

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