored radnoga vremena

Članak 28.

- (1) Raspored radnoga vremena sukladno odredbama ovoga pravilnika utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između Radničkoga vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom u skladu sa zakonskim i podzakonskim odredbama i odredbama kolektivnoga ugovora.
- (2) Raspored radnoga vremena raspoređen je u pet uzastopnih radnih dana, u pravilu od ponedjeljka do petka.
- (3) Dnevni raspored radnoga vremena određen je na način da se s radom može započeti između 8.00 i 9.00 sati, a završiti između 16.00 i 17.00 sati, s tim da poslodavac može svojom odlukom izmijeniti ovaj raspored te donijeti odluku o smjenskom radu, šestodnevnom radnom tjednu, nejednakome rasporedu radnoga vremena te preraspodjeli radnoga vremena.
- (4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad, a radnik u svakome razdoblju od četiriju uzastopnih mjeseci ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- (5) Rukovodni radnici mogu ugovorom o radu s poslodavcem dogovoriti poseban raspored radnoga vremena.
- (6) U slučaju promjene rasporeda radnoga vremena poslodavac je dužan obavijestiti radnike najmanje sedam dana ranije.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 29.

Na poslovima na kojima ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnoga utjecaja radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnomu 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 30.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u skladu s odredbama Zakona o radu.
Odluku o obvezi prekovremenoga rada donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

Preraspodjela radnoga vremena

Članak 31.

- (1) Zbog prirode poslova, zastoja u poslu, odnosno povećanoga obujma poslova u određenome vremenskom razdoblju te 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 preraspodijeliti tako da tijekom jednoga razdoblja, koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednome razdoblju traje duže, a u drugome razdoblju kraće od punoga ili nepunoga radnog vremena na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punoga ili nepunoga radnog vremena.
- (2) Preraspodjela radnoga vremena vrši se na način utvrđen Zakonom o radu.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(4) 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.

(5) 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.

(6) Poslodavac je obavezan obavijestiti radnika o preraspodjeli tjedan dana unaprijed.

Korištenje radnoga vremena

Članak 32.

(1) Za vrijeme redovitoga radnog vremena nije dopušteno napuštanje radnoga prostora, osim kada to zahtijeva priroda poslova koje radnik obavlja.

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

(3) Svaki odobreni izlazak za privatne potrebe smatra se odsutnošću s rada koja se radniku odbija od punoga radnog vremena, odobrenoga od strane neposredno rukovodećega radnika ili njegova odobrenja radniku da vrijeme privatnoga izlaska odradi u naredna 22 radna dana.

(4) Radnik nije obavezan tražiti dopuštenje za napuštanje radnoga prostora samo u vrijeme stanke tijekom rada kojom se koristi i sukladno odredbama ovoga Pravilnika.

Rad na izdvojenome mjestu rada i rad na daljinu

Članak 33.

(1) Rad na izdvojenome mjestu rada je rad kod kojega radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugome prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.

(2) Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će se 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 izdvojenome mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

(3) Rad na izdvojenome mjestu rada i rad na daljinu obavlja se prema odredbama Zakona o radu.

(5) Poslovi koji su ovim Pravilnikom ili drugim internim aktom poslodavca 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 ne smiju se obavljati radom na izdvojenome mjestu rada niti radom na daljinu.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 34.

Radnici koji rade najmanje 6 sati dnevno imaju svakoga radnog dana pravo na stanku u trajanju od 30 minuta, a koriste se njom u vremenu od 12.00 do 13.00 sati.

Dnevni odmor

Članak 35.

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

Tjedni odmor

Članak 36.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 48 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 37.

(1) Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, odnosno 20 radnih dana.

(2) O vremenu korištenja godišnjega odmora odlučuje poslodavac u skladu s odredbama Zakona o radu i planom korištenja godišnjih odmora koji donosi ravnatelj ili osoba koju je on ovlastio nakon savjetovanja s Radničkim vijećem, najkasnije do kraja mjeseca lipnja tekuće godine za koju se godišnji odmor koristi.

Članak 38.

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

(2) prema složenosti i potrebnoj stručnosti za obavljanje poslova:

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

(3) prema ukupnome radnom stažu koji radnik stječe do 1. svibnja tekuće godine:

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 dana

(4) 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 posto invalidnosti.....	2 dana

(5) prema uvjetima rada:

za rad u smjenama.....2 dana.

(6) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani, neradni dani, razdoblje privremene nesposobnosti za rad te dani plaćenog dopusta.

(7) Radnik se ima pravo koristiti dva puta po jednim danom godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome dva dana ranije izvijesti ravnatelja odnosno osobu koju on ovlasti.

Plaćeni dopust

Članak 39.

(1) 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:

- za sklapanje braka ili životnoga partnerstva 5 radnih dana
- za rođenje ili posvojenje djeteta 5 radnih dana
- za smrt supružnika, životnoga partnera, izvanbračnoga druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka 5 radnih dana
- za smrt djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnoga druga te roditelja životnoga partnera 2 radna dana
- za selidbe u istome mjestu stanovanja 2 radna dana
- za selidbe u drugo mjesto stanovanja 4 radna dana
- za teške bolesti oca, majke, supružnika, životnoga partnera, izvanbračnoga druga ili djeteta 3 radna dana
- za nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima 1 radni dan
- za sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti 2 radna dana
- za elementarne nepogode 5 radnih dana
- za dobrovoljno darivanje krvi 2 radna dana.

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka i za svako darivanje krvi neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

(3) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojega se plaćeni dopust odobrava, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenoga dopusta neposredno nakon darivanja krvi radnik će se plaćenim dopustom s te osnove koristiti prema dogovoru s poslodavcem.

(4) U slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnoga partnera, izvanbračnoga druga ili djeteta radnik se ne mora koristiti svim danima plaćenoga dopusta odjednom, već se može koristiti pojedinačnim danima prema dogovoru s poslodavcem.

(5) Plaćeni dopust s osnove prirodne nepogode odobrava se i koristi radi sanacije štete nastale na imovini radnika, a koristi se tijekom razdoblja otklanjanja posljedica navedene štete.

(6) Pod pojmom dijete u smislu ovoga članka smatra se i maloljetno i punoljetno dijete.

(7) Pod darivanjem krvi smatra se i darivanje krvnih sastojaka kada se ono provodi na poziv ovlaštene zdravstvene ustanove prema posebnome propisu.

(8) Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjemu odmoru, korištenje godišnjega odmora prekida se na zahtjev radnika te se radnik koristi plaćenim dopustom.

(9) U okviru maksimalnih 10 radnih dana plaćenog dopusta godišnje, radnik ima pravo na plaćeni dopust više puta po istom slučaju osim u slučaju nastupanja na kulturnim priredbama i natjecanjima kada ima pravo na 1 dan plaćenog dopusta.

(10) Plaćenim dopustom iz stavka 1. ovoga članka radnik se koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojega ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Neplaćeni dopust

Članak 40.

(1) Radniku se može, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeni dopust, ako to dopuštaju priroda posla i potrebe poslodavca.

(2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava iz radnoga odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju ako zakonom nije određeno drugačije.

(3) Odluku o odobravanju neplaćenoga dopusta i njegovu trajanju donosi ravnatelj na pisani i obrazloženi zahtjev radnika.

Članak 41.

(1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnome trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

(2) Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istome kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnoga zdravstvenog razloga. Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

(3) Poslodavac može u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnoga zdravstvenog razloga.

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

Članak 42.

(1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust tijekom jedne godine za potrebe vlastitoga školovanja i stručnoga usavršavanja i to:

- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi
- 10 dana ukupno za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima uključujući pisanje i obranu završnog rada, odnosno za polaganje pravosudnog ispita
- 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima
- 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

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

(3) Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac radnik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetom iz stavaka 1. i 2. ovoga članka.

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

Odsutnost s posla

Članak 43.

(1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnoga i hitnoga obiteljskog razloga uzrokovanoga bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

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

VIII. UREĐIVANJE PLAĆA

Članak 44.

(1) Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću koja se sastoji:

- a) od osnovne odnosno ugovorene plaće
- b) od dodataka na osnovnu plaću.

(2) Plaća se isplaćuje radnicima u pravilu jednom mjesečno do 15. sljedećega mjeseca, s tim da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.

Članak 45.

(1) Plaća iz članka 38. je plaća u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima o porezima i doprinosima.

(2) Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenata složenosti poslova radnoga mjesta na kojemu radnik radi i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnoga staža ako posebnim propisom nije određen drukčiji način određivanja plaće.

(3) Dodatci na plaću su stimulacija, dodatci za posebne uvjete rada, položajni dodatci i uvećanje plaća.

(4) Primitci koje radnik može ostvariti na temelju radnoga odnosa koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnoga ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu su jubilarna nagrada, regres, božićnica, naknada troška i sl.

(5) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću i primitke koje radnik ostvaruje na temelju radnoga odnosa radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

(6) Za vrijeme pripravničkoga staža radnik ostvaruje 85 % osnovne plaće radnoga mjesta za koje se osposobljava.

Članak 46.

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

(2) Ako radnik ne ostvaruje normalan radni učinak na svojem radnom mjestu dulje vrijeme, poslodavac mu može otkazati ugovor o radu.

(3) Rukovoditelj će u primjerenome roku pisano upozoriti radnika da ne ostvaruje normalni i očekivani radni učinak.

Članak 47.

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

(2) O pravu na stimulativni dio plaće i njegovoj visini odlučuje ravnatelj na prijedlog neposredno rukovodećega radnika.

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

(4) 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 većemu učinku s obzirom na kvantitetu, kvalitetu i rok za izvršenje predviđenoga zadatka.

Članak 48.

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

- 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 49.

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

(2) Podlogu za donošenje odluke iz prethodnoga stavka predstavlja procjena rizika radnih mjesta izražena u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu.

Članak 50.

(1) Osnovna plaća radnika uvećava se:

- za rad noću (od 22.00 do 6.00 sati narednoga dana).....40 %
- za prekovremeni rad.....50 %
- za rad nedjeljom..... 35 %
- za rad subotom.....25 %
- za smjenski rad.....10 %.

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

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

(4) Dodatci iz stavka 1 se međusobno ne isključuju.

Članak 51.

(1) Plaća radnika, kao i potrebni uvjeti za njezino ostvarenje, temeljem radnikova doprinosa poslovnomu rezultatu poslodavca izumom, tehničkim unapređenjem, 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.

(2) Obvezuje se radnik da o postojanju njegova doprinosa pobliže navedenom u prethodnome stavku ovoga članka prioritetno izvijesti poslodavca, prije nego što odluči o tome izvijestiti bilo koju drugu zainteresiranu stranu ili drugoga poslodavca.

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

IX. NAKNADA PLAĆE

Članak 52.

(1) 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.

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

Članak 53.

(1) Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojega je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Ako poslodavac na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojemu je dospjela njihova isplata radniku dostaviti:

1. obračun u kojemu će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor prema članku 82. Zakona o radu u propisanome sadržaju

2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor koji je bio dužan isplatiti u propisanome sadržaju.

(3) Poslodavac je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik ostvaruje na temelju radnoga odnosa.

(4) Obračuni iz stavka 2. ovoga članka ovršne su isprave.

X. SLUŽBENI PUT

Članak 54.

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

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

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 55.

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

(2) Postojanje štete iz prethodnoga stavka, okolnosti njezina nastanka i njezin iznos utvrđuje ravnatelj ili osoba koju za to ovlasti.

Članak 56.

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

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

Članak 57.

(1) Naknada štete utvrđuje se u paušalnome iznosu od najmanje 66,36 EUR mjesečno ako je šteta uzrokovana:

- nemarnim, neodgovornim i sl. obavljanjem poslova
- zastojem u radu uslijed nestručnoga ili nemarnoga rukovanja sredstvima za rad.

(2) 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 ovome članku vodi neposredni rukovoditelj radnika koji kontrolira njegov rad te o tome podnosi izvješće ravnatelju prije obračuna plaće za prethodni mjesec.

(3) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio poslodavac dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

(4) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu prema općim propisima obveznoga prava. Pravo na naknadu štete odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnoga odnosa.

XIII. ZAŠTITA ZDRAVLJA I SIGURNOST NA RADU

Članak 58.

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

Članak 59.

(1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti trudnicu niti otkazati joj ugovor o radu zbog trudnoće, kao ni tražiti bilo kakve podatke o njezinoj trudnoći.

(2) Ostvarivanje prava roditelja, roditelja i posvojitelja obavlja se u skladu s odredbama Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama te ostalim posebnim propisima.

XIV. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 60.

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

(2) Obavljanjem 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.

(3) Radnici ne smiju obavljati poslove koji su suprotni interesu poslodavca i prirodi posla koje obavljaju, kao davanje instrukcija učenicima osobito vezano za maturu, sudjelovanje u radu tvrtki koje pripremaju učenike za maturu i sl.

Članak 61.

(1) Prilikom zasnivanja radnoga odnosa radnik je dužan obavijestiti poslodavca o poslovima koje obavlja, a koji spadaju u djelatnost poslodavca.

(2) Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o članu svojega domaćinstva koji obavlja poslove iz djelatnosti poslodavca.

(3) Navedenim odredbama ne dira se u pravo radnika da se bavi znanstvenim radom te objavljuje znanstvene i stručne radove.

(4) Za dokazano natjecanje radnik odgovara u skladu s odredbama zakona, a natjecanje te neobavješćavanje 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 62.

Za djela stvorena u radnome odnosu poslodavac može imati pravo iskorištavanja ako su tako poslodavac i radnik ugovorili. U tome slučaju visinu naknade za iskorištavanje djela poslodavac i radnik utvrđuju posebnim ugovorom.

XVI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 63.

(1) Izum je novoostvareno rješenje nekoga tehničkog problema koje poslodavac može upotrijebiti u svojem poslovanju i koje ispunjava zakonske uvjete za dobivanje patenta i/ili osnaživanje žiga, industrijskog dizajna ili na bilo koji drugi način ostvarivanja koristi od autorskih prava.

(2) Tehničko unapređenje je tehničko rješenje kojim se proizvodni postupak unapređuje svrsishodnijom upotrebom 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 64.

(1) Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenome na radu ili u vezi s radom.

(2) 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.

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

Članak 65.

(1) Za izume i tehnička unapređenja na temelju odredbi ovoga Pravilnika radnik može ostvariti pravo na naknadu u visini koju će utvrditi stručna komisija poslodavca prema prosudbi korisnosti izuma odnosno tehničkoga unapređenja uzimajući u obzir:

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

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

Članak 66.

(1) Posebnim ugovorom utvrdit će se nadoknada za primijenjeni izum ili tehničko unapređenje.

(2) Na izum ili tehničko unapređenje koje radnik ostvari izvan rada ili koje nema veze s radom, a u vezi je s djelatnosti poslodavca poslodavac ima pravo prvokupa.

(3) Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o izumu te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

(4) Za svaki ugovor ili pravni posao kojim bi radnik prenio prava iz izuma ili tehničkoga unapređenja na trećega, a bez nuđenja poslodavcu u prvokup radnik je obvezan poslodavcu isplatiti ugovornu kaznu u visini 10-struke vrijednosti naknade koju je od trećega primio po eventualnome pravnom poslu.

XVII. PRESTANAK UGOVORA O RADU, OTKAZNI ROKOVI I OTPREMNINA

Članak 67.

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

XVIII. POVREDA PRAVA I OBVEZA IZ RADNOGA ODNOSA

Članak 68.

Opće obveze radnika u vezi obavljanja poslova kod poslodavca:

1. uredni dolazak na posao i s posla i učinkovito korištenje radnoga vremena,
2. uredno održavanje dokumenata, materijala i proizvoda i pravilno održavanje sredstava za rad,
3. pravovremeno izvršavanje naloga rukovoditelja,
4. obavještanje neposrednoga rukovoditelja o razlozima spriječenosti za rad,
5. prihvaćanje pregleda prilikom ulaska i izlaska iz prostorija poslodavca,
6. savjesno, pravovremeno i stručno izvršavanje ugovorenih poslova, radnih naloga i obveza danih sukladno ugovoru o radu,
7. svrsishodno i odgovorno korištenje sredstava za rad,
8. poštivanje propisa iz rada te propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda te štetnoga djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari,
9. čuvanje poslovne tajne utvrđene zakonom i ovim Pravilnikom ili drugim aktom poslodavca,
10. omogućavanje drugim radnicima nesmetano obavljanje posla,
11. dolazak na posao i rad bez utjecaja alkohola i droga,
12. prihvaćanje 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.

Članak 69.

Posebno je zabranjeno sljedeće postupanje radnika:

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

Članak 70.

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 prostorija poslodavca

Članak 71.

(1) Radnik može biti privremeno udaljen u sljedećim slučajevima:

1. ako svojim ponašanjem ugrožava svoj ili život drugih radnika ili osoba na radu ili imovinu Nacionalnog centra za vanjsko vrednovanje obrazovanja 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.

(2) Za vrijeme privremenoga udaljenja iz Nacionalnog centra za vanjsko vrednovanje obrazovanja radniku se može zabraniti ulazak u prostorije i dvorište, osim kada on dolazi radi zaštite svojih prava.

Članak 72.

(1) Odluku o privremenome udaljenju donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti.

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

(3) Privremeno udaljenje traje onoliko koliko je nužno da se spriječe trenutačne posljedice radnikovih postupaka zbog kojega je udaljen, a najkasnije do donošenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Privremeni premještaj radnika

Članak 73.

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

Odnos prema imovini

Članak 74.

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

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

Zaštita poslovne tajne

Članak 75.

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

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

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

Privatni posjetitelji i privatni razgovori

Članak 76.

(1) Privatni posjeti tijekom radnoga vremena osoba koje nisu radnici poslodavca, suradnici, stranke i sl. dopušteni su samo u iznimnim slučajevima, uz uvjet da je narav posla posjećenoga radnika takva da omogućuje prekid rada za vrijeme posjeta.

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

XIX. DOSTAVA PISMENA I OBAVJEŠTAVANJE RADNIKA

Članak 77.

- (1) Pismena se dostavljaju radnicima u pravilu osobno neposrednim uručivanjem, a u slučaju odsutnosti radnika s radnoga mjesta preko dostavljača, poštom ili preko javnoga bilježnika.
- (2) Ako se radnik kojemu se pismeno mora osobno dostaviti ne zatekne na adresi koju je dao kadrovskoj službi, dostavljač, pošta ili javni bilježnik ostavit će pisanu obavijest o roku u kojemu se pismeno može podići.
- (3) Ako se dostava ne može obaviti ni na koji navedeni način ili radnik odbije podići, odnosno potpisati primitak pismena, pismeno se stavlja na oglasnu ploču.
- (4) Protekom roka od osam dana, kada je pismeno stavljeno na oglasnu ploču, smatrat će se da je dostava izvršena.
- (5) Obavješćavanje radnika obavlja se preko oglasnih ploča.

SUODLUČIVANJE RADNIKA

Članak 78.

- (1) Radnici imaju pravo utemeljiti Radničko vijeće i suodlučivati kod poslodavca sukladno odredbama Zakona o radu.
- (2) Prava i ovlasti radnika i poslodavca u postupku suodlučivanja kod poslodavca mogu se urediti pisanim sporazumom između Radničkoga vijeća i ravnatelja.

UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 79.

- (1) Radnicima je dopušteno sukladno odredbama Zakona o radu i odredbama ovoga Pravilnika kod poslodavca utemeljiti sindikat.
- (2) 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 radnoga vremena, a uz suglasnost poslodavca i za vrijeme radnoga vremena.
- (3) 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, stručnome obrazovanju, napredovanju, plaćanju, socijalnim davanjima i prestanku ugovora o radu ili odlučivati o pravima radnika tijekom rada.
- (4) Poslodavac ili osoba koju on ovlasti neće se koristiti prisilom u korist ili protiv bilo kojega sindikata koji djeluje kod poslodavca.

Članak 80.

- (1) Sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni predstavnik ima pravo kod poslodavca štititi i promicati prava i interese svojih članova sukladno odredbama Zakona o radu i ovog Pravilnika.
- (2) U svojem djelovanju sindikalni povjerenik/sindikalni predstavnik neće onemogućavati, zloupotrijebiti ili se na bilo koji drugi nepovoljan način miješati u rad radničkog vijeća, kada je ono izabrano.
- (3) Sindikalni povjerenik/sindikalni predstavnik će surađivati s radničkim vijećem kod poslodavca ako je ono izabrano na način i u skladu s odredbama Zakona o radu.

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

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

(6) Sindikalni povjerenik/predstavnik svoje aktivnosti kod poslodavca ostvaruje na način utvrđen Zakonom o radu, a pritom obraća pozornost na to da u svojem radu ni na koji način ne šteti poslovanju poslodavca. Sindikat je obvezan izvijestiti poslodavca o imenovanju sindikalnoga povjerenika/sindikalnoga predstavnika.

Članak 81.

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

(2) Sindikalni povjerenik/sindikalni predstavnik koji obavljaju dužnost u sindikatu uživa kod poslodavca sva prava i zaštitu sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 82.

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

Članak 83.

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 84.

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

Članak 85.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave.
Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči na način koji je propisan za njegovu objavu.

Članak 86.

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

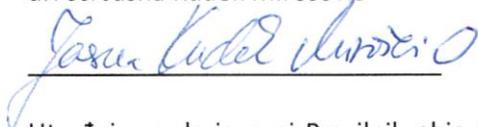
KLASA: 007-01/23-02/02

URBROJ: 437/4-23-1

Zagreb, 14. rujna 2023.

PREDSJEDNICA UPRAVNOGA VIJEĆA

dr. sc. Jasna Kudek Mirošević



Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči dana 22.9.2023., a primjenjuje se od 30.9.2023.

RAVNATELJ

Vinko Filipović, prof.

