

Temeljem odredaba Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14, 127/17, 98./19, 151/22), te odredbi članka 14. Statuta Javne ustanove „Park prirode Žumberak - Samoborsko gorje“, Upravno vijeće Javne ustanove „Park prirode Žumberak - Samoborsko gorje“, na svojoj 38. sjednici održanoj dana 5. srpnja 2023. godine donosi

PRAVILNIK O RADU JAVNE USTANOVE „PARK PRIRODE ŽUMBERAK - SAMOBORSKO GORJE“

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika u radnim odnosima, plaće, naknade plaća, ostvarivanje materijalnih prava radnika, organizacija rada, pravila o radu i u svezi s radom, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i mjere za zaštitu od diskriminacije te druga pitanja bitna za uređivanje radnog odnosa u Javnoj ustanovi „Park prirode Žumberak - Samoborsko gorje“ (u daljem tekstu: Poslodavac).

(2) Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike zaposlene kod Poslodavca, osim ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu.

Članak 2.

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

(2) Radnikom se, u smislu ovog Pravilnika smatra fizička osoba koja u radnom odnosu s Poslodavcem obavlja za njega određene poslove, neovisno o tome je li radni odnos zasnovan na određeno ili neodređeno vrijeme te neovisno o činjenici radi li radnik u punom, nepunom ili skraćenom radnom vremenu ili kao pripravnik.

(3) Osoba koja za Poslodavca obavlja određeni posao temeljem ugovora o djelu, autorskog ugovora i slično, ili je kod Poslodavca na stručnom osposobljavanju za samostalni rad u smislu odredbe čl. 59. Zakona o radu, ne smatra se radnikom u smislu ovog Pravilnika, a prava i obveze Poslodavca i takve osobe ravnaju se prema njihovom međusobnom ugovoru i posebnim propisima.

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

II. PROMJENA PRAVILNIKA

Članak 3.

(1) Ako nakon stupanja na snagu ovog Pravilnika, zakonom, kolektivnim ugovorom i/ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca, pojedina prava radnika budu utvrđena u većem opsegu nego što su utvrđena ovim Pravilnikom, na ta će se prava neposredno primjenjivati odredbe takvog zakona, kolektivnog ugovora i/ili drugog propisa, dok će Pravilnik ostati na snazi i biti primjenjiv u preostalom dijelu.

(2) Ako se pojedina pitanja iz radnog odnosa urede na drukčiji način pisanim ugovorom o radu sklopljenim između Radnika i Poslodavca, primjenjivat će se odredbe ugovora o radu, ako to nije u suprotnosti s odredbom čl. 9. st. 3. Zakona o radu.

III. ORGANIZACIJA RADA

Članak 4.

Proces rada Poslodavca organiziran je kroz ustrojstvene jedinice. Ustroj i poslovi na pojedinim radnim mjestima uređeni su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu.

Članak 5.

Zaštita na radu i protupožarna zaštita detaljnije se uređuju pravilnicima, posebnim općim aktima ili programima koje donosi Poslodavac u skladu sa zakonskim i drugim propisima o zaštiti na radu i zaštiti od požara.

IV. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

- (1) Za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove kod Poslodavca raspisuje se javni natječaj radi ispunjavanja ustavne odredbe o jednakoj dostupnosti javnih službi svim građanima Republike Hrvatske.
- (2) Potreba za zasnivanjem radnog odnosa za sve poslove oglašava se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i na web-stranicama odnosno na oglasnim pločama ustanova, te u »Narodnim novinama« samo ako je to propisano posebnim propisom.
- (3) Prilikom stupanja na rad radnik će se pobliže upoznati s propisima o radnim odnosima, poslovima određenog radnog mjesta, uvjetima rada, pravima i obvezama iz radnog odnosa, organizacijom rada, te mjerama zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.
- (4) Radnika uvodi u rad neposredno nadređeni, voditelj odjela, ili radnik s radnim iskustvom na određenim poslovima, kojeg odredi ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštena osoba.
- (5) Ravnatelj ili od njega ovlaštena osoba radniku izdaje upute i naloge za rad u skladu s naravi i vrstom posla koje radnik obavlja na određenom radnom mjestu.

Članak 7.

Poslodavac je dužan osigurati uvjete za siguran rad radnika. S tim u vezi Poslodavac je obavezan organizirati osposobljavanje svakog radnika za siguran rad, a osobito nakon stupanja na rad, premještanja na drugo radno mjesto, uvođenja novih tehnologija ili opreme.

Članak 8.

Radnik ima pravo odbiti rad na radnom mjestu ili napustiti radno mjesto, ako mu prijete neposredna opasnost za život ili zdravlje zbog neosiguranih uvjeta za siguran rad. U ovom slučaju radnik je dužan odmah obavijestiti neposredno nadređenog, voditelja odjela ili ravnatelja o razlozima odbijanja rada ili napuštanja radnog mjesta.

Članak 9.

Poslodavac je dužan poštivati dostojanstvo radnika i ne smije stavljati u nejednak položaj ili povlašćivati pojedine ili skupinu radnika u odnosu na druge.

Članak 10.

- (1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom donosi ravnatelj Poslodavca. Natječaj i/ili oglas za zasnivanje radnog odnosa može se objaviti u dnevnom i/ili tjednom tisku ili službenoj mrežnoj stranici Poslodavca ili kod nadležne službe Zavoda za zapošljavanje.
- (2) Radni odnos se zasniva ugovorom o radu koji se sklapa u pisanom obliku.
- (3) Pisani ugovor o radu mora sadržavati podatke propisane Zakonom o radu, odnosno, kada je to zakonom dopušteno, upućivanje na pojedine odredbe ovog Pravilnika te se dostavlja radniku prije početka rada.
- (4) U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju dio ugovora o radu.
- (5) Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti uvid u Pravilnik o radu i ostale pravilnike ili/i interne akte kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.
- (6) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku najkasnije prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, koja mora sadržavati sve podatke propisane Zakonom o radu.
- (7) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 (osam) dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Članak 11.

- (1) Svaki radnik dužan je ugovorom preuzete poslove obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada.
- (2) U skladu s posebnim zakonom, drugim propisima i aktima Poslodavca, radniku se moraju osiguravati uvjeti za siguran rad, te zaštita njegovog zdravlja i sigurnosti na radu, dostojanstva i privatnosti.

Članak 12.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga posredno ili neposredno onemogućuje ili bitno ometa ili bi ga mogla onemogućiti ili bitno ometi u izvršenju obveza iz ugovora o radu, ili koja ugrožava ili bi mogla ugroziti život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

(2) Također, radnik je dužan prilikom sklapanja ugovora o radu izvijestiti Poslodavca o svim svojim već sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem ili poslodavcima.

(3) Prilikom sklapanja ugovora o radu, kao i prilikom odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično), Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom. Na takva nedopuštena pitanja radnik ne mora odgovoriti.

V. PRETHODNO PROVJERAVANJE SPOSOBNOSTI RADNIKA

Članak 13.

(1) Prije sklapanja ugovora Poslodavac može obaviti prethodnu provjeru stručnih i drugih sposobnosti radnika. Ovisno o opisu poslova radnog mjesta za koje se budući radnik prijavio (kandidirao), Poslodavac može organizirati jednokratno ili višednevno provjeravanje sposobnosti i vještina radnika koje su potrebne za to radno mjesto. Višednevno provjeravanje sposobnosti i vještina radnika uobičajeno se vrši kod zapošljavanja radnika na onim radnim mjestima za koja Poslodavcu nije moguće jednokratnim razgovorom s kandidatom ili testom za određeno radno mjesto spoznati sve njegove kvalitete i nedostatke odnosno, u konačnici, procijeniti njegovu sposobnost ili nesposobnost za rad na konkretnom radnom mjestu, zbog potrebe posjedovanja određenih iznimnih vještina, sposobnosti, samostalnog pronalaženja rješenja za određene probleme i pitanja i slično. Zbog toga će Poslodavac provjeru postojanja ovih sposobnosti kod kandidata za rad na takvim radnim mjestima (a po svojoj diskrecijskoj ocjeni i kandidata za rad na bilo kojem radnom mjestu kod Poslodavca, odgovarajućom primjenom odredaba ovog članka), obavljati kroz najduže 1 (jedan) tjedan tako da će kandidate za predmetna radna mjesta angažirati u radnom vremenu Poslodavca na stvarnim poslovima tih radnih mjesta, pri čemu testiranje svakog pojedinog kandidata ne smije trajati duže od 4 (četiri) sata dnevno. Kandidati nemaju pravo na bilo kakvu naknadu za vrijeme provedeno na testiranju, kao niti za eventualni radni, prodajni ili drugi učinak tijekom toga testiranja, bez obzira jesu li nakon testiranja zasnovali radni odnos s Poslodavcem ili nisu udovoljili na testiranju. Poslodavac je dužan, prije početka testiranja odnosno provjere sposobnosti kandidata za radnika na određenom radnom mjestu u skladu s ovim člankom, detaljno ga upoznati sa sadržajem i trajanjem postupka prethodne provjere sposobnosti, na koji postupak kandidat mora dati suglasnost. Kandidat koji ne pristane na postupak detaljne provjere sposobnosti u skladu s ovim člankom, isključuje se iz daljnjeg kandidacijskog postupka.

(2) U slučaju iz prethodnog stavka, Poslodavac će odlučiti koji će se oblik provjeravanja primijeniti i odrediti radnika koji će provesti provjeravanje.

(3) Postupak prethodnog provjeravanja, a niti njegovi rezultati, ne obvezuju Poslodavca, ali kandidat za radno mjesto ne smije biti diskriminiran po bilo kojoj osnovi u odnosu na druge kandidate u postupku prethodnog provjeravanja.

(4) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled. Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika snosi Poslodavac. Poslodavac je dužan maloljetnog kandidata za radno mjesto uputiti u postupak prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za rad na takvom mjestu, sukladno odredbama važećeg Pravilnika o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati, odnosno drugog odgovarajućeg propisa.

VI. PROBNI RAD

Članak 14.

(1) Trajanje probnog rada određuje se u svakom pojedinom slučaju ugovorom temeljem kolektivnog ugovora i Zakona o radu, s tim da on može trajati najduže 6 (šest) mjeseci.

(2) Iznimno od prethodnog stavka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust sukladno Zakonu o radu, u kojem slučaju se trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

(3) Obje strane mogu za vrijeme probnog rada otkazati ugovor, poštujući pritom otkazni rok od jednog tjedna. Kada Poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog nezadovoljavanja radnika na probnom radu, na takav se otkaz ne primjenjuju

odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim onih koje se odnose na obvezan oblik takvog otkaza (pisani oblik, obrazloženje i dostava radniku — čl. 120.), početak tijeka otkaznog roka s danom dostave pisane odluke o otkazu (čl. 121. st. 1.) i mogućnosti sudskog raskida ugovora o radu (čl. 125. toga Zakona).

(4) Ako poslodavac najkasnije posljednjeg dana probnog rada ne donese odluku o otkazu ugovora o radu radniku na probnom radu zbog neuspjeha probnog rada, smatra se da je radnik s uspjehom obavio probni rad. Dostava donesene odluke o neuspjehu probnog rada i njezino trajanje ne utječe na valjanost same odluke o otkazu ugovora o radu zbog neuspjeha probnog rada, ako je donesena u ovdje navedenom roku.

VII. STRUČNO USAVRŠAVANJE

Članak 15.

(1) Poslodavac može, u skladu s mogućnosti i potrebama rada, a prema svojoj slobodnoj volji i sukladno poslovnim rezultatima radnika i njegovoj volji za školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, uputiti radnika na daljnje osposobljavanje odnosno stručno usavršavanje u Republici Hrvatskoj ili inozemstvu. Također, Poslodavac može radniku omogućiti stručno usavršavanje pohađanjem stručnih seminara u poslovnim prostorijama Poslodavca ili na nekom drugom mjestu gdje će se održavati seminari na teritoriju Republike Hrvatske u organizaciji Poslodavca ili drugih pravnih osoba. Pri upućivanju na stručno usavršavanje, sve troškove putovanja, smještaja i stručnog usavršavanja snosit će Poslodavac, ali se radnik i Poslodavac u svakom pojedinom slučaju mogu drugačije dogovoriti u pisanom obliku, u kojem će se slučaju za ocjenu njihovih prava i obveza u cijelosti koristiti i primjenjivati taj njihov zaseban ugovor.

(2) Poslodavac može radniku omogućiti osposobljavanje iz prethodnog stavka u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova. Pri upućivanju na osposobljavanje zbog promjena ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, sve troškove putovanja, smještaja i osposobljavanja snosit će Poslodavac.

VIII. TRAJANJE RADNOG ODNOSA

Članak 16.

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

(2) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena. Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

(3) S istim radnikom smije se sklopiti najviše 3 (tri) uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od 3 (tri) godine.

(4) Trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(5) Istekom roka od tri godine iz stavka 3. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od 3 (tri) godine, poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje 6 (šest) mjeseci.

(6) Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Također, Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je s Poslodavcem sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove. Ako kod Poslodavca nema takvog radnika, Poslodavac je tada dužan osigurati radniku zaposlenom na određeno vrijeme uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme i obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine. Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca nisu uređeni takvi uvjeti rada, Poslodavac je dužan radniku s kojim je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

IX. PRIPRAVNIŠTVO I STRUČNO OSPOSBLJAVANJE ZA RAD

Članak 17.

- (1) Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.
- (2) S pripravnikom se u pravilu sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme i to na razdoblje trajanja pripravničkog staža propisanog odgovarajućim propisom ili kolektivnim ugovorom.
- (3) Pripravnici se mogu zapošljivati na radnim mjestima od I. do III. vrste sukladno propisanog odgovarajućem propisu ili kolektivnim ugovorom.

Članak 18.

- (1) Ako su stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeni zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).
- (2) Stručno osposobljavanje za rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.
- (3) Ako zakonom nije drukčije propisano, i na osobu koja se stručno osposobljava za rad se primjenjuju odredbe ovog Pravilnika i Zakona o radu, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu. Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

Članak 19.

- (1) Poslodavac pripravniku određuje voditelja koji je dužan sačiniti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu. Program treba sadržavati znanja koja pripravnik mora usvojiti i poslove koje treba naučiti obavljati za vrijeme pripravničkog staža.
- (2) Voditelj mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik.
- (3) Pripravnika se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca, ako se time, s obzirom na narav poslova za koje se pripravnik osposobljava, pripravniku omogućuje stjecanje posebnih znanja i/ili iskustava koja će mu koristiti za kasniji samostalan rad.
- (4) Osposobljavanje pripravnika kod drugog poslodavca smije trajati najdulje jednu polovinu njegovog pripravničkog staža, time da posljednji mjesec pripravničkog staža pripravnik mora provesti kod Poslodavca.

Članak 20.

- (1) Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaze stručni ispit kod Poslodavca, ako takav ispit nije predviđen zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom. Program, sadržaj i način polaganja stručnog ispita kod Poslodavca sastavni su dio programa osposobljavanja pripravnika iz članka 19., stavka 1. ovog Pravilnika.
- (2) Pripravnik ispit polaže pred voditeljem koji je najkasnije u roku od 3 (tri) dana nakon polaganja ispita dužan dostaviti Poslodavcu izvješće o uspjehu pripravnika.
- (3) Pripravniku zaposlenom na neodređeno vrijeme koji ne položi stručni ispit može se redovito otkazati ugovor o radu.

X. OBAVLJANJE POSLOVA RADNIKA NA IZDVOJENOM MJESTU RADA

Članak 21.

- (1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i Poslodavca, a koji nije prostor Poslodavca.
- (2) Poslovi koji su ovim Pravilnikom i/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 smije se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada.
- (3) Radnici koji zbog prirode svog posla ne mogu obavljati svoje poslove od kuće (npr. poslovi gdje je fizička prisutnost na radnom mjestu nužna za obavljanje ugovorenih poslova) ne mogu obavljati rad na izdvojenom mjestu rada.
- (4) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

Članak 22.

- (1) Radnik može poslove svog radnog mjesta obavljati na sljedeći način:
 - a) radnik obavlja svoje poslove isključivo u prostoru Poslodavca,

- b) radnik povremeno obavlja svoje poslove od kuće ili drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca sukladno pisanoj odluci Poslodavca.

Članak 23.

(1) U svrhu obavljanja rada od kuće potrebno je ispunjenje sljedećih preduvjeta:

- a) organizacija rada omogućava radniku obavljanje rada od kuće,
- b) radnik ima odobrenje nadređenog za rad od kuće,
- c) radnik posjeduje službeni laptop i/ili desktop, miš, slušalice, pristup Internetu, službeni mobitel, pristup aplikacijama Poslodavca kao to su Libusoft i sl. te drugim aplikacijama potrebnim za obavljanje pojedinačnih poslova,
- d) radnik ima osigurane tehničke preduvjete za rad od kuće te se pridržava sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima,
- e) za vrijeme rada od kuće osigurana je jednaka kvaliteta i produktivnost u izvršavanju radnih zadataka od strane radnika, kao i za vrijeme rada u prostorijama Poslodavca.

(2) Ako je Poslodavac osigurao radniku opremu za rad od kuće iz stavka 1., točke c) ovog članka, ista ostaje vlasništvo Poslodavca, te ju je radnik dužan vratiti po prestanku radnog odnosa.

(3) Radnik je dužan voditi računa o dodijeljenoj opremi za rad te je zaštititi od gubitka, krađe, oštećenja, zlouporabe ili uništenja.

(4) Prilikom rada s opremom za rad od kuće iz stavka 1., točke c) ovog članka, korištenja sredstava elektroničke komunikacije te korištenja Interneta i spajanja na interne resurse Poslodavca, radnik mora primijeniti osobitu pažnju i oprez, te koristiti samo od Poslodavca dozvoljene alate poštujući sve smjernice i upute Poslodavca.

(5) Poslodavac može u bilo kojem trenutku opozvati odobrenje za rad od kuće ako je to potrebno zbog poslovnih razloga ili ako radnik nije osigurao jednaku kvalitetu i produktivnost za vrijeme rada od kuće u izvršavanju radnih zadataka kao za rada u prostorijama Poslodavca, bilo u cijelosti, bilo za pojedini dan rada od kuće, ako smatra da je na taj dan potreban rad radnika u prostoru Poslodavca uz obavijest o tome radniku dan ranije.

(6) Radnik je dužan po pozivu Poslodavca prisustvovati sastancima organiziranim u poslovnim prostorijama Poslodavca ili nekom drugom prostoru (npr. kod poslovnih partnera i sl.) te je dužan odazvati se pozivu na službeni put kad je to potrebno zbog poslovnih razloga čak i u danima kada je predviđen rad od kuće sukladno stavku 1. ovog članka.

(7) Radnik je dužan pridržavati se odredbi o rasporedu radnog vremena u skladu s ugovorom o radu, odlukom Poslodavca ili drugim internim aktom Poslodavca.

(8) Radnik je dužan voditi evidenciju o početku i završetku rada te je dužan navedene podatke evidentirati u tablici evidencije radnog vremena Poslodavca, i to svaki petak za tekući tjedan. Ako je petak u tekućem tjednu neradni dan, Radnik se obvezuje evidenciju radnog vremena dostaviti ispunjenu sljedeći radni dan.

Članak 24.

(1) Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor Poslodavca radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika uz prethodni dogovor i uz obavijest od najmanje 3 (tri) radna dana unaprijed.

(2) Rad od kuće može se dopustiti radniku koji je prethodno od strane Poslodavca osposobljen za rad na siguran način i koji ispunjava minimalne zahtjeve radnog mjesta / mjesta rada koje je odredio Poslodavac.

(3) Poslodavac će radniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu za rad od kuće.

(4) Poslodavac može tražiti da radnik priloži fotografiju svog radnog mjesta od kuće kako bi Poslodavac mogao procijeniti usklađenost takvog radnog mjesta u pogledu zaštite zdravlja i sigurnosti radnika na radu te odgovarajuću izjavu kojom radnik potvrđuje da ispunjava uvjete radnog mjesta / mjesta rada za sigurno obavljanje rada od kuće.

(5) Radnik rad od kuće može obavljati isključivo na lokaciji o kojoj je radnik obavijestio Poslodavca i za koju je unaprijed utvrđeno da ispunjava uvjete radnog mjesta / mjesta rada za sigurno obavljanje rada od kuće.

(6) U slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti radnika za vrijeme rada od kuće, ozlijeđeni radnik/radnikov nadređeni dužni su o pretrpljenoj ozljedi ili profesionalnoj bolesti odmah obavijestiti stručnjaka zaštite na radu koji će pokrenuti postupak utvrđivanja i priznavanja ozljede na radu ili profesionalne bolesti i provesti sve ostale propisane mjere.

Članak 25.

(1) Radnik koji radi od kuće sukladno članku 22. ovog Pravilnika ima pravo na naknadu troškova nastalih zbog obavljanja posla u iznosu koji se određuje pisanom odlukom Poslodavca.

(2) Radnik koji radi od kuće sukladno članku 22. ovog Pravilnika ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla te naknadu odlaska na sastanke koje odobri Poslodavac.

Članak 26.

Prilikom rada od kuće, radnik je dužan pridržavati se svih internih akata Poslodavca, a što uključuje, ali se ne ograničava na ovaj Pravilnik, Pravilnik o zaštiti na radu itd.

XI. RADNO VRIJEME

Članak 27.

(1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac. Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac. Međutim, vrijeme pripravnosti može se radniku honorirati, pri čemu se razdoblja pripravnosti i visina naknade za pripravnost mogu urediti ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

(2) Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno, ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ne bude određeno kraće radno vrijeme.

(3) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca, uz uvjet da je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestio svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(4) Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

Članak 28.

(1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti kada narav i opseg poslova odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu, s tim da radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena, osim u slučaju temeljem Zakona o radu.

(2) 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.

(3) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima za koje se sklapa ugovor o radu sa skraćenim radnim vremenom.

(4) Ako to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva radnika, svaki s nepunim radnim vremenom.

Članak 29.

(1) Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno na samo neke dane u tjednu.

(2) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede dnevnog odmora, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta. Ostala prava ti radnici ostvaruju u opsegu koji odgovara dužini trajanja nepunog radnog vremena. Na radnike koji rade u nepunom radnom vremenu na odgovarajući se način primjenjuje odredba čl. 16. st. 8. ovog Pravilnika.

(3) Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća i druga materijalna prava: jubilarna nagrada, regres, naknada za božićne blagdane i slično) određuje se razmjerno ugovorenim radnom vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 30.

(1) U slučajevima kada proces rada to zahtijeva može se uvesti preraspodjela radnoga vremena, temeljem odgovarajuće odluke Poslodavca, pri čemu ono ne smije biti duže od 48 (četrdeset osam) sati tjedno odnosno iznimno 56 (pedeset šest) sati tjedno u razdoblju u kojemu je duže od ugovorenog punog ili nepunog radnog vremena, ako je to predviđeno kolektivnim ugovorom i ako je radnik Poslodavcu dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(2) Ako preraspodjela radnoga vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, Poslodavac će predložiti plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova

i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno vrijeme, dostaviti Upravnom vijeću na odobrenje i takav plan prethodno dostaviti inspektoratu rada, sukladno važećem Zakonu o radu.

RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 31.

(1) Raspored dnevnog i tjednog radnog vremena utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom, uzevši u obzir zakonska ograničenja iz važećeg Zakona o radu u svezi nejednakog rasporeda radnog vremena.

(2) Utvrđeno trajanje i raspored radnog vremena Poslodavac može izmijeniti zbog potreba procesa rada. Prije donošenja odluke sukladno čl. 150 Zakonu o radu, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem ili predstavnikom radnika o namjeravanoj odluci.

(3) O rasporedu i promjeni radnoga vremena Poslodavac će obavijestiti radnike tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

(4) Kada je u slučaju nastanka prijeko potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, Poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

KORIŠTENJE RADNOGA VREMENA

Članak 32.

(1) Radnici su dužni pridržavati se Odluke Poslodavca o trajanju i rasporedu dnevnog i tjednog radnog vremena iz čl. 25. st. 1. ovog Pravilnika, pa slijedom navedenoga, rad treba točno započeti i ne smije završiti prije vremena utvrđenog navedenom Odlukom Poslodavca.

(2) Kontrola točnosti radnika glede početka i završetka radnoga vremena obavlja se na način koji određuje Poslodavac. Poslodavac je slobodan u tu svrhu organizirati kontrolu ulaza i izlaza iz vlastitih poslovnih prostorija pomoću magnetnih kartica, knjige dolazaka i odlazaka, te bilo kojim drugim načinom koji smatra prikladnim u okviru svoga poslovanja.

(3) Radnik smije napustiti mjesto rada samo uz prethodnu dozvolu neposredno nadređenog.

(4) O radnom vremenu svakog kod njega zaposlenog radnika, Poslodavac vodi evidenciju u skladu s odredbama važećeg Zakona o radu i čl. 47. ovog Pravilnika.

XII. ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 33.

(1) Odmor u tijeku rada (stanka) za zaposlenika koji radi najmanje šest sati dnevno, svakodnevno traje najmanje 30 minuta, a za maloljetnike najmanje 30 minuta neprekidno.

(2) Zaposlenik koji radi u turnusima od 12 sati, ima pravo na stanku u trajanju od 60 minuta ili dva puta po 30 minuta, u skladu s naravi i potrebama posla.

(3) Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnoga vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

(4) Radnici koji su kod Poslodavca zaposleni u nepunom radnom vremenu, a čije ukupno dnevno radno vrijeme kod dva ili više poslodavaca traje najmanje 6 (šest) sati, pravo na stanku ostvaruju kod Poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Članak 34.

Vrijeme korištenja stanke određuje Poslodavac svojom odlukom o rasporedu radnog vremena iz čl. 31. st. 1. ovog Pravilnika.

DNEVNI ODMOR

Članak 35.

Tijekom svakog razdoblja od 24 (dvadeset i četiri) sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

TJEDNI ODMOR

Članak 36.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 48 (četrdeset i osam) sati, koji u pravilu koristi subotom i nedjeljom.

(2) Odlukom Poslodavca o rasporedu radnoga vremena utvrđuju se poslovi na kojima se zbog specifičnih potreba djelatnosti Poslodavca mora raditi subotom i/ili nedjeljom.

(3) Radnicima koji rade na poslovima iz prethodnog stavka, umjesto subote i/ili nedjelje, kao razdoblje tjednog odmora utvrđuju se neki drugi dan/dani u jednu.

(4) Ako radnik zbog prijekne potrebe radi na dan ili dane tjednog odmora, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati 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.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 37.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 (četiri) tjedna.

(2) Blagdani, neradni dani određeni zakonom, dani razdoblja privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(3) U slučaju da broj dana godišnjeg odmora koji je utvrđen radniku temeljem zakona i dodatnih kriterija iz ugovora o radu, ovog Pravilnika i/ili drugog primjenjivog izvora iznosi više od 6 (šest) tjedana, uzet će se da radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 6 (šest) tjedana, jer ukupno trajanje godišnjeg odmora kod Poslodavca ne može biti duže od navedenog broja tjedana.

(4) Radnici koji su zasnovali radni odnos s nepunim radnim vremenom ostvaruju pravo na godišnji odmor u skladu s odredbama ugovora o radu.

Članak 38.

S obzirom na to da je radno vrijeme svih radnika Poslodavca raspoređeno u 5 (pet) radnih dana u tjednu, to se za potrebe računanja godišnjeg odmora iz članka 37. ovog Pravilnika, utvrđuje kako najmanji broj dana godišnjeg odmora svih radnika Poslodavca iznosi 20 (dvadeset) dana.

Članak 39.

Radnik ostvaruje pravo na određeni broj dana godišnjeg odmora koji se dodaju na njegov najmanji broj određen člankom 37. u svezi s čl. 38. ovog Pravilnika, prema slijedećim kriterijima:

1. s obzirom na složenost poslova

- I vrste 4 dana
- II vrste 3 dana
- III vrste 2 dana
- IV vrste 1 dan

2. s obzirom na dužinu radnog staža

- do 5 godina radnog staža 1 dan
- od 5 do 10 godina radnog staža 2 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža 3 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža 4 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža 5 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža 6 dana
- od 30 i više godina radnog staža 7 dana

3. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju i staratelju s jednim malodobnim djetetom 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na drugu djecu 3 dana
- invalidima i osobama s invaliditetom 2 dana

4. s obzirom na radne uvjete:

- rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim napregnutostima ili posebnim radnim vremenom 3 dana

Članak 40.

(1) Okvirni plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom koja se objavljuje na oglasnoj ploči ili na drugi način dostavlja svakom radniku najkasnije do 30. lipnja tekuće godine. Do tog roka Poslodavac može, uvažavajući potrebe organizacije rada, odobriti korištenje godišnjeg odmora na pojedinačni zahtjev radnika.

(2) Poslodavac je dužan najmanje 15 (petnaest) dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

(3) Od plana korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka može se iznimno odstupiti, ako to zahtijeva prijeka potreba neometanog odvijanja rada.

(4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s

težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(5) Iznimno, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na 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.

(6) U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(7) Radnik ima pravo koristiti dva puta godišnje po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvjesiti poslodavca ili osobu koji on ovlasti najmanje tri dana ranije.

(8) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršavanja važnih i neodgodivih poslova.

(9) Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 8. ovoga članka donosi ravnatelj.

(10) Radnicima kojima je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljavanje korištenja godišnjeg odmora.

(11) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora. Troškovima iz ovog stavka smatraju se putni i drugi troškovi.

(12) Putnim se troškovima smatraju stvarni troškovi prijevoza koji su radnici koristili u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem su koristili godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

(13) Drugim se troškovima smatraju ostali izdaci koji su za radnika nastali zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuju odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 41.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

Članak 42.

(1) Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora za određenu kalendarsku godinu, koji se utvrđuje u trajanju od 1/12 (jedne dvanaestine) godišnjeg odmora određenog na način predviđen člankom 37., 39. i 41. ovog Pravilnika, za svaki navršeni mjesec rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije ostvario pravo na puni godišnji odmor neprekidnim radnim odnosom dužim od 6 (šest) mjeseci kod Poslodavca,
- ako mu radni odnos prestaje.

(2) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz prethodnog stavka ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

PLAĆENI DOPUST

Članak 43.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 (deset) radnih dana za važne osobne potrebe.

(2) Plaćeni dopust koristi se uvijek u vrijeme ili neposredno nakon nastupa događaja zbog kojeg radnik ima pravo na taj dopust, a ako je u to vrijeme na godišnjem odmoru ili bolovanju, nema pravo na plaćeni dopust.

(3) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi i/ili darivanja krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje ostvaruje pravo na slobodne dane koji koristi sukladno važećem kolektivnom ugovoru, neposredno nakon darivanja krvi, osim ako se s Poslodavcem ne dogovori drukčije.

Članak 44.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za sljedeće važne osobne potrebe u predviđenom trajanju:

- | | |
|---|---------------|
| - sklapanje braka | 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta | 5 radnih dana |
| - smrt supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka | 5 radnih dana |
| - smrt brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika | 2 radna dana |
| - selidbe u istom mjestu stanovanja | 2 radna dana |
| - selidbe u drugo mjesto stanovanja | 4 radna dana |

- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja 3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama 1 radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. 2 radna dana
- prirodne nepogode 5 radnih dana
- dobrovoljnog darivanja krvi, za svako dobrovoljno davanje 2 radna dana

(2) Zaposlenik 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) Članom uže obitelji 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, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

(4) U okviru maksimalnih 10 radnih dana plaćenog dopusta godišnje, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust više puta po istom slučaju iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju iz stavka 1. točke 8. ovoga članka.

(5) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka u svakom pojedinom slučaju odobrava i njegovo trajanje određuje ravnatelj Poslodavca, tako da se korištenjem plaćenog dopusta ne remeti tijek rada, uvažavajući pritom sve okolnosti na strani radnika.

(6) Ako radnik od Poslodavca bude upućen na obrazovanje, osposobljavanja i usavršavanje temeljem odredbi članka 15. ovog Pravilnika ili mu korištenje plaćenog dopusta bude odobreno zbog drugih potreba Poslodavca, plaćeni dopust može trajati najdulje koliko traje ukupno vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja, odnosno druga potreba Poslodavca.

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 45.

(1) Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ako to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca. Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

(2) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 (pet) radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi. Pod pružanjem osobne skrbi, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji iz članka 44., stavka 2. ovog Pravilnika ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

(3) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 2. ovoga članka.

(4) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku kalendarske godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, i to:

- za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi 5 radnih dana
- za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita 10 radnih dana
- za prisustvovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima 5 radnih dana
- za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.) 2 radna dana

Školovanje i stručno usavršavanje treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja i njegovom profesijom ili djelatnošću Poslodavca.

(5) Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

ODSUTNOST S POSLA

Članak 46.

(1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj podini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz prethodnog stavka smatra se vremenom provedenim na radu.

XIII. EVIDENCIJA O RADNICIMA

Članak 47.

(1) Poslodavac vodi u elektroničkom obliku evidenciju o radnicima, koja sadrži podatke o radnicima i njihovom radnom vremenu. Poslodavac evidenciju za svakog radnika počinje voditi danom početka rada radnika i vodi je do dana prestanka radnog odnosa, a evidenciju čuva kao dokumentaciju trajne vrijednosti. Radnik ima pravo uvida u ovu evidenciju.

(2) Evidencija o radnicima Poslodavca sadrži sljedeće podatke:

1. ime i prezime,
2. osobni identifikacijski broj (u daljnjem tekstu: OIB),
3. spol,
4. dan, mjesec i godinu rođenja,
5. državljanstvo,
6. prebivalište, odnosno, boravište
7. dozvolu za boravak i rad ili potvrdu o prijavi rada, ako ih je strani radnik obavezan imati,
8. stručno obrazovanje te posebne ispite i tečajeve koji su uvjet za obavljanje posla (uključujući licence, certifikate i slično),
9. datum početka rada,
10. naznaku radi li se o ugovoru iz članka 61. i članka 62. st. 3. Zakona o radu te broj radnih sati koje će radnik raditi temeljem takvog ugovora, kao i suglasnost poslodavca kod kojeg radnik radi u punom radnom vremenu ili poslodavca kod kojih radnik u nepunom radnom vremenu radi četrdeset sati tjedno,
11. trajanje rada u inozemstvu, država i mjesto rada, u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo,
12. trajanje privremenog ustupanja radnika u povezano drugo, sjedište i mjesto rada ustupljenog radnika, te država poslovnog nastana povezanog druga, u slučaju ustupanja u inozemstvo,
13. naznaku radi li se o poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem i kako,
14. mjesto rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
15. ugovoreno tjedno radno vrijeme, određeno puno radno vrijeme, odnosno propisano skraćeno radno vrijeme u satima,
16. vrijeme mirovanja radnog odnosa, neplaćenog dopusta, roditeljskih i roditeljskih dopusta ili korištenja drugih prava u skladu s posebnim propisom,
17. datum prestanka radnog odnosa,
18. razlog prestanka radnog odnosa.

(3) Osim podataka iz prethodnog stavka, Poslodavac prikuplja i vodi u elektroničkom obliku evidenciju i o drugim, od radnika ili od nadležnog tijela prijavljenim podacima, od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom (mirovinski staž do početka rada kod poslodavca, obavijest i/ili potvrda o trudnoći, majčinstvo, dojenje djeteta, status samohranog roditelja, status posvojitelja, uzdržavanim osobama, profesionalna bolest, ozljeda na radu, profesionalna nesposobnost za rad, smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, invalidnost, invalidska mirovina zbog djelomičnog gubitka radne sposobnosti, za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu podatak o svakom drugom poslodavcu kod kojeg radnik radi u nepunom radnom vremenu i slično).

(4) Ako Poslodavac koristi rad osoba koje mu je privremeno ustupilo s njime povezano društvo, koji se kod Poslodavca nalaze na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa, redovitih studenata koji kod Poslodavca rade posredstvom ovlaštenih studentskih centara, redovitih učenika koji kod njega rade posredstvom ovlaštenih srednjoškolskih ustanova, redovitih učenika ustanova za strukovno obrazovanje koji kod Poslodavca pohađaju praktičnu nastavu i vježbe i osobama koje kod njega obavljaju rad za opće dobro u skladu s općim propisom, Poslodavac obvezno vodi posebne evidencije u elektroničkom obliku o takvim osobama, koje počinje voditi danom početka rada navedenih osoba kod Poslodavca i ažurno je vodi do prestanka rada tih osoba kod Poslodavca, a evidenciju čuva najmanje 6 (šest) godina od dana prestanka njihova rada. Predmetna evidencija sadrži sljedeće podatke:

- 1) ime i prezime,
- 2) osobni identifikacijski broj (OIB),
- 3) spol,
- 4) dan, mjesec i godina rođenja,
- 5) prebivalište, odnosno, boravište,
- 6) naziv ugovora ili akta temeljem kojeg osoba radi kod Poslodavca, te dokaz o udovoljavanju propisanim uvjetima za obavljanje tih poslova,
- 7) mjesto rada,
- 8) datum početka rada,
- 9) datum prestanka rada.

(5) Poslodavac u sklopu evidencije o radnicima vodi, također u elektroničkom obliku, evidenciju o njihovom radnom vremenu, i to po razdobljima isplate plaće i naknade plaće, uredno i razumljivo najkasnije 7. (sedmog) dana od dana za koji se podaci popunjavaju. Evidencija o radnom vremenu čuva se 6 (šest) godina, a u slučaju kada Poslodavac ima saznanja da je pokrenut radni spor u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, pri čemu

bi za ostvarivanje tih prava mogle biti relevantne i evidencije, iste je dužan čuvati do pravomoćnog okončanja toga spora, a ista sadrži sljedeće podatke:

- 1) ime i prezime radnika,
- 2) datum u mjesecu,
- 3) vrijeme i sate zastoja, prekida rada i slično, do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran,
- 4) ukupno dnevno radno vrijeme:
 - prekovremeni rad,
 - rad u dane blagdana ili neradnih dana utvrđenih posebnim propisom,
- 5) sate terenskog rada,
- 6) sate pripravnosti,
- 7) vrijeme nenazočnosti na radu:
 - sate korištenja odmora (dnevnog, jednog, godišnjeg),
 - neradne dane i blagdane utvrđene posebnim propisom,
 - sate spriječenosti za rad zbog privremene nesposobnosti za rad,
 - sate plaćenih dopusta,
 - sate nenazočnosti u tijeku dnevnog rasporeda radnog vremena po zahtjevu radnika,
 - sate nenazočnosti u tijeku dnevnog rasporeda radnog vremena u kojima radnik svojom krivnjom ne obavlja ugovorene poslove,
 - sate provedene u štrajku,
 - sate isključenja s rada (lockout).

(6) Ako Poslodavac sukladno važećim propisima nejednako rasporedi radno vrijeme kroz razdoblja od najmanje jednog mjeseca, a najduže jedne godine ili ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, Poslodavac će redovito u evidenciji o radnom vremenu radnika evidentirati te podatke navodeći razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena, odnosno razdoblje preraspodijeljenog radnog vremena, a ostvarene radne sate u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena po danima, tjednima ili mjesecu, evidentirat će na kraju mjeseca i/ili drugog ugovorenog obračunskog razdoblja (u smislu isplate plaće) uz naznaku da se radi o razlici između ugovorenog punog i nepunog radnog vremena do koje dolazi zbog odluke o nejednakom rasporedu radnog vremena, naznačujući pritom trajanje mogućeg prekovremenog rada ostvarenog u tom razdoblju i proširivajući zakonom propisana ograničenja u trajanju tjednog radnog vremena. Također, Poslodavac vodi evidenciju i o posebnim podacima o radnom vremenu od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom utvrđenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

(7) Radnik je obavezan Poslodavcu dostaviti sve osobne i druge podatke koje sadrži evidencija iz ovog članka ili su važećim propisima predviđeni kao podaci koje prikuplja i obrađuje Poslodavac, a svaku promjenu podataka koju Poslodavac u evidenciju unosi temeljem izjave, obavijesti radnika i slično ili temeljem osobnih dokumenata ili isprava radnika, radnik i druga osoba iz stavka 4. ovog članka, dužna je prijaviti Poslodavcu odmah, a najkasnije u roku od 8 (osam) dana od dana nastanka promjene. Radnik koji ne dostavi podatke koje je dužan dostaviti, sam snosi štetne posljedice tog propusta.

(8) Poslodavac može posebnom odlukom opunomoćiti osobu koja će u njegovo ime biti ovlaštena prikupljati podatke o radnicima, koristiti i dostavljati ih trećim osobama u skladu sa zakonom, te voditi evidenciju o radnicima i radnom vremenu iz ovog članka.

XIV. PLAĆE, NAKNADE I OSTALI PRIMICI RADNIKA

PLAĆA

Članak 48.

(1) Za obavljene rad kod Poslodavca u određenom mjesecu radnik ima pravo na plaću. Za vrijeme kada ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

(2) Plaća radnika utvrđuje se sukladno Zakonu o plaćama u javnim službama i Uredbi o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, a što se pobliže uređuje Pravilnikom o plaćama i naknadama.

(3) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću za jednaki rad i rad jednake vrijednosti i primitke koje radnik ostvaruje na temelju radnog odnosa dvjema osobama različitog spola.

(4) Način određivanja plaće svakog pojedinog i svih radnika Poslodavca, Poslodavac utvrđuje zasebnim Pravilnikom o plaćama.

(5) Ravnatelj može predložiti Upravnom vijeću za pojedine radnike isplatu dodatka na plaću u ovisnosti o radnikovim radnim učincima, a kao nagradu za iznimno zalaganje na radnom mjestu i postizanje iznadprosječnih rezultata

(stimulacija) o čemu Upravno vijeće Poslodavca donosi posebnu odluku. Visinu dodatka predlaže ravnatelj Poslodavca prema vlastitom nahođenju i sukladno zakonskim propisima.

(6) Kriteriji za ocjenu radnikovog radnog učinka iz prethodnog stavka su: obavljanje preuzetog posla prema uputama nadređenih, količina i kakvoća obavljenog rada, savjesno gospodarsko postupanje s imovinom Poslodavca, postupanje prema klijentima prema pravilima struke i dobrim poslovnim običajima, doprinos radnika racionalnosti i učinkovitosti poslovanja te kreativnost radnika u radu iskazana u skladu s uputama Poslodavca.

OSNOVNA PLAĆA

Članak 49.

(1) Plaća za izvršeni rad i naknade plaća iskazuju se u bruto iznosima, a drugi primici koje radnik može ostvariti temeljem radnog odnosa u neto iznosima.

(2) Najniža osnovna plaća radnika ne može biti manja od najniže osnovne plaće kao osnovice za obračunavanje doprinosa za zdravstveno osiguranje odnosno najniže plaće propisane važećim Zakonom o minimalnoj plaći, što god je od navedenoga povoljnije za radnika.

(3) Osnovna plaća radnika za ugovoreno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima na kojim radnik radi, uređuje se Pravilnikom o plaćama Poslodavca, pri čemu Poslodavac uzima u obzir složenost i opseg poslova, te standardne uvjete rada na predmetnom radnom mjestu na kojemu zapošljava radnika.

(4) Obračun i isplata plaće, naknade plaće i ostalih primitaka provodi se mjesečno, najkasnije do 15-og u mjesecu za protekli mjesec.

(5) Poslodavac je dužan, najkasnije 15 (petnaest) dana od dana isplate plaće, naknade plaće otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi, a u slučaju da ih ne plati o dospijeću, dužan je radniku najkasnije do kraja mjeseca u kojemu je dospjela isplata tih potraživanja radnika dostaviti:

- a) obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju,
- b) obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

(6) Obračuni iz prethodnog stavka dostavljaju se radniku putem sustava e-Građeni u osobni korisnički pretinac sukladno važećoj Uredbi o dopunama uredbe o sadržaju, načinu prikupljanja i obrade, te mjerama zaštite podataka u registru zaposlenih u javnom sektoru.

NAKNADA PLAĆE

Članak 50.

(1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove osnovne plaće utvrđene Pravilnikom o plaćama Poslodavca.

(2) Razdoblja u kojima radnik ne radi zbog opravdanih razloga jesu primjerice:

- za vrijeme godišnjeg odmora,
- za vrijeme privremene nesposobnosti za rad,
- za vrijeme plaćenog dopusta,
- za vrijeme blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- za vrijeme obrazovanja prema potrebama Poslodavca,
- za vrijeme prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja,
- za vrijeme obavljanja drugih funkcija utvrđenim aktima Poslodavca i drugim propisima,
- za vrijeme obavljanja dužnosti građana u obrani.

Članak 51.

Ako radnik ne ispuni svoju obvezu u pogledu uspješnog završetka obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja i/ili ne ostane na radu kod Poslodavca nakon školovanja još onoliko vremena koliko je to ugovorom o radu, ugovorom o školovanju, ugovorom o stručnom usavršavanju, drugim ugovorom ili ovim Pravilnikom utvrđeno, obavezan je vratiti bruto iznos koji je u njegovu korist i/ili za njegov račun isplaćen kao naknada plaće u razdoblju njegovog školovanja, prekvalifikacije i/ili stručnog osposobljavanja, uvećan za iznos zakonskih zatezних kamata koje bi eventualno tekle na te iznose od dana prestanka ugovora o radu kao dana dospijeća tražbine Poslodavca na povrat ovih naknada plaće, ako ih radnik o dospijeću ne podmiri.

Članak 52.

- (1) Osnovna plaća radnika uvećat će se za rad noću, za prekovremeni rad, rad subotom, rad nedjeljom, rad u smjenama i za dvokratni rad u visini utvrđenoj Pravilnikom o plaćama i naknadama, odnosno Kolektivnim ugovorom.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, sukladno važećim propisima o zdravstvenom osiguranju.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran. Ako se isplaćuje naknada plaće prema ovome stavku, isplaćuje se u visini propisanoj odredbom prethodnog stavka ovog članka.
- (4) Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove. Ako se isplaćuje naknada plaće prema ovome stavku, isplaćuje se u visini propisanoj odredbom stavka 2. ovog članka.
- (5) Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora, na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu, pravo na pomoć, pravo na naknadu troškova za vrijeme službenog puta, pravo na terenski dodatak, pravo na naknadu za odvojeni život, pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, pravo na naknadu za odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, pravo na isplatu jubilarne nagrade i druga prava utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom.

NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA

Članak 53.

- (1) Poslodavac snosi troškove prijevoza radnika na posao i s posla iz mjesta prebivališta radnika kako ga je radnik prijavio poslodavcu i kako se, slijedom toga, navodi u evidenciji Poslodavca iz čl. 47. ovog Pravilnika, do mjesta rada radnika, sukladno Zakonu i važećem Kolektivnom ugovoru tako da radniku isplaćuje naknadu ovih troškova za svako razdoblje obračuna i isplate plaće iz čl. 49. st. 4. ovog Pravilnika unatrag i tu naknadu prikazuje na odnosnom obračunu kao zasebnu stavku.
- (2) Naknada troškova iz prethodnog stavka obračunava se za svako obračunsko razdoblje izračunom visine tih troškova po pojedinom radnom danu pojedinog radnika.

NAKNADA TROŠKOVA ZA SLUŽBENI PUT

Članak 54.

- (1) Radnik koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvo, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja, u skladu s posebnim propisima.
- (2) Troškovi noćenja priznaju se u visini stvarnih troškova, temeljem priloženih računa, u pravilu do visine cijene odgovarajućeg hotela.
- (3) Radnik je dužan u roku od 3 (tri) dana od povratka sa službenog puta ispostaviti Poslodavcu obračun troškova službenog putovanja s priloženim računima.

Članak 55.

- (1) Dnevnicu za službeni put u zemlji isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima.
- (2) Dnevnicu za službeni put u inozemstvo isplaćuje se u neoporezivoj visini propisanoj Odlukom o visini dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna.

Članak 56.

- (1) Radnik ima pravo na punu dnevnicu za svaka 24 (dvadeset i četiri) sata provedena na službenom putu te za ostatak vremena dulji od 12 (dvanaest) sati.
- (2) Radnik ima pravo na cijelu dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje kraće od 24 (dvadeset i četiri) sata, ali dulje od 12 (dvanaest) sati.
- (3) Ako službeno putovanje traje dulje od 8 (osam) sati, ali kraće od 12 (dvanaest) sati, radnik ima pravo na pola dnevnice.
- (4) Kada službeno putovanje traje dulje od 24 (dvadeset i četiri) sata, radnik ima pravo na pola dnevnice za ostatak vremena dulji od 8 (osam) sati, ali kraći od 12 (dvanaest) sati.

NAKNADA ZA KORIŠTENJE VLASTITOG AUTOMOBILA ZA SLUŽBENE POTREBE

Članak 57.

- (1) Ako radnik po nalogu Poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila po prijeđenom kilometru u iznosu sukladno zakonskim propisima. Za svako

pojedino korištenje privatnog vozila radnika u službene svrhe, ravnatelj Poslodavca će izdati zaseban pisani putni nalog, po prethodnom dogovoru s radnikom.

(2) S radnicima kojima na raspolaganje stavlja službeno vozilo u svome vlasništvu ili najmu, za službene i/ili privatne potrebe, Poslodavac će zasebnim ugovorom regulirati njihove međusobne odnose u pogledu toga vozila, troškova koji nastaju njegovom uporabom, održavanjem i drugim pitanjima s tim u svezi.

OSTALI PRIMICI

Članak 58.

Pravo na ostale isplate, naknade, dodatke, primitke, potpore, nagrade i slično, radnici ostvaruju u cijelosti na način i pod pretpostavkama propisanim Pravilnikom o plaćama Poslodavca.

XV. UNUTARNJA ORGANIZACIJA RADA

Članak 59.

(1) Tijela Poslodavca su Upravno vijeće i ravnatelj.

(2) Poslodavcem (Ustanovom) upravlja Upravno vijeće koje ima predsjednika i četiri člana.

(3) Ravnatelj organizira, vodi rad i poslovanje Poslodavca, odnosno, radnik kojemu je ili radnici kojima je od strane Upravnog vijeća i/ili ravnatelja povjereno vođenje poslova na određenoj istoj ili nižoj razini. Ravnatelj je nadređen svim radnicima Poslodavca.

XVI. ZABRANA NATJECANJA S POSLODAVCEM

ZAKONSKA ZABRANA NATJECANJA

Članak 60.

(1) Radnik ne smije za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac, osim iznimno, na temelju posebne prethodne pisane suglasnosti, koje u svakom pojedinom slučaju daje Upravno vijeće na prijedlog ravnatelja Poslodavca. Sklapanjem poslova za svoj ili tuđi račun smatra se ne samo rad temeljem ugovora o radu ili obavljanje drugih poslova na temelju drugog ugovora, nego i držanje poslovnih udjela ili dionica odnosno, općenito, imanje članskih prava, neposredno ili posredno, bez obzira na omjer, u trgovačkom društvu koje na tržištu obavlja poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac i na taj mu način konkurira. Na isti se način tretira i radnikovo eventualno svojstvo direktora odnosno člana uprave i /ili nadzornog odbora takvog društva u Republici Hrvatskoj ili inozemstvu.

(2) Ako radnik prekrši zabranu iz prethodnog stavka, 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 takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla, sve u roku od tri mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

(3) Postupanje Poslodavca na način iz prethodnog stavka ne isključuje njegovo pravo da radniku zbog kršenja zakonske zabrane natjecanja, kao razloga za izvanredni otkaz, otkáže odgovarajućom odlukom ugovor o radu.

(4) Ugovorom o radu ili posebnim ugovorom koji se sklapa s pojedinim radnikom, mogu se drugačije urediti prava i obveze radnika glede obavljanja poslova iz st. 1. ovog članka.

UGOVORNA ZABRANA NATJECANJA

Članak 61.

Na način i uz uvjete propisane važećim Zakonom o radu, s pojedinim radnikom se može ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem te da ne smije za svoj ili za račun trećega sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem.

XVII. ZAŠTITA TAJNOSTI PODATAKA

Članak 62.

(1) Radnik se obvezuje čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke i saznanja tehničke, tehnološke i poslovne prirode do kojih dođe u obavljanju svoje dužnosti kod Poslodavca i postupati tako da ne omogući trećim osobama da ih saznaju, za vrijeme trajanja radnog odnosa, ali i nakon njegovog prestanka. Ova obveza čuvanja poslovne tajne obuhvaća i one podatke o strankama Poslodavca koje su mu bile poznate u okvirima njegove djelatnosti, a javnosti nisu bile dostupne.

(2) Radnik nije ovlašten, bez izričite pisane suglasnosti Poslodavca, bilo kojim domaćim i/ili inozemnim medijima davati ikakve usmene i/ili pisane izjave koje se odnose na projekte koje je provodio i/ili provodi Poslodavac, odnosno, uopće, bilo kakve pisane i/ili usmene izjave koje se odnose na predmet poslovanja Poslodavca i/ili koje se na posredan i/ili neposredan način odnose na osobne podatke kojima radnik tijekom obavljanja svojih redovitih poslovnih aktivnosti kod Poslodavca ima pravo pristupa, a koje se nalaze na evidencijama aktivnosti obrade Poslodavca u svojstvu voditelja obrade.

(3) Radnik nije ovlašten, bez izričite pisane suglasnosti Poslodavca, na svim i/ili bilo kojim društvenim mrežama (Facebook, Instagram, Twitter i sl.) objavljivati ikakve podatke o projektima koje je provodio i/ili provodi Poslodavac, odnosno, uopće bilo kakve podatke koji se odnose na predmet poslovanja Poslodavca i/ili koje se na posredan i/ili neposredan način odnose na osobne podatke kojima Radnik tijekom obavljanja svojih redovitih poslovnih aktivnosti kod Poslodavca ima pravo pristupa, a koje se nalaze na evidencijama aktivnosti obrade Poslodavca u svojstvu voditelja obrade, neposrednim objavama odnosno sadržaja i/ili prilaganjem poveznica na odgovarajuće mrežne stranice.

(4) Radnik je obavezan prilikom vršenja objava na svim i/ili bilo kojim društvenim mrežama (Facebook, Instagram, Twitter i sl.) i/ili na različitim mrežnim stranicama prilikom možebitnog komentiranja objavljenih članaka i/ili rasprava, svakodobno voditi računa o načinu i stilu svog izražavanja, pri čemu svakako mora svakodobno izbjegavati bilo kakve diskriminatorne izjave na osnovi rase, etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog i/ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, te izjave bilo kakvog uvredljivog i/ili neprimjerenog sadržaja, te je nadalje obavezan, kod svake objave koja se odnosi na neko aktualno društveno i/ili politički osjetljivo pitanje, svakodobno navesti kako su stavovi izneseni u navedenoj objavi isključivo stavovi tog Radnika, te da isti ne odražavaju stavove njegova Poslodavca.

(5) Ne postupanje radnika u skladu s naprijed navedenim obavezama opisanim st. 2. i 3. ovoga članka, predstavljat će osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa, zbog koje će povrede, kao razloga za izvanredni otkaz, Poslodavac biti ovlašten odgovarajućom odlukom otkazati ugovor o radu takvome Radniku, te će u tom slučaju Radnik ujedno biti dužan nadoknaditi Poslodavcu svu štetu nastalu postupanjem navedenog Radnika u njenom cjelokupnom iznosu uzimajući u obzir sve okolnosti svakog pojedinog slučaja.

Članak 63.

(1) Poslodavac ima isključiva autorska imovinska prava iskorištavanja autorskog djela radnika stvorenog u radnom odnosu izvršavajući radnikove obveze iz ugovora o radu, u sadržaju i opsegu koji je potreban za ostvarenje djelatnosti koju obavlja, bez prostornog i vremenskog ograničenja, neovisno o prestanku radnog odnosa za vrijeme čijeg je trajanja djelo nastalo.

(2) Poslodavac ima pravo autorsko djelo stvoreno u radnom odnosu javno objaviti, prerađivati i prevoditi te takvo koristiti, sastaviti s drugim autorskim djelom radi zajedničkog korištenja te uključiti u zbirku ili bazu podataka i tako koristiti, kao i predstavljati javnosti pod imenom Poslodavca, zajedno s autorovim imenom, ako je to moguće s obzirom na način korištenja. Ove ovlasti Poslodavac može izvršavati u sadržaju i opsegu koji je potreban za ostvarenje djelatnosti koju obavlja.

(3) Poslodavac ima pravo dovršiti nedovršeno autorsko djelo radnika stvoreno u radnom odnosu, za slučaj da autoru radni odnos prestane prije dovršetka djela, kao i u slučaju kad se opravdano može smatrati da autor neće moći sam dovršiti djelo uredno i pravodobno u skladu s potrebama Poslodavca, ako nije drukčije ugovoreno s autorom djela.

(4) Pravo na naknadu za stvaranje autorskog djela u radnom odnosu i njegovo iskorištavanje u skladu s prethodnim stavcima ovog članka ostvaruje se primanjem plaće.

XVIII. POSEBNE ODREDBE VEZANE UZ PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 64.

(1) Radniku prestaje radni odnos na način i uz uvjete utvrđene važećim Zakonom o radu.

(2) Radnik i Poslodavac mogu redovito otkazati ugovor o radu s otkaznim rokom u najkraćem trajanju određenom važećim Zakonom o radu, ako samim ugovorom o radu nije ugovoren dulji rok.

Članak 65.

(1) U slučajevima prestanka ugovora o radu otkazom i to:

- izvanrednim otkazom koji daje Poslodavac;
- redovitim otkazom koji daje Poslodavac, a koji je uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika;

radnik je dužan Poslodavcu nadoknaditi troškove koje je Poslodavac unatrag 2 (dvije) godine računajući od dana donošenja odluke o otkazu ugovora o radu određenom radniku, imao u vezi s usavršavanjem toga radnika sukladno čl. 15. ovog Pravilnika.

(2) Pod troškovima iz prethodnog stavka podrazumijevaju se osobito iznosi uplaćeni za sudjelovanje radnika na raznim stručnim seminarima i savjetovanjima, iznosi uplaćeni za poslijediplomske studije, troškovi koje je Poslodavac imao u vezi upućivanja radnika na usavršavanje kod drugog Poslodavca ili u inozemstvo i slično, te s tim troškovima povezani troškovi prijevoza, prehrane i noćenja radnika, a koje je snosio Poslodavac.

(3) Specificirani obračun troškova iz prethodnih stavaka, Poslodavac će radniku dostaviti u roku od 10 (deset) dana od dana dostave otkaza radniku, zajedno s pisanim zahtjevom za naknadu tih troškova, a radnik je dužan podmiriti obračunate troškove u roku koji mu je Poslodavac ostavio dostavljenim pisanim zahtjevom, koji rok ne može biti kraći od 30 (trideset) dana od dana dostave obračuna, zajedno s zakonskom zateznom kamatom tekućom na iznos obračunatih troškova od dana dospijeca do isplate.

(4) Obveza naknade troškova iz ovog članka ne odnosi se na troškove koje je poslodavac imaju u vezi s edukacijom radnika koja je bila nužna za obavljanje poslova radnog mjesta radi promjena ili uvođenja nove organizacije ili načina rada.

Članak 66.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 67.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga 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.

Članak 68.

(1) Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon 2 (dvije) godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u minimalnom iznosu određenom Zakonom o radu ili ugovorom o radu.

(2) Otpremnina dospijeva na isplatu u roku sukladno važećem Temeljnomo kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama.

XIX. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 69.

(1) Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa, zbog kojih Poslodavac može izvanredno otkazati ugovor o radu, smatraju se naročito ove povrede obveza iz radnog odnosa:

1. zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja;
2. neizvršavanje, neopravdano odbijanje izvršavanja ili nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanja radnih obveza, zadataka i naloga ravnatelja ili druge ovlaštene osobe;
3. odavanje poslovne, službene i/ili druge tajne koju je radnik saznao na radu ili u svezi s radom;
4. zloupotreba prava korištenja bolovanja, ukoliko se na zakonski propisan način utvrdi da je došlo do zlouporabe;
5. izazivanje nereda ili tuče u prostorijama Poslodavca;
6. neopravdano izostajanje s rada;
7. protupravno pribavljanje imovinske koristi na štetu Poslodavca;
8. protupravno pribavljanje imovinske koristi na štetu drugih radnika ili trećih osoba, nastalo na radu ili u svezi s radom;
9. kazneno djelo počinjeno na radu ili u svezi s radom;
10. obavljanje rada kojim se konkurira Poslodavcu;
11. uznemiravanje i spolno uznemiravanje na radnom mjestu

(2) Povrede radnog odnosa koje zbog kojih poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika, smatraju se ove povrede obveza iz radnog odnosa:

1. nezakonito raspolaganje imovinom Poslodavca;
 2. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari;
 3. povreda propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite života i zdravlja radnika, zaštite imovine Poslodavca i životne okoline;
 4. ometanje drugog radnika u radu;
 5. neovlašteno korištenje opreme koja je dana radnicima za izvršavanje njihovih poslova;
 6. dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva, uzimanje alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva tijekom radnog vremena;
 7. neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obveza zbog kojih je prijetilo nastupanje ili je nastupila imovinska ili druga šteta za Poslodavca;
 8. nedopušteni ulazak u poslovne prostorije Poslodavca;
 9. podnošenje netočnog obračuna troškova službenog putovanja, osim ako je takav pogrešan obračun sastavljen zbog nenamjerne pogreške Radnika;
 10. neovlašteno korištenje opreme (hardware) ili programa (software) Poslodavca;
 11. nepristojno ponašanje radnika prema poslovnim partnerima ili drugim radnicima;
 12. neovlašteno davanje podataka u svezi s Poslodavcem i njegovim djelatnostima;
 13. davanje netočnih podataka važnih za donošenje odluka Poslodavca;
 14. odbijanje odgode odnosno prekida korištenja odmora koje je u trenutku prijeko potrebe zatražio Poslodavac;
 15. neopravdano odbijanje izvršenja naređenog posla;
 16. onemogućavanje ovlaštenog radnika u provođenju inventure, revizije ili drugog oblika interne kontrole;
 17. netočno evidentiranje podataka o radu s namjerom pribavljanja sebi ili drugoj osobi imovinske koristi;
 18. napuštanje posla (radnog mjesta) tijekom radnog vremena bez potrebnog odobrenja rukovoditelja
- (3) U slučaju nastanka velike materijalne i/ili druge štete imovini i/ili ugledu poslodavca, odnosno drugih teških posljedica, koje su uzrokovane povredama radnih obveza iz stavka 2., ovog članka, Poslodavac može radniku i izvanredno otkazati ugovor o radu.
- (4) Teškim povredama obveza iz radnog odnosa, zbog kojih poslodavac može izvanredno otkazati ugovor o radu, mogu se smatrati i one povrede obveza iz radnog odnosa koje nisu navedene ovim pravilnikom, odnosno druge važne činjenice, nakon kojih uzimajući u obzir sve činjenice i okolnosti, nastavak daljnje poslovne suradnje nije moguć.

XX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 70.

(1) Odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi Poslodavac sukladno ovom Pravilniku i važećem Zakonu o radu.

(2) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 (petnaest) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava. Zahtjev za zaštitu prava iz radnog odnosa ne zadržava izvršenje pobijane odluke Poslodavca, osim ako Zakonom nije drugačije određeno.

Članak 71.

(1) Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa obavlja se u pravilu njihovim neposrednim uručivanjem radniku uz naznaku datuma i uz potpis radnika da je akt primio.

(2) Ako radnik odbije primiti akt i/ili potpisati potvrdu o primitku akta i/ili se udalji iz prostorije u kojoj se dostava treba obaviti, s obrazloženjem ili bez njega, a prije nego je primio akt i/ili potpisao potvrdu o primitku, osoba koja vrši dostavu o tome će sačiniti zabilješku s naznakom datuma u prisustvu dva svjedoka, a akt će se istog dana objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca i time se smatra da je toga dana akt uručen radniku.

(3) Radniku se akt može dostaviti i putem pošte, preporučenom poštanskom pošiljkom odnosno drugog pružatelja univerzalnih poštanskih usluga, odnosno putem dostavljača Poslodavca, i to na adresu koju je prijavio Poslodavcu. Ako se pismo vrati zbog netočne adrese ili odbitka primitka, ili ako dostava ne bude obavljena iz nekog drugog razloga (primjerice, pošiljka se vrati s naznakom da je radnik obaviješten o prispijeću pošiljke, ali je nije u dostavljenom roku preuzeo i/ili je nepoznat na adresi koju je prijavio Poslodavcu i/ili je odselio s te adrese i slično), sve daljnje dostave tom

radniku obavljat će se objavom pismena na oglasnoj ploči Poslodavca, a dostava će se smatrati obavljenom 8. (osmoga) dana od dana objave.

(4) Pod oglasnom pločom u smislu odredaba ovog članka, smatrat će se i određena lokacija na serveru Poslodavca o kojoj su prethodno obaviješteni i kojoj mogu putem interneta ili interne mreže pristupiti bez ograničenja svi radnici Poslodavca, a objavom na takvoj oglasnoj ploči smatrat će se stavljanje određenog akta na tu lokaciju (s trenutkom kada je to učinjeno), uz obavijest elektroničkom porukom svim radnicima da je novi akt dostupan na predmetnoj lokaciji.

(5) U slučaju otkazivanja radnog odnosa od strane Poslodavca, odluka o otkazu dostavlja se na neki od načina iz prethodnih stavaka ovog članka, uz punu primjenu odredbe prethodnog stavka u svezi eventualne potrebe presumiranja te dostave.

XXI. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA

Članak 72.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, tako da im se osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 73.

(1) Poslodavac će posebnom odlukom imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za dostojanstvo radnika te u roku od 8 (osam) dana od imenovanja radnike obavijestiti o toj odluci.

(2) Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je u roku od najkasnije 8 (osam) dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

(3) Ako Poslodavac u roku iz stavka 2. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 (osam) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

Članak 74.

Za vrijeme prekida rada iz članka 73. ovog Pravilnika radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Članak 75.

(1) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

(2) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

XXII. ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU

Članak 76.

(1) Radnik koji na radu, odnosno u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzroči štetu Poslodavcu, dužan je tu štetu naknaditi. Visina štete utvrđuje se sporazumom radnika i Poslodavca uz primjenu cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako oni nisu dostupni ili ne postoje, procjenom vrijednosti oštećenih i/ili uništenih stvari vještačenjem odnosno ekspertizom za to stručne osobe.

(2) Radnik koji na radu ili u svezi 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.

(3) 1. Naknada štete koju radnik na radu ili u svezi s radom uzrokuje poslodavcu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno odnosno da radnik do sada nije uzrokovao štetu sukladno kolektivnom ugovoru.

Članak 77.

(1) Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je prouzročio.

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

(3) Ako je više radnika prouzročilo štetu namjernim kaznenim djelom, za štetu odgovaraju solidarno.

XXIII. UREDNOST I ČISTOĆA POSLOVNIH PROSTORIJA

Članak 78.

Uzimajući u obzir važnost očuvanja čistoće i urednosti poslovnog okružja i svih poslovnih prostorija Poslodavca ne samo radi skladnog i neometanog rada svih radnika u svrhu uvećanja njihove produktivnosti i zadovoljstva, nego i činjenice da poslovni partneri i posjetitelji posjećuju Poslodavca u njegovim poslovnim prostorijama i objektima kojima upravlja, pa su im ti prostori dostupni za razgledavanje, te s druge strane uvažavajući obvezu svakog radnika da svakodobno čuva ugled Poslodavca u kontaktima s bilo kojom trećom osobom na radnom mjestu i/ili izvan njega, svi radnici su dužni održavati objekte kojima upravlja Poslodavac, ali i vlastito radno mjesto i njegovo neposredno okružje uvijek urednim. Radnici su obvezni po završetku radnog vremena pregledati poslovne prostore, očistiti za sobom sve otpatke, šalice bilo koje vrste, tanjure, podloške, pribor za jelo i bilo koje druge predmete koje radnik ne koristi izravno za obavljanje rada temeljem ugovora o radu, vratiti na odgovarajuće mjesto namijenjeno njihovom skladištenju, kako bi drugi radnik ili druge osobe u slučaju odsustva radnika s posla ili u kojem drugom slučaju mogle bez prethodnog čišćenja i pospremanja započeti rad na radnom mjestu kojim se radnik koristi. Nakon dnevnog pregleda poslovnih prostora i objekata kojima upravlja Poslodavac, radnici su dužni prijaviti sve uočene nepravilnosti nadređenom voditelju odjela.

XXIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 79.

(1) Poslodavac je dužan u roku od 15 (petnaest) dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

(2) Osim podataka iz stavka 1. ovoga članka u potvrdi se ne smije ništa naznačiti što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

(3) Za trajanja radnog odnosa, Poslodavac je dužan, na zahtjev radnika, u roku od 8 (osam) dana od postavljenog zahtjeva, izdati mu potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa, na koju se potvrdu također primjenjuje odredba prethodnog stavka ovog članka.

Članak 80.

(1) Radnik je obavezan pridržavati se odredbi Zakona o radu, ovog Pravilnika, ugovora o radu i drugih propisa koji se odgovarajuće primjenjuju na pitanja iz radnog odnosa.

(2) Radniku je zabranjeno na kompjutorskoj i drugoj opremi poslodavca (hardver) koju koristi u obavljanju poslova svoga radnog mjesta i drugoj koja mu je iz bilo kojeg razloga dostupna tijekom radnog odnosa, instalirati, snimati ili na bilo koji drugi način koristiti nelegalan softver, bilo kakve programe, cjelovite ili djelomične programske kodove i bilo koji drugi softver koji prethodno ne odobri Poslodavac, a pogotovo ne onaj nelicencirani (kada je za uporabu i korištenje određenog programskog rješenja potrebna licenca). Radnik pristaje da Poslodavac u obavljanju kontrole računala i druge opreme i korištenja tom opremom sazna i sve osobne podatke radnika koje bi predmetno računalo i/ili njegove komponente moglo sadržavati zbog toga što ih je radnik tamo snimio i/ili su se njegovom nepažnjom ili slučajem tamo pronašli.

(3) Također, radnik pristaje da Poslodavac periodički, stalno, povremeno, u radno vrijeme ili izvan njega, s razlogom ili bez razloga, kontrolira na sve tehnički moguće načine i/ili neposrednim uvidom računalo i drugu opremu kojom se radnik koristi u obavljanju poslova svoga radnog mjesta, kao i sve komponente takve opreme, bez obzira jesu li trajno ili privremeno na nju priključeni kao periferna jedinica, njihov sadržaj, povijest njihove uporabe i slično. Kršenje odredaba prethodnog stavka predstavlja razloge za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 81.

Ovaj Pravilnik donosi se na način propisan Zakonom o radu i Statutom.

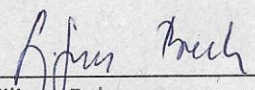
Članak 82.

(1) Upravno vijeće donosi Pravilnik o radu na 38. sjednici održanoj dana 5. srpnja 2023. godine temeljem čl. 14. Statuta i članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14,127/17,98/19 i 151/22).

(2) Ovaj Pravilnik objavit će se po njegovom donošenju na web stranici i oglasnoj ploči u poslovnim prostorijama Poslodavca te se ima staviti na izravan uvid svakome radniku koji to zatraži, a stupit će na snagu istekom osmog dana od dana objave Pravilnika na oglasnoj ploči Poslodavca.

URBROJ: 238-17-24-1-23-111-1-1

Predsjednica Upravnog vijeća:



Ljiljana Bukovec, mag. oec.,
univ.spec.oec.

Utvrđuje se da je Pravilnik o radu Javne ustanove „Park prirode Žumberak - Samoborsko gorje“ objavljen na oglasnoj ploči Javne ustanove „Park prirode Žumberak - Samoborsko gorje“ 06.07. 2023., te je stupio na snagu 15.7. 2023.

U Stanom Duku, 24.7. 2023.,

Ravnatelj:




Kristijan Brkić, prof.