

SVEUČILIŠTE U DUBROVNIKU
STUDENTSKI CENTAR DUBROVNIK

PRAVILNIK O RADU

(Pravilnik o radnim odnosima, stegovnoj i materijalnoj odgovornosti radnika)

Dubrovnik, kolovoz 2020.

SADRŽAJ PRAVILNIKA O RADU

	strana
OPĆE ODREDBE	4
POSEBNE ODREDBE	5
Zasnivanje radnog odnosa - uvjeti	5
Način zasnivanja radnog odnosa	6
Primjena odredbi ovog Pravilnika na Ravnatelja	7
Provjeravanje stručnih i drugih sposobnosti i probni rad	7
Vrijeme trajanja radnog odnosa	8
OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD	9
Pripravnici	9
Osobe na stručnom osposobljavanju bez prava na plaću	10
IZMJENE UGOVORA O RADU	10
RADNO VRIJEME	10
Pojam radnog vremena, puno radno vrijeme, raspored i korištenje radnog vremena	10
Nepuno radno vrijeme	11
Skraćeno radno vrijeme	12
Prekovremeni rad	12
Preraspodjela radnog vremena	13
Noćni rad	13
Rad u smjenama	14
ODMORI I DOPUSTI	14
Stanka	14
Dnevni odmor	14
Tjedni odmor	15
Godišnji odmor	15
Plaćeni dopust	18
Neplaćeni dopust	19
ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI	20
Obveze poslodavca u zaštiti života, zdravlja i čudoređa radnika	20
Zaštita privatnosti radnika	20
ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA	21
Pretpostavka rada u punom radnom vremenu	21
Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu	22
ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD	23
Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad	23
Zabrana otkazivanja u slučaju privremene nesposobnosti uzrokovane ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću	23
Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava	23
Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad	23

Pravo zaposlenja na drugim poslovima	24
Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti	24
Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju	25
ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM	25
Zakonska zabrana natjecanja	25
IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA	25
Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom	25
Izum koji je u svezi s djelatnošću poslodavca	26
Tehničko unapređenje	26
PRESTANAK UGOVORA O RADU	26
Načini prestanka ugovora o radu	26
Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu	27
Otkaz ugovora o radu	27
Redoviti otkaz ugovora o radu	27
Izvanredni otkaz ugovora o radu	28
Neopravdani razlozi za otkaz	28
Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme	28
Postupak prije otkazivanja	28
Oblik, obrazloženje i dostava otkaza	29
Otkazni rok	29
Najmanje trajanje otkaznog roka	29
Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora	30
Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza	31
Sudski raskid ugovora o radu	31
Otpremnina	31
Kolektivni višak radnika	32
Otkazivanje ugovora o radu u postupku kolektivnog viška radnika	32
POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	33
Lakše povrede obveza iz radnog odnosa	33
Teške povrede obveza iz radnog odnosa	33
Postupak i odluke Ravnatelja o povredama obveza iz radnog odnosa	34
UDALJENJE S RADNOG MJESTA	35
NAKNADA ŠTETE	35
Odgovornost radnika	35
Unaprijed ugovorena naknada štete	36
Odgovornost poslodavca	36
Zastara potraživanja za naknadu štete	37
OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	37
SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	38
ZAVRŠNE ODREDBE	39

Na temelju Zakona o radu („Narodne novine“, broj: 93/14, 127/17, 98/19 - u nastavku teksta: ZOR), članka 26. i 47. Statuta Studentskog centra Dubrovnik (u nastavku teksta: Statut), Upravno vijeće Studentskog centra Dubrovnik, na sjednici održanoj dana 18. kolovoza 2020. godine, donijelo je

PRAVILNIK O RADU

(Pravilnik o radnim odnosima, stegovnoj i materijalnoj odgovornosti radnika)

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) u Studentskom centru Dubrovnik (u nastavku teksta: Poslodavac), uređuje:

- sklapanje ugovora o radu,
- posebni uvjeti i način zasnivanja radnog odnosa,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- zaštita zdravlja, života, privatnosti i dostojanstva radnika,
- zaštita majčinstva, malodobnika i invalidnih osoba,
- prestanak ugovora o radu,
- prava i obveze u radnom odnosu, te povrede obveza iz radnog odnosa,
- postupak i mjere kod povrede obveza iz radnog odnosa,
- naknada štete,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- sudjelovanje radnika u odlučivanju, te
- druga važna pitanja u svezi s radom.

Pravilnik se primjenjuje izravno na sve radnike, osim ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije utvrđena posebnim propisom, odnosno ugovorom o radu.

Radnik-ca (radnik-ca, uposlenik-ca, djelatnik-ca, namještenik-ca, službenik-ca ili drugi radnik-ca – u daljnjem tekstu: radnik) u smislu ZOR-a je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Poslodavca.

Izrazi koji se za fizičke osobe u ovom Pravilniku koriste u muškom rodu su neutralni i odnose se na osobe muškog i ženskog spola.

Članak 2.

Poslodavac je obavezan radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

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

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Radnik je obavezan savjesno, marljivo i stručno obavljati ugovorom o radu preuzete poslove, usavršavati svoja znanja i vještine, štiti poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

Članak 3.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje, prikupljanje dokumenata javnim pozivom i sl.) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Članak 4.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika smatraju se sastavnim dijelom ugovora o radu.

POSEBNE ODREDBE

Zasnivanje radnog odnosa – uvjeti

Članak 5.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu u pisanom obliku.

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

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

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

Članak 6.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:

1. stranama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,

7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo te
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto uglavaka iz stavka 1. podstavka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon ili propis koji uređuje ta pitanja.

Način zasnivanja radnog odnosa

Članak 7.

Radni odnos može zasnovati osoba koja osim uvjeta propisanih Zakonom ili drugim propisom ispunjava i posebne uvjete utvrđene Pravilnikom o ustroju radnih mjesta Studentskog centra Dubrovnik.

Ispunjavanje uvjeta za zasnivanje radnog odnosa dokazuje se diplomom/školskom svjedodžbom, domovnicom, rodnim listom, uvjerenjem o općoj zdravstvenoj sposobnosti i drugim javnim ispravama po potrebi.

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi Ravnatelj.

Upravno vijeće donosi Pravilnik o ustroju radnih mjesta kojim se uređuje organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova ako ti uvjeti nisu propisani zakonom ili drugim propisom.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa na onim poslovima za koje Poslodavac smatra da ih radnici moraju ispunjavati, opisani su u Pravilniku o ustroju radnih mjesta.

Članak 8.

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.

Članak 9.

Dan početka rada utvrđuje se ugovorom o radu.

Ako radnik ne počne raditi na dan utvrđen ugovorom o radu bez opravdanog razloga, ugovor se automatski raskida.

Članak 10.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti da se upozna s općim aktima kojima se uređuju prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa, s organizacijom rada i zaštitom na radu.

Primjena odredbi ovog Pravilnika na Ravnatelja

Članak 11.

Ako prava, obveze i odgovornosti Ravnatelja nisu drukčije uređena zakonom, Statutom ili drugim općim aktom Poslodavca i Sveučilišta, na njega se primjenjuju odredbe ovog Pravilnika.

U slučaju da je radnik izabran i imenovan za ravnatelja Poslodavca, a zaposlen je kod Poslodavca temeljem ugovora o radu na neodređeno vrijeme, ugovor o radu na neodređeno vrijeme miruje, a po prestanku mandata, proteka funkcije vršitelja dužnosti ili drugog osnova prestanka obavljanja dužnosti nastavlja raditi kod Poslodavca na neodređeno vrijeme na poslovima koje je prethodno obavljao, odnosno kako je to utvrđeno ugovorom o radu za obavljanje poslova ravnatelja.

Provjeravanje stručnih i drugih sposobnosti i probni rad

Članak 12.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se obaviti provjeravanje stručnih i drugih sposobnosti kandidata, o čemu u svakom pojedinačnom slučaju odlučuje Ravnatelj.

Provjera se može obavljati putem testiranja, razgovorom ili na drugi odgovarajući način.

Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Članak 14.

Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti probnim radom može se odrediti za sva radna mjesta utvrđena Pravilnikom o ustroju radnih mjesta.

Trajanje probnog rada ovisno je o stupnju složenosti poslova radnog mjesta i može trajati najdulje 6 (šest) mjeseci.

Članak 15.

Za radnika koji je zasnovao radni odnos uz uvjet probnog rada, taj uvjet mora biti izrijekom utvrđen u ugovoru o radu.

Članak 16.

Probni rad može se produžiti najduže onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano nenazočan, o čemu odlučuje Ravnatelj.

Članak 17.

Praćenje i ocjenjivanje radnikovih stručnih i radnih sposobnosti tijekom probnog rada (radnikovih rezultata) obavlja njegov neposredno nadređeni.

Članak 18.

Ocjenu iz članka 17. ovog Pravilnika o rezultatu probnog rada radnika mora biti pisana i obrazložena, te dostavljena Ravnatelju, najkasnije 8 (osam) dana prije isteka vremena određenog za probni rad.

Članak 19.

Ukoliko se ocijeni da radnikove stručne i druge sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima radnog mjesta, Ravnatelj će otkazati radniku ugovor o radu uz otkazni rok od 7 (sedam) dana sukladno odredbama ZOR-a.

Članak 20.

Radnik može otkazati ugovor o radu prije isteka roka predviđenog za probni rad, uz otkazni rok od 7 (sedam) dana.

Članak 21.

Provjeravanje stručnih sposobnosti prije zasnivanja radnog odnosa i probni rad ne mogu se utvrditi za pripravnike.

Vrijeme trajanja radnog odnosa

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 22.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen ZOR-om.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 23.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a naročito kada se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega poslova i rada ugostiteljskih objekata u tekućoj godini,
- privremenim poslovima za koje postoji iznimna potreba,
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata,
- u drugim opravdanim slučajevima.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti prema odredbama ZOR-a.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Ograničenja iz stavka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Pravilnika ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 24.

Radniku koji je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme ugovor prestaje istekom roka utvrđenog u ugovoru, odnosno prestankom razloga zbog kojeg je sklopljen.

OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Pripravnici

Članak 25.

Poslodavac može zasnovati radni odnos s osobom koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, u svojstvu pripravnika.

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

Odluku o sklapanju ugovora o radu s pripravnikom donosi Ravnatelj.

Članak 26.

Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 27.

Pripravnički staž traje najduže:

- | | |
|--|--------------|
| - za pripravnike sa stečenom stručnom spremom IV. stupnja | - 6 mjeseci |
| - za pripravnike sa stečenom stručnom spremom VI. stupnja | - 9 mjeseci |
| - za pripravnike sa stečenom stručnom spremom VII. stupnja | - 12 mjeseci |

U tijeku pripravničkog staža pripravnik stječe radno iskustvo putem praktične izobrazbe sukladno programu stručnog osposobljavanja pripravnika kojeg donosi Poslodavac.

Za praćenje praktične izobrazbe pripravnika imenuje se voditelj/mentor.

Radi potrebnog osposobljavanja, pripravnik se može tijekom pripravničke izobrazbe uputiti na rad kod drugog poslodavca, ukoliko se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti u Studentskom centru Dubrovnik.

Osobe na stručnom osposobljavanju bez prava na plaću

Članak 28.

Poslodavac može donijeti odluku o sklapanju ugovora o stručnom osposobljavanju bez prava na plaću s osobom koja je završila odgovarajuće školovanje (bez zasnivanja radnog odnosa - volonterski rad) radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje se školovala, uz uvjete utvrđene zakonom.

Osobama iz prijašnjeg stavka rad traje toliko koliko traje i pripravnički staž.

Za obavljanje rada u smislu odredbe stavka 1. ovog članka sklapa se ugovor u pisanom obliku.

IZMJENE UGOVORA O RADU

Članak 29.

Ugovor o radu može se izmijeniti bez prethodnog otkaza Ugovora o radu, osobito u slučajevima:

- potrebe procesa i organizacije rada uz pribavljenu suglasnost radnika,
- na zahtjev radnika iz obiteljskih ili drugih opravdanih razloga,
- kada se tijekom radnog vijeka radnika smanjuje njegova radna sposobnost zbog godina starosti, povrede na radu, radnog invaliditeta, ratnog invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti, te
- drugih razloga koji se utvrđuju posebnim propisima ili općim aktom.

U slučajevima iz alineje 3. stavka 1. ovog članka, Poslodavac će ukoliko je u mogućnosti osigurati povoljnije uvjete rada za tog radnika kao primjerice: lakši posao, povoljnija norma, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima, druge poslove za koje je on sposoban i slično, osim u slučajevima kada je Poslodavac osigurao radno mjesto u skladu s rješenjem nadležne institucije.

Članak 30.

Ako radnik svojim radom ne ostvaruje predviđene rezultate rada radnog mjesta, Poslodavac može pokrenuti postupak otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora za radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi i znanjima.

RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena, puno radno vrijeme, raspored i korištenje radnog vremena

Članak 31.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca smatra se radnim vremenom.

Poslodavac može radniku odrediti obvezu pripravnosti samo ako je vrijeme pripravnosti i visina naknade za nju utvrđena ugovorom o radu.

Puno radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme radnika raspoređeno je na 5 (pet) ili na 6 (šest) radnih dana u tjednu, ovisno o radnom mjestu na koje je radnik raspoređen.

Članak 32.

Raspored radnog vremena koji se odnosi na tjedno radno vrijeme, dnevno radno vrijeme i početak i završetak radnog vremena, utvrđuje se posebnom odlukom koju donosi Ravnatelj.

O rasporedu i promjeni radnog vremena Poslodavac će obavijestiti radnike tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

Nepuno radno vrijeme

Članak 33.

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

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom radnik i Poslodavac će sklopiti kada priroda i opseg posla ili organizacija rada zahtijeva rad u nepunom radnom vremenu.

Radnik čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

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 poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Članak 34.

Radnik koji radi na radnom mjestu s nepunim radnim vremenom ima prava i obveze radnika koji radi puno radno vrijeme, a ostvaruje ih u opsegu koji ovisi o duljini radnog vremena, doprinosu u radu i rezultatima rada.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 35.

Radnicima koji rade na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Radnici koji rade sa skraćenim radnim vremenom ostvaruju sva prava kao da rade s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 36.

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

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

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 (stoosamdeset) sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 (dvjesto pedeset) sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 37.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine 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.

Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se 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 48 (četrdeset osam) sati tjedno.

Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 (četrdeset osam) sati tjedno, ali ne duže od 56 (pedeset šest) sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Poslodavac je dužan na zahtjev inspektora rada, uz plan iz stavka 2. ovoga članka, priložiti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 (četiri) mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od 6 (šest) mjeseci.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Noćni rad

Članak 38.

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana.

Noćni radnik je radnik, koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

Rad u smjenama

Članak 39.

Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

Smjenski radnik je radnik koji kod Poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, osigurati će se izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 40.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Odmor (stanka) ne može se koristiti u prvom i zadnjem satu radnog dana.

Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.

Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenje ovoga odmora.

Odluku o vremenu korištenja odmora (stanke) donosi ravnatelj.

Dnevni odmor

Članak 41.

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

Tjedni odmor

Članak 42.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz prethodnog članka ovog Pravilnika.

Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

Odmor iz stavka 1. ovoga članka radnik u pravilu koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti odmor na način naveden u prethodnim stavcima mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovog članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor.

Godišnji odmor

Članak 43.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 dana.

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

Članak 44.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Iznimno od odredbe prethodnog stavka ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Članak 45.

Radnik ima pravo na uvećanje najmanjeg broja dana godišnjeg odmora iz članka 43. s osnova dužine radnog staža, uvjeta složenosti poslova radnog mjesta te posebnih socijalnih uvjeta radnika, kako slijedi:

a) s osnova složenosti poslova

- radniku na radnom mjestu sa VII. stupnjem obrazovanja	4 dana
- radniku na radnom mjestu sa VI. stupnjem obrazovanja	3 dana
- radniku na radnom mjestu sa V. stupnjem obrazovanja	2 dana
- radniku na radnom mjestu do IV. stupnja obrazovanja	1 dan

b) poslovi s posebnim ovlastima i odgovornostima (rukovodna mjesta) 1 dan

c) s osnova radnog staža, na svake tri godine radnog staža radnika 1 dan

d) s osnova invalidnosti i tjelesnog oštećenja 1 dan

e) samohrani roditelj 2 dana

Dužina radnog staža utvrđuje se na temelju elektroničkog zapisa izdanog od nadležnog tijela za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, odnosno na temelju podataka iz radne knjižice i/ili potvrde o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

Radnik je činjenice iz prethodnog stavka dužan dokumentirati odgovarajućom potvrdom.

Navršene godine radnog staža utvrđuju se na dan 01. siječnja kalendarske godine za koju radnik koristi godišnji odmor.

Kriteriji se primjenjuju kumulativno.

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

Najduže trajanje godišnjeg odmora koji se utvrđuje po osnovama iz ovog članka je 30 (trideset) radnih dana.

Radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, osim radnika koji odlazi u mirovinu, koji ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 46.

Radnik koji se prvi puta zaposli ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 47.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan u prethodnom članku ovog Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 43., 44. i 45. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od odredaba članka 43., 44., 45. i 46. ovog Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Radnik ne može po povratku s bolovanja odmah koristiti godišnji odmor. Na radu mora biti najmanje pet radnih dana.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 48.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 49.

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

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 50.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz prethodnog članka radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz prethodnog članka, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Dio neiskorištenog godišnjeg odmora iz prethodnog članka radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do

30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjih odmora

Članak 51.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje ravnatelj, u skladu s ovim Pravilnikom, ugovorom o radu i ZOR-om, najkasnije do 30. svibnja tekuće godine.

Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje dva dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Plaćeni dopust

Članak 52.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobađanje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe do ukupno 7 (sedam) radnih dana godišnje, s tim da u pojedinačnim slučajevima navedeno pravo ostvaruje za:

- sklapanje braka	5 dana
- sklapanje braka djeteta	3 dana
- teže bolesti člana uže obitelji	2 dana
- rođenje ili posvojenje djeteta	5 dana
- smrt roditelja, supružnika, djeteta ili unuka	5 dana
- smrt roditelja supružnika	2 dana
- smrt brata ili sestre	2 dana
- smrt djeda ili bake	1 dan
- smrt ostalih članova uže obitelji	1 dan
- selidbu	1 dan

Za ostvarivanje prava iz stavka 1. ovog članka radnik je obavezan dostaviti Ravnatelju pisani i obrazloženi zahtjev uz dokumentaciju koja dokazuje opravdanost korištenja plaćenog dopusta.

Članom uže obitelji iz stavka 1. ovoga članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama, a za ostale slučajeve u pravilu jedanput godišnje.

Radnik u jednoj godini ima pravo na ukupno 2 dana plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja ako je upućen od strane Poslodavca ili uz njegovu suglasnost, te za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada i to:

- 1 dan za pripremanje i polaganje svih ispita za jedan razred srednje škole,
- 2 dana za polaganje svih ispita na jednoj godini visokog učilišta,
- 1 dan za polaganje pravosudnog ispita,
- 1 dan za stručne ispite koji se polažu u ministarstvima i njihovim nadležnim službama u Zagrebu.

Plaćeni dopust koji je odobren za opće ili stručno školovanje, osposobljavanje ili usavršavanje, kao i obrazovanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada ne ubraja se u 7 dana plaćenog dopusta za važne osobne potrebe.

Dobrovoljni davatelji krvi za svako davanje krvi koriste 1 (jedan) slobodan dan, na dan davanja krvi. Po ovom osnovu može se ostvariti maksimalno 2 slobodna dana u godini, a pravo radnik ostvaruje na temelju potvrde.

Ako se potreba za plaćenim dopustom dogodi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora, godišnji odmor se prekida.

Plaćeni dopust se može ostvariti samo u vrijeme kada je nastala potreba za plaćenim dopustom, ne može se koristiti naknadno.

Članak 53.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 54.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla. Odluku o odobrenju neplaćenog dopusta i broju dana donosi ravnatelj.

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

- 3 dana za pripremanje i polaganje svih ispita u jednom razredu u srednjoj školi, odnosno za polaganje pravosudnog ispita,
- 5 dana za polaganje svih ispita na jednoj godini na višoj školi ili fakultetu,
- 1 dan za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,

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

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

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Obveze poslodavca u zaštiti života, zdravlja i čudoređa radnika

Članak 55.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Ako je Poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i čudoređa te vjeroispovijesti radnika.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 56.

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

Uredba (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka (GDPR) je obveza za čiju je provedbu zadužen ravnatelj i osoba koju on imenuje.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili osoba koju za to posebno opunomoći ravnatelj.

Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Osobni podaci koji se mogu dostavljati trećim osobama jesu, uz osobne podatke u svezi radnog odnosa, isključivo podaci koji se odnose na stručnu djelatnost radnika kod Poslodavca.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim Ravnatelja ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama.

Poslodavac, osoba iz prethodnog stavka ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 57.

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

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

Članak 58.

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

U sporu između poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 1. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Pretpostavka rada u punom radnom vremenu

Članak 59.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Članak 60.

Rodiljna i roditeljska prava radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

Članak 61.

Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Članak 62.

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

Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 63.

Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

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

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

ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 64.

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

Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.

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

Ministar pravilnikom propisuje sadržaj i način izdavanja potvrde iz stavka 1. ovoga članka.

Zabrana otkazivanja u slučaju privremene nesposobnosti uzrokovane ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 65.

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

Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 66.

Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad

Članak 67.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim ZOR-om.

U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.

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

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 68.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 69.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz prethodnog članka, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu ZOR-om i ovim pravilnikom.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz prethodnog članka nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

Članak 70.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Poslodavac.

ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 71.

Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

Pravo poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

Poslodavac može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Izum ostvaren na radu ili u vezi s radom

Članak 72.

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.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, izum ustupljenog radnika prema ZOR pripada korisniku, a ustupljeni radnik ima pravo na nagradu utvrđenu posebnim ugovorom.

Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavaka 3. i 4. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

Izum koji je u vezi s djelatnošću poslodavca

Članak 73.

O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću poslodavca, radnik je dužan obavijestiti poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovoga članka.

Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

Tehničko unapređenje

Članak 74.

Ako Poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako korisnik prema ZOR-u prihvati tehničko unapređenje koje je predložio ustupljeni radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu posebnim ugovorom.

Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 75.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika
- 2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- 3) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore

- 4) sporazumom radnika i poslodavca
- 5) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- 6) otkazom
- 7) odlukom nadležnog suda.

Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 76.

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 77.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 78.

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

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

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

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

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 5. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 79.

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

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

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

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 80.

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 81.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

Postupak prije otkazivanja

Članak 82.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 83.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 84.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je Poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 85.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine

- 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
- 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
- 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
- 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 86.

Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok prema ZOR-u teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 87.

Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao.

Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

Sudski raskid ugovora o radu

Članak 88.

Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Odluku iz stavka 1. ovoga članka sud može donijeti i na zahtjev poslodavca, ako postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nije moguć.

Poslodavac i radnik mogu zahtjev za prestanak ugovora o radu, na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja.

Otpremnina

Članak 89.

Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne bruto mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o plaćama i drugim primanjima radnika ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih bruto mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Kolektivni višak radnika

Članak 90.

Poslodavac kod kojeg bi u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika, dužan je pravodobno i na način propisan ZOR-om, savjetovati se s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

U višak radnika iz stavka 1. ovoga članka ubrajaju se radnici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca.

Poslodavac je dužan, radi provođenja obveze savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka, radničkom vijeću u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih bi mogla prestati potreba za radom radnika, broju ukupno zaposlenih radnika, broju, zvanju i poslovima radnika za čijim bi radom mogla prestati potreba, kriterijima izbora takvih radnika, iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima te mjerama koje je poduzeo radi zbrinjavanja viška radnika.

Tijekom postupka savjetovanja s radničkim vijećem, Poslodavac je dužan razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravan prestanak potrebe za radom radnika.

O provedenom savjetovanju iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac je dužan obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i dostaviti joj podatke iz stavka 3. ovoga članka, podatke o trajanju savjetovanja s radničkim vijećem, rezultatima i zaključcima provedenog savjetovanja, te priložiti pisano očitovanje radničkog vijeća, ako mu je ono dostavljeno.

Radničko vijeće može nadležnoj javnoj službi zapošljavanja i poslodavcu uputiti svoje primjedbe i prijedloge na dostavljeni obavijest iz stavka 5. ovoga članka.

Poslodavac je dužan provesti postupak savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka i ako će nakon provedenog savjetovanja o višku radnika kod toga poslodavca i prestanku potrebe za njihovim radom odlučivati Poslodavac koji nad njima ima vladajući utjecaj u skladu s posebnim propisom.

Otkazivanje ugovora o radu u postupku kolektivnog viška radnika

Članak 91.

Radnicima koji su utvrđeni viškom, radni odnos ne smije prestati tijekom razdoblja od trideset dana od dana dostave obavijesti prema ZOR-u nadležnoj javnoj službi zapošljavanja.

Nadležna javna služba zapošljavanja može, najkasnije posljednjeg dana roka iz stavka 1. ovoga članka, poslodavcu pisano naložiti odgodu provođenja otkazivanja svim ili pojedinim radnicima koji su utvrđeni viškom za još najduže trideset dana, ako tijekom produženog roka može osigurati nastavak radnog odnosa radnika.

POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 92.

Svi radnici obvezni su stručno, savjesno, marljivo i kvalitetno obavljati poslove te ih završavati na vrijeme i u skladu s pisanim i usmenim uputama nadređenih, internim aktima poslodavca, odlukama Upravnog vijeća i pozitivnim propisima.

Svako ponašanje koje nije u skladu s opisanim u stavku 1. ovog članka predstavlja povrede obveza iz radnog odnosa.

Kaznena odgovornost ne isključuje odgovornost za povredu radnih obveza, ako djelo koje je predmet kaznenoga postupka ujedno predstavlja i povredu obveza iz radnog odnosa.

Oslobođenje od kaznene odgovornosti ne pretpostavlja oslobađanje od odgovornosti za obveze iz radnog odnosa ako je izvršeno djelo propisano kao povreda obveza iz radnog odnosa.

Povrede obveza iz radnog odnosa mogu biti lakše i teške.

Lakše povrede obveza iz radnog odnosa

Članak 93.

U lakše povrede radnih obveza spada svako neprimjereno ponašanje koje nije obuhvaćeno ili se ne smatra težom povredom radne obveze.

Teške povrede obveza iz radnog odnosa

Članak 94.

Teške povrede obveza iz radnog odnosa su one povrede koje zbog svoje naravi mogu dovesti do otkaza ugovora o radu, na način i po postupku utvrđenom zakonom i ovim Pravilnikom.

Teške povrede obveza iz radnog odnosa primjerice su:

- svako ponašanje koje je suprotno i predstavlja povredu zakona i drugih propisa,
- uznemiravanje radne sredine neistinitim podacima kako prema drugim radnicima tako i prema korisnicima usluga,
- nepoštivanje općih akata i odluka nadležnih tijela Poslodavca,
- kontinuirano neizvršavanje poslova ili izrazito nemarno, nesavjesno i neredovito izvršavanje poslova koji su radniku povjereni ili utvrđeni ugovorom o radu,
- odavanje poslovne i službene tajne, a posebice podataka i informacija o postupcima o kojima nadležna tijela nisu donijela konačne odluke,
- neopravdani izostanak s posla,
- nezakonito raspolaganje imovinom i sredstvima Poslodavca,
- nepoštivanje odredbi o osiguranju imovine Poslodavca od opasnosti od požara, elementarnih nepogoda i sl.,
- uzrokovanje materijalne štete namjerno ili krajnjom nepažnjom ili propuštanje djelovanja kojim je učinjena materijalna šteta,
- svaka vrsta diskriminacije na temelju rase, vjerske, nacionalne ili etničke pripadnosti, spola ili seksualne orijentacije radnika Poslodavca,

- uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
- ponavljanje lakših povreda radnih obveza više od 2 (dva) puta u roku od 1 (jedne) godine,
- podnošenje netočnog obračuna za troškove službenog putovanja,
- dolazak na rad i obavljanje radnih zadataka pod utjecajem narkotika ili alkohola te konzumiranje istih za vrijeme radnog vremena, te odbijanje testiranja na prisutnost opijata koji smanjuju radnu sposobnost na poziv ovlaštene osobe,
- izazivanje nereda ili tučnjave za vrijeme radnog vremena,
- nedoličan odnos ili iskazivanje netrpeljivosti prema kolegama, poslovnim partnerima ili korisnicima usluga, osobito neprimjereno, nepoželjno, necivilizirano i grubo ponašanje suprotno pravilima struke,
- istupi u javnosti kojima se narušava ugled Poslodavca,
- krivotvorenje isprava i internih dokumenata,
- zlouporaba korištenja bolovanja,
- zakidanje korisnika usluga u: normativima obroka, kvaliteti hrane, te urednosti i čistoći restorana, soba i drugih prostorija koje koriste korisnici usluga Poslodavca, te u nekvalitetnom pružanju usluga studentima iz djelatnosti Poslodavca (prehrana, smještaj i zapošljavanje studenata),
- kršenje radne discipline, koje ometa postupak rada ili međusobne odnose radnika,
- odnosno sva ona postupanja radnika koja su suprotna odredbama zakona, ovog Pravilnika, drugih akata Poslodavca i Sveučilišta u Dubrovniku ili ugovora o radu, a posljedice su: ugrožavanje sigurnosti, života, imovine ili nanošenje štete Poslodavcu, okrnjenje ugleda Poslodavca ili ometanje postupka rada.

Postupak i odluke Ravnatelja o povredama obveza iz radnog odnosa

Članak 95.

Prijedlog za pokretanje postupka za izricanje mjera za povredu obveza iz radnog odnosa pokreće rukovoditelj Poslovne jedinice radnika koji je počinio povredu obveza iz radnog odnosa na temelju saznanja činjenice kršenja obveza iz radnog odnosa.

Članak 96.

Prijedlog za pokretanje postupka za izricanje mjera za povredu obveze iz radnog odnosa podnosi se Ravnatelju, odmah nakon učinjene povrede odnosno saznanja za povredu, a najkasnije u roku od tri dana.

Prijedlog se podnosi pisano, a iznimno može se podnijeti i usmeno, u slučaju hitnosti, ako postoji opasnost od nastanka štete, odnosno u slučaju privremenog udaljenja radnika s posla (suspenzije), uz obvezu da se prijedlog dostavi u pisanom obliku u roku od tri dana od dana podnošenja usmenog prijedloga.

Prijedlog mora biti činjenično obrazložen, uz navođenje mjesta, vremena i načina na koji je povreda učinjena te dokaza o povredi.

Članak 97.

Ravnatelj odlučuje o pokretanju postupka te daje nalog za utvrđivanje odgovornosti radnika. Radnik se poziva na iznošenje svoje obrane, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Radnik iznosi svoju obranu usmeno na zapisnik.

Članak 98.

Nakon provedenog postupka i razmatranja okolnosti u svezi s kršenjem radnih obveza radnika, Ravnatelj može donijeti slijedeće odluke:

1. Za lakše povrede obveza iz radnog odnosa može:
 - izreći radniku pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa ili
 - otkazati radniku ugovor o radu i ponuditi mu izmijenjeni ugovor o radu.
2. Za teške povrede obveza iz radnog odnosa može:
 - izreći radniku pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa,
 - otkazati radniku ugovor o radu i ponuditi mu izmijenjeni ugovor o radu ili
 - redovito otkazati ugovor o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.

UDALJENJE S RADNOG MJESTA

Članak 99.

Ravnatelj može radnika udaljiti s radnog mjesta ako je protiv njega pokrenut kazneni postupak, a povreda je takve prirode da bi ostanak na poslu, dok traje taj postupak, mogao štetiti interesima radnog procesa.

Udaljenje s radnog mjesta traje do okončanja kaznenog postupka.

Članak 100.

Za vrijeme udaljenja s radnog mjesta radniku pripada naknada plaće u iznosu od 60% osnovne bruto plaće radnika, a ako sam uzdržava obitelj 80% osnovne bruto plaće radnika iz mjeseca koji je prethodio udaljenju.

Puna plaća pripada radniku od dana vraćanja na rad.

Radniku se vraća obustavljeni dio plaće od prvoga dana udaljenja ako je pravomoćnim rješenjem obustavljen kazneni postupak.

NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 101.

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

Članak 102.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 103.

Visina štete utvrđuje se i na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom.

Visina štete može se utvrditi i vještačenjem.

Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, Poslodavac može odrediti naknadu u paušalnom iznosu, ali ne više od 1/4 (jedne četvrtine) radnikove bruto plaće.

Članak 104.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 105.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.

Unaprijed ugovorena naknada štete

Članak 106.

Naknada štete Poslodavcu prouzrokovane skrivljenim ponašanjem radnika zbog počinjenja teške povrede obveza iz radnog odnosa određuje se u unaprijed određenom iznosu.

Iznos za naknadu unaprijed ugovorene štete određuje se u visini 10 % bruto plaće radnika za mjesec koji je prethodio mjesecu počinjenja štete.

Ugovorena naknada štete iz stavka 1. ovog članka ne može se naplatiti uskratim isplate plaće radnika ili nekog njezinog dijela bez suglasnosti radnika.

Odgovornost poslodavca

Članak 107.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

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

Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 108.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za 3 (tri) godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za 5 (pet) godina od kada je šteta nastala.

Članak 109.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog progona.

Članak 110.

Potraživanje naknade štete koju Poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku, koji je štetu prouzročio, u roku od 6 (šest) mjeseci od dana isplaćene naknade.

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 111.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi Ravnatelj.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama Ravnatelj će se savjetovati ili zatražiti prethodnu suglasnost Radničkog vijeća i to za slučajeve i na način propisan ZOR-om.

U odluci o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti Poslodavac je dužan dati radniku pouku o pravu ulaganja zahtjeva za zaštitu prava i upozoriti ga na rok za ulaganje zahtjeva i na tijelo kojem se zahtjev upućuje.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko od njegovih prava iz radnog odnosa može u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostave odluke kojom je ono povrijeđeno tj. od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Upravnog vijeća ostvarenje tog prava.

Članak 112.

Sve odluke o ostvarivanju prava i obveza izravno se uručuju radniku na radnom mjestu uz potpis i naznaku nadnevka.

Odbije li radnik primiti odluku iz prijašnjeg stavka, osoba koja dostavlja odluku načinit će zabilješku s naznakom pokušaja dostave i istog dana je staviti na oglasnu ploču u sjedištu Poslodavca.

Dan isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se danom uručenja odluke radniku.

Članak 113.

Ako radnik nije na radu, odluka se radniku dostavlja putem dostavljača Poslodavca ili poštom uz povratnicu na njegovu posljednju poznatu adresu (koju je radnik prijavio Poslodavcu).

Potvrdu o dostavljanju potpisuju primatelj i dostavljač, a primatelj slovima upisuje i dan primitka.

Odbije li primitak odluke iz prijašnjeg stavka radnik ili odrasli član njegovog obiteljskog domaćinstva ili se utvrdi netočna ili nepotpuna adresa radnika, odluka se idućeg dana stavlja na oglasnu ploču, a danom izvršene dostave smatra se treći dan od dana isticanja na oglasnu ploču.

Članak 114.

Upravno vijeće odlučuje o zahtjevu radnika koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, za ostvarenje njegovog prava.

Članak 115.

Upravno vijeće može u roku od 15 (petnaest) dana od primitka zahtjeva za zaštitu prava, nakon brižljivo i svestrano razmotrenog predmeta, donijeti svoju odluku.

Upravno vijeće može zahtjev za zaštitu prava odbaciti, odbiti ili usvojiti, te osporavanu odluku poništiti u cijelosti ili djelomično ili ju izmijeniti.

Članak 116.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Upravnom vijeću nije podnio zahtjev iz članka 110., osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Članak 117.

Odredbe ove Glave ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 118.

Radnici zaposleni kod Poslodavca imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i probicima, na način i pod uvjetima propisanim ZOR-om.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 119.

Na ostala pitanja u svezi sa radnim odnosom koja nisu propisana ovim Pravilnikom na odgovarajući način primjenjuju se odredbe ZOR-a, ostalih zakona, te ostalih akata Poslodavca.

Članak 120.

Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisanog ZOR-om. Ako kod Poslodavca nema sindikalnog povjerenika onda prava i obveze preuzima član Upravnog vijeća iz reda radnika.

Članak 121.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje se primjenjivati Pravilnik o radu, unutarnjem ustroju i plaćama radnika Studentskog centra Dubrovnik.

Članak 122.

Pravilnik o radu donosi se i mijenja na način propisan odredbama ZOR-a.

Članak 123.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA:
izv. prof. dr. sc. Nikša Koboević

Nikša Koboević

Ur.Broj: 189-2/20.
Dubrovnik, 18.08.2020.



Pravilnik o radu Studentskog centra Dubrovnik objavljen je na oglasnoj ploči Studentskog centra Dubrovnik dana 24. kolovoza 2020. godine i stupa na snagu dana 01. rujna 2020. godine.

