

**SVEUČILIŠNA KNJIŽNICA U SPLITU**

**P R A V I L N I K  
O  
R A D U**

**Split, listopad 2023. god.**

## SADRŽAJ

|   |    |
|---|----|
| I. OPĆE ODREDBE .....   | 3  |
| II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA .....  | 4  |
| III. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD .....                           | 7  |
| IV. RADNO VRIJEME .....   | 8  |
| V. ODMORI I DOPUSTI .....   | 11 |
| VI. PLAĆE, NAKNADE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA.....                 | 17 |
| VII. IZUMI, TEHNIČKA UNAPRJEĐENJA RADNIKA I ZABRANA NATJECANJA.....       | 21 |
| VIII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I DOSTOJANSTVA RADNIKA .....               | 22 |
| IX. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA .....                      | 25 |
| X. ORGANIZACIJA RADA.....   | 26 |
| XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA .....                    | 27 |
| XII. PRAVILA O UNUTARNJEM REDU.....                                       | 29 |
| XIII. ODGOVORNOST RADNIKA ZA POVREDE RADNE DUŽNOSTI I NAKNADA ŠTETE ..... | 31 |
| XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU .....                                       | 32 |
| XV. OBRADA I ZAŠTITA OSOBNIH PODATAKA RADNIKA.....                        | 36 |
| XVI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU.....                              | 37 |
| XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE .....                                  | 39 |

Na temelju čl. 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23; u daljnjem tekstu: Zakon o radu), čl. 27. i 63. Statuta Sveučilišne knjižnice Split (u daljnjem tekstu: Statut), a nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom sukladno čl. 150. Zakona o radu, Sveučilišna knjižnica u Splitu, zastupana po ravnateljici Ani Utrobičić, dana 3. listopada 2023. godine donosi

## **PRAVILNIK O RADU**

### **SVEUČILIŠNE KNJIŽNICE U SPLITU**

#### **I. OPĆE ODREDBE**

##### **Predmet i područje primjene**

###### **Članak 1.**

- 1) Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik), uređuju se radni odnosi radnika i Sveučilišne knjižnice u Splitu (u daljnjem tekstu: Poslodavac) i to: zasnivanje radnog odnosa, obrazovanje i osposobljavanje za rad, radno vrijeme, odmori i dopusti, plaće i druga materijalna prava, zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, prestanak ugovora o radu, sudjelovanje radnika u odlučivanju te druga pitanja iz rada i u svezi s radom.
- 2) Pravilnik se primjenjuje izravno na sve radnike kod Poslodavca, osim ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije utvrđena posebnim propisom ili ugovorom o radu.
- 3) Radnik u smislu ovog Pravilnika je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Poslodavca.
- 4) Poslodavac u smislu ovog Pravilnika je Sveučilišna knjižnica u Splitu kao pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.
- 5) Na ravnatelja Sveučilišne knjižnice u Splitu, ovaj Pravilnik se odnosi u dijelu u kojem njegov radno-pravni status, odnosno prava i obveze nisu regulirana odredbama drugih propisa.
- 6) Radnik ima pravo i dužnost upoznati se s odredbama ovoga Pravilnika, što će mu poslodavac omogućiti na način da Pravilnik učini dostupnim putem oglasne ploče i mrežnih stranica Poslodavca.

##### **Rodna jednakost**

###### **Članak 2.**

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

##### **Primjena najpovoljnijeg prava**

###### **Članak 3.**

- 1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, zakonom ili drugim važećim pravnim izvorom, primjenjivat će se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu nije drukčije određeno.
- 2) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovoga Pravilnika, te odredbe Pravilnika smatraju se sastavnim dijelom ugovora o radu, ukoliko radnika ne stavljaju u nepovoljniji radno-pravni položaj u odnosu na odredbe ugovora o radu.

## **Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa**

### **Članak 4.**

- 1) Poslodavac je obavezan radniku dati posao te mu za obavljani rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Poslodavca, danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.
- 2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.
- 3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad na način koji ne ugrožava zdravlje zaposlenika, a u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
- 4) Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

## **Dužnost poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom**

### **Članak 5.**

- 1) Poslodavac i radnik dužni su se u radnom odnosu pridržavati Zakona o radu, ali i svih važećih pravnih propisa koji uređuju radne odnose.
- 2) Poslodavac je dužan upoznati radnika s općim aktima i propisima u vezi s radnim odnosima te s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu prije nego što radnik započne s radom.
- 3) Poslodavac je obavezan odredbe ovoga Pravilnika i drugih propisa kojima su uređeni radni odnosi učiniti dostupnima svim radnicima putem oglasne ploče i mrežnih stranica Poslodavca.

## **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### **Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 6.**

- 1) Svatko može na način propisan zakonom, kolektivnim ugovorom i drugim propisima koji obvezuju Poslodavca zasnovati radni odnos ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene Zakonom o radu te posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisane Zakonom, aktima Poslodavca i posebnim propisima.
- 2) Poslodavac radi ispunjavanja posebnih uvjeta za obavljanje pojedinih poslova može zahtijevati: odgovarajuću stručnu spremu, radno iskustvo na poslovima za koje se sklapa ugovor, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla i druga znanja ili vještine bitne za obavljanje radnih zadataka određenog radnog mjesta.
- 3) Poslodavac može odrediti da se radi provjere sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta s kandidatima koji se jave na natječaj može provesti neka ili sve radnje: psihološko testiranje kandidata, pisana provjera znanja, razgovor s kandidatima.
- 4) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih ili svih poslova, Poslodavac može prije zasnivanja radnog odnosa uputiti na liječnički pregled osobu s kojom namjerava zasnovati radni odnos, a troškove pregleda snosi Poslodavac.
- 5) 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.

- 6) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje i slično) 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.
- 7) Na nedopuštena pitanja iz stavka 6. ovoga članka, radnik ne mora odgovoriti.

### **Odluka o potrebi zapošljavanja**

#### **Članak 7.**

- 1) Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi ravnatelj.
- 2) Prije nego donese odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom, ravnatelj će utvrditi može li se uredno i efikasno obavljanje poslova osigurati drugačijim rasporedom radnika zaposlenih kod Poslodavca.
- 3) Radi zasnivanja radnog odnosa raspisuje se javni natječaj sukladno važećim zakonskim propisima, odredbama kolektivnih ugovora i drugim propisima koji poslodavca obvezuju.
- 4) Javni natječaj se ne provodi isključivo u slučajevima koji su utvrđeni posebnim propisom.

### **Sklapanje ugovora o radu**

#### **Članak 8.**

- 1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- 2) Ugovor o radu mora biti sklopljen u pisanom obliku i sadržavati sve podatke propisane Zakonom o radu.
- 3) Radnik je obavezan savjesno i stručno obavljati ugovorom o radu preuzete poslove, štiti poslovne interese Poslodavca te se pridržavati strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

### **Stupanje na rad**

#### **Članak 9.**

- 1) Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.
- 2) Prije stupanja na rad radniku se mora uručiti primjerak ugovora o radu, omogućiti uvid u Statut Poslodavca, ovaj Pravilnik te druge opće akte Poslodavca.
- 3) Radniku se mora 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.

### **Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

#### **Članak 10.**

- 1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kada je Zakonom o radu drukčije određeno.
- 2) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.
- 3) Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.

### **Ugovor o radu na određeno vrijeme**

#### **Članak 11.**

- 1) 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.
- 2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od 3 (tri) godine.
- 3) 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.

- 4) S istim radnikom smiju 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.
- 5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od 3 (tri) mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.
- 6) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, 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 3 (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
  - ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- 7) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- 8) Istekom roka od 3 (tri) godine iz stavaka 2. i 4. 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.
- 9) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu i 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.
- 10) Poslodavac je dužan radniku koji radi na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji radi temeljem ugovora o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

#### **Probni rad**

##### **Članak 12.**

- 1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad kako bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se sklapa ugovor o radu.
- 2) Probni rad ne smije trajati duže od 6 mjeseci, a trajanje probnog rada ovisi o stupnju složenosti poslova radnog mjesta te se utvrđuje u skladu s odredbama Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.
- 3) 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 u kojem slučaju se trajanje probnog rada može produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od 6 (šest) mjeseci.

#### **Povjerenstvo za praćenje probnog rada**

##### **Članak 13.**

- 1) Probni rad radnika prati povjerenstvo, koje odlukom osniva ravnatelj.
- 2) Povjerenstvo iz stavka 1. ovoga članka se sastoji od 3 (tri) člana koji moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i radnik čija se stručna i radna sposobnost provjerava.
- 3) Ocjena Povjerenstva mora biti pisana i obrazložena te dostavljena ravnatelju najkasnije 10 (deset) dana prije isteka probnog rada.

- 4) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.
- 5) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada iznosi najmanje 1 (jedan) tjedan.
- 6) Ako poslodavac otkaz iz stavka 4. ovoga članka ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu te ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.

### **III. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

#### **Daljnje školovanje, obrazovanje i usavršavanje**

##### **Članak 14.**

- 1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, daljnje školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- 2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad, a prije prijave svog sudjelovanja na seminaru, konferenciji ili bilo kojem drugom obliku obrazovanja i usavršavanja radnik treba zatražiti suglasnost ravnatelja.
- 3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.
- 4) Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

#### **Pripravnici**

##### **Članak 15.**

- 1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik – u daljnjem tekstu: pripravnik).
- 2) Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.
- 3) Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na određeno vrijeme.
- 4) Pripravnika koji se osposobljava za samostalan rad može se privremeno uputiti na rad drugom Poslodavcu.

#### **Članak 16.**

- 1) Pripravništvo se obavlja po planu i programu koji donosi Poslodavac sukladno specifičnostima radnog mjesta te on mora biti uručen pripravniku.
- 2) Plan i program iz stavka 1. ovog članka obuhvaća osnove koje pripravnik treba upoznati tijekom pripravničkog staža, stručnu obuku na tim poslovima u pojedinim ustrojstvenim jedinicama i način stručnog osposobljavanja.
- 3) Pripravniku se određuje stručna osoba koja će pratiti njegov rad sukladno programu.

#### **Pripravnički staž**

##### **Članak 17.**

- 1) Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I. do III. vrste.
- 2) Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:
  - a) 3 (tri) mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste;
  - b) 6 (šest) mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste;
  - c) 12 (dvanaest) mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.

- 3) Na zahtjev pripravnika, pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad i ako trajanje pripravničkog staža nije određeno posebnim propisom.

#### **Stručni ispit**

##### **Članak 18.**

- 1) Nakon proteka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit u skladu s propisima koji reguliraju stručna zvanja u određenoj struci te uvjete i način njihova stjecanja.
- 2) Za polaganje stručnog ispita, pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju propisanom Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama.
- 3) Pripravniku iz članka 15. koji ne položi stručni ispit u roku utvrđenom propisom koji regulira tu materiju ili ne pristupi polaganju stručnog ispita može se ugovor redovito otkazati.

#### **Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa**

##### **Članak 19.**

- 1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.
- 2) Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa može trajati najduže koliko traje pripravnički staž, a razdoblje stručnog osposobljavanja ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju.
- 3) Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima Zakona i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.
- 4) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa mora se sklopiti u pisanom obliku.

## **IV. RADNO VRIJEME**

#### **Pojam radnog vremena**

##### **Članak 20.**

- 1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove prema uputama Poslodavca na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.
- 2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.
- 3) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca smatra se radnim vremenom neovisno o mjestu gdje ih obavlja.

#### **Puno radno vrijeme**

##### **Članak 21.**

- 1) Obveze radnika u redovnom radnom vremenu utvrđuju se u okviru 40-satnog radnog tjedna (puno radno vrijeme).
- 2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pravilu na 5 (pet) radnih dana od ponedjeljka do petka, osim za dio radnika čije je radno vrijeme raspoređeno na 6 (šest) radnih dana od ponedjeljka do subote, sve sukladno odluci o rasporedu radnog vremena.



- 3) Radno vrijeme Poslodavac će za sve radnike utvrditi odlukom o rasporedu radnog vremena.
- 4) U skladu s odlukom Poslodavca o rasporedu radnog vremena, dio radnika radi u dvije smjene koje se dnevno ili tjedno izmjenjuju.

### **Napuštanje radnog prostora**

#### **Članak 22.**

Napuštanje radnog prostora tijekom radnog vremena, osim u vrijeme stanke, dopušteno je isključivo uz odobrenje neposrednog voditelja/rukovoditelja ili ravnatelja.

### **Raspored radnog vremena**

#### **Članak 23.**

- 1) Početak i završetak dnevnog radnog vremena, uključujući i vrijeme odmora tijekom rada (stanka), određuje Poslodavac pisanom odlukom uz obvezu savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom.
- 2) Boravak u radnom prostoru prije početka redovitog radnog vremena, odnosno nakon njegovog završetka koji nije prethodno dogovoren s neposrednim voditeljem/rukovoditeljem ili ravnateljem ne smatra se preraspodjelom radnog vremena, prekovremenim radom, odnosno, radnim vremenom.
- 3) Svako kašnjenje ili nedolazak na rad radnik je dužan javiti neposrednom voditelju/rukovoditelju najkasnije do 60 (šezdeset) minuta od početka radnog vremena radnika.
- 4) Voditelji/ rukovoditelji ustrojstvenih jedinica svoje kašnjenje ili nedolazak na rad dužni su javiti ravnatelju najkasnije do 60 (šezdeset) minuta od početka radnog vremena voditelja/rukovoditelja.
- 5) Sve odluke o radnom vremenu, osim odluke o hitnom prekovremenom radu, moraju se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca, najkasnije 8 (osam) dana prije početka primjene.

### **Nepuno radno vrijeme**

#### **Članak 24.**

- 1) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- 2) Kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu, s radnikom se može sklopiti ugovor o radu s nepunim radnim vremenom pod uvjetima utvrđenim važećim Zakonom o radu i drugim propisima.
- 3) 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.
- 4) Na rad u nepunom radnom vremenu primjenjuju se odredbe Zakona o radu, važećih odredbi kolektivnih ugovora te drugih propisa koji uređuju to pitanje.

### **Prekovremeni rad**

#### **Članak 25.**

- 1) 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).
- 2) Iznimno, u slučaju kada prijeka potreba onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči zaposleniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od 7 (sedam) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- 3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 (pedeset) sati tjedno.
- 4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 (sto osamdeset) sati godišnje, osim ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 (dvjesto pedeset) sati godišnje.

- 5) Trudnica, roditelj s djetetom do 8 (osam) godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- 6) Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- 7) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatni rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

#### **Noćni rad**

##### **Članak 26.**

- 1) Noćnim radom smatra se rad između 22 (dvadeset dva) sata uvečer i 6 (šest) sati ujutro idućeg dana ako za određeni slučaj, ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno.
- 2) Na noćni rad primjenjuju se odredbe važećeg Zakona o radu i ostalih propisa koji reguliraju taj rad.

#### **Dodatni rad**

##### **Članak 27.**

- 1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: 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.
- 2) Ugovor o dodatnom radu ne može se sklopiti u slučajevima koji su predviđeni Zakonom o radu.
- 3) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.
- 4) Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatni rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.
- 5) Na dodatni rad primjenjuju se odredbe važećeg Zakona o radu i ostalih propisa koji reguliraju taj rad.

#### **Evidencija o prisutnosti na radu**

##### **Članak 28.**

- 1) Poslodavac vodi evidenciju o prisutnosti na radu sukladno propisu koji definira sadržaj i način vođenja evidencije o radnicima.
- 2) Osim evidencije o prisutnosti na radu, Poslodavac vodi evidenciju o kojoj ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom (sate rada noću, prekovremeni rad, smjenski rad, rad subotom i slično).
- 3) Radnici su dužni evidentirati vrijeme dolaska na rad i vrijeme odlaska s rada.
- 4) Kontrola početka i završetka radnog vremena provodi se redovnim uvidom u evidenciju prisutnosti na radu, a može biti uređena i posebnom odlukom ravnatelja.
- 5) Sva odstupanja od radnog vremena propisanog odlukom Poslodavca predstavljaju povredu radnog odnosa, a u skladu s odredbama općeg akta Poslodavca kojom se uređuje pitanje stegovne odgovornosti radnika.
- 6) Završetak dnevnog radnog vremena radnika prilagođava se sukladno važećoj odluci o rasporedu radnog vremena.
- 7) Ovisno o dolasku radnika na radno mjesto, zbroj sati po završetku dnevnog radnog vremena odnosno odlasku s radnog mjesta, treba odgovarati punom radnom vremenu u trajanju od 8 sati svakoga dana.
- 8) Mogući višak sati na mjesečnoj bazi evidentira se isključivo ako je praćen odgovarajućim nalogom za prekovremeni rad.

- 9) Voditelji/rukovoditelji ustrojstvenih jedinica su dužni evidenciju o radnom vremenu, o odobrenom i izvršenom smjenskom radu, radu subotom, noćnom radu, prekovremenom radu i sl. dostaviti u Tajništvo i Računovodstvo Poslodavca.

#### **Izvješće o radu**

##### **Članak 29.**

Ravnatelj može po potrebi, tražiti od radnika podnošenje izvješća o svom radu ili od voditelja/rukovoditelja podnošenje izvješća o radu ustrojstvene jedinice kojom rukovodi.

## **V. ODMORI I DOPUSTI**

#### **Stanka**

##### **Članak 30.**

- 1) Radnik koji radi najmanje 6 (šest) sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 (trideset) minuta, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.
- 2) Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj svojom odlukom o rasporedu radnog vremena.
- 3) Korištenje odmora tijekom rada određuje se na način kojim se osigurava da se rad ne prekida u vrijeme određeno za rad s korisnicima.
- 4) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri (3) sata nakon početka radnoga vremena niti u zadnja 2 (dva) sata prije završetka radnog vremena.

#### **Dnevni odmor**

##### **Članak 31.**

- 1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 (dvadeset četiri) sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.
- 2) Radnik ne smije raditi više od 16 (šesnaest) sati neprekidno, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i slično) ili potrebe hitne medicinske, socijalne i slične intervencije.

#### **Tjedni odmor**

##### **Članak 32.**

- 1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 (dvadeset četiri) sata.
- 2) Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.
- 3) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, 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.

#### **Godišnji odmor**

##### **Članak 33.**

- 1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.
- 2) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

## **Trajanje godišnjeg odmora**

### **Članak 34.**

- 1) Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje 4 (četiri) tjedna u svakoj kalendarskoj godini.
- 2) U dane korištenja godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani određeni Zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik te dani plaćenog dopusta.
- 3) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na najkraće propisano trajanje godišnjeg odmora u trajanju od najmanje 4 (četiri) tjedna odnosno 20 (dvadeset) radnih dana dodaju dani prema sljedećim kriterijima:

#### **a) prema složenosti poslova**

- poslovi za koje je uvjet doktorat znanosti - 5 (pet) dana
- poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 (četiri) godine, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, odnosno poslovi za koje je uvjet magisterij znanosti - 4 (četiri) dana
- poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 (četiri) godine, odnosno završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij - 3 (tri) dana
- poslovi za koje je uvjet završena srednja škola u trajanju duljem od 3 (tri) godine - 2 (dva) dana
- ostali poslovi – 1 (jedan) dan

#### **b) prema dužini radnog staža**

- od 6 do 11 godina radnog staža - 3 (tri) dana
- od 12 do 17 godina radnog staža - 4 (četiri) dana
- od 18 do 23 godina radnog staža - 5 (pet) dana
- od 24 do 29 godina radnog staža - 6 (šest) dana
- od 30 do 35 godina radnog staža - 7 (sedam) dana
- preko 36 godina radnog staža - 8 (osam) dana

#### **c) prema posebnim socijalnim uvjetima**

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s djetetom do 15 godina starosti - 2 (dva) dana
- roditelju, posvojitelju, skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju - 3 (tri) dana
- radniku s invaliditetom - 3 (tri) dana

- 4) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 (trideset) radnih dana.
- 5) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor u skladu s odredbama ovog članka, nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

## **Raspored korištenja godišnjeg odmora**

### **Članak 35.**

- 1) Poslodavac će raspored korištenja godišnjih odmora za sve radnike utvrditi odlukom o rasporedu korištenja godišnjih odmora, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- 2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje 2 (dva) tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 (dva) tjedna.
- 3) Radnik ima pravo koristiti 2 (dva) puta po 1 (jedan) dan godišnjega odmora po želji, uz obvezu da najmanje 2 (dva) dana prije korištenja odmora zatraži pisanim putem odobrenje od ravnatelja.
- 4) Prije donošenja odluke o rasporedu korištenja godišnjih odmora Poslodavac će odluku dostaviti radničkom vijeću, odnosno, sindikalnom povjereniku na prethodno savjetovanje sukladno Zakonu o radu.
- 5) Vrijeme korištenja godišnjega odmora utvrđuje se odlukom o rasporedu korištenja godišnjega odmora, koju donosi Poslodavac na temelju potreba organizacije rada i dogovora s voditeljima unutarnjih ustrojstvenih jedinica, a vodeći računa o potrebama i željama radnika.
- 6) Na temelju odluke o rasporedu godišnjega odmora Poslodavac dostavlja svakom radniku odluku o korištenju godišnjega odmora najkasnije 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjega odmora.
- 7) Na prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

## **Prekid godišnjeg odmora**

### **Članak 36.**

- 1) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke Poslodavca.
- 2) Pod osobito važnim i neodgodivim službenim poslovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se poslovi koje ni na koji način ne mogu obaviti radnici koji ne koriste godišnji odmor, a posao je takve naravi da se ne može odgoditi.
- 3) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.
- 4) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- 5) Troškovima iz stavka 4. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.
- 6) Putni troškovi su stvarni troškovi prijevoza koje je radnik imao zbog dolaska u mjesto zaposlenja i povratka iz mjesta zaposlenja u mjesto u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida.
- 7) Drugi troškovi su ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.
- 8) U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, zaposlenik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema dogovoru s poslodavcem. Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, zaposlenik se treba vratiti na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

## **Razmjerni dio godišnjeg odmora**

### **Članak 37.**

- 1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 34. stavkom 5. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora utvrđenog sukladno članku 34. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- 2) Iznimno od članka 34. ovog Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- 3) Poslodavac koji je radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.
- 4) Izuzetak od prava na razmjerni dio godišnjeg odmora je radnik koji odlazi u mirovinu, koji ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

## **Naknada za neiskorišteni godišnji odmor**

### **Članak 38.**

- 1) U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- 2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

## **Plaćeni dopust**

### **Članak 39.**

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 (deset) radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka ili životnog partnerstva - 5 (pet) radnih dana
- rođenja ili posvojenja djeteta - 5 (pet) radnih dana
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka - 5 (pet) radnih dana
- smrti djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera - 2 (dva) radna dana
- selidbe u isto mjesto stanovanja- 2 (dva) radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja - 4 (četiri) radna dana
- teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta - 3 (tri) radna dana
- nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima - 1 (jedan) radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti – 2 (dva) radna dana
- prirodne nepogode - 5 (pet) radnih dana
- darivanja krvi - 2 (dva) radna dana

## **Korištenje plaćenog dopusta**

### **Članak 40.**

- 1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u članku 39. ovoga Pravilnika kao i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.
- 2) Plaćeni dopust se koristi u trenutku nastanka događaja, odnosno, neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava.

- 3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, u slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, radnik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s Poslodavcem.
- 4) Ako slučaj iz članka 39. ovog Pravilnika nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.
- 5) Plaćeni dopust s osnove prirodne nepogode odobrava se i koristi radi sanacije štete nastale na imovini radnika, a koristi se u razdoblju otklanjanja posljedica navedene štete.
- 6) U okviru maksimalnih 10 (deset) radnih dana plaćenog dopusta godišnje, radnik ima pravo na plaćeni dopust više puta po istom slučaju osim u slučaju iz članka 39. točke 8. ovoga Pravilnika.
- 7) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

### **Darivanje krvi**

#### **Članak 41.**

- 1) Pod darivanjem krvi iz članka 39. smatra se i darivanje krvnih sastojaka kada se ono provodi na poziv ovlaštene zdravstvene ustanove prema posebnom propisu.
- 2) Radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti Poslodavca o namjeri darivanja krvi najmanje 3 (tri) dana unaprijed.
- 3) Plaćeni dopust s osnove darivanja krvi radnik koristi na dan darivanja krvi i neposredno nakon darivanja krvi, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, radnik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s Poslodavcem.
- 4) Pravo na plaćeni dopust za darivanje krvi radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

### **Odluka o plaćenom dopustu**

#### **Članak 42.**

Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj na temelju pisanog zahtjeva radnika, a u hitnim i iznimnim situacijama radnik može Poslodavca usmeno zatražiti korištenje plaćenog dopusta.

### **Plaćeni dopust za školovanje**

#### **Članak 43.**

- 1) Za školovanje i stručno usavršavanje na koje ga je uputio Poslodavac, radnik tijekom jedne kalendarske godine ima pravo na plaćeni dopust kako slijedi:
  - pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi – 5 (pet) radnih dana
  - polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, uključujući i pisanje i obranu završnog rada, odnosno za polaganje pravosudnog ispita – 10 (deset) radnih dana
  - prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima – 5 (pet) radnih dana
  - pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.) – 2 (dva) radna dana.
- 2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Poslodavca.
- 3) Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 (sedam) radnih dana.

### **Neplaćeni dopust radi školovanja**

#### **Članak 44.**

- 1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u jednoj kalendarskoj godini za potrebe vlastitog školovanja ili stručnog usavršavanja u ukupnom trajanju:
  - pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi – 5 (pet) radnih dana
  - polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita – 10 (deset) radnih dana

- prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima – 5 (pet) radnih dana
  - pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.) – 2 (dva) radna dana.
- 2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

### **Neplaćeni dopust radi pružanja osobne skrbi**

#### **Članak 45.**

- 1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 (pet) radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.
- 2) Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- 3) Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.
- 4) 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.
- 5) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

### **Neplaćeni dopust**

#### **Članak 46.**

- 1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust i u svim drugim slučajevima koji su navedeni u važećim zakonskim ili drugim pravnim propisima.
- 2) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust zbog osobnih razloga ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca.
- 3) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.
- 4) Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta donosi ravnatelj na temelju pisane zamolbe radnika.

### **Studijski dopust**

#### **Članak 47.**

- 1) Radniku se može na njegov zahtjev odobriti plaćeni ili neplaćeni dopust radi:
  - znanstvenog, umjetničkog, nastavnog ili stručnog rada i usavršavanja;
  - suradnje na projektima;
  - upoznavanja s novom opremom, tehnikama ili metodama rada;
  - sudjelovanja u radu sveučilišnih ili znanstvenih institucija ili međunarodnih organizacija.
- 2) U slučaju zahtjeva radnika za dopust iz stavka 1. ovoga članka, a koji bi neprekinuto trajao duže od 30 (trideset) dana, potrebna je prethodna suglasnost stručnog vijeća.
- 3) Poslodavac je dužan za vrijeme odobrenog plaćenog ili neplaćenog dopusta radnika, osigurati nesmetano obavljanje radnih obveza te za to vrijeme ne smije za obavljanje poslova tog radnog mjesta zaposliti novu osobu na teret sredstava državnog proračuna.

### **Odsutnost s posla**

#### **Članak 48.**

- 1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla (1) jedan dan u kalendarskoj godini 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 stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.
- 3) Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme mogu se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.



## **VI. PLAĆE, NAKNADE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

### **Određivanje plaće**

#### **Članak 49.**

- 1) Plaća je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu, a može se sastojati od osnovne odnosno ugovorene plaće, dodatka na osnovnu plaću i ostalih primitaka.
- 2) Osnovnu bruto plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža, neovisno o tome radi li radnik u punom ili nepunom radnom vremenu.
- 3) Osnovna bruto plaća iz stavka 2. ovoga članka radnika koji radi u nepunom radnom vremenu utvrđuje se i isplaćuje razmjerno ugovorenom radnom vremenu.
- 4) Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz stavka 2. ovoga članka smatra se radni staž ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja.
- 5) U radni staž za uvećanje plaće iz stavka 2. ovoga članka uračunava se i radni staž ostvaren u inozemstvu, pod uvjetom da se isti u Republici Hrvatskoj prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja, odnosno ako je tako regulirano međunarodnim ugovorima (sporazumima) Republike Hrvatske i drugih država ili se radi o stažu ostvarenom u zemljama Europske unije odnosno Europskog gospodarskog prostora nakon 1. srpnja 2013. godine.
- 6) Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaća.
- 7) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću iz stavka 1. ovoga članka, koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- 8) Dodaci na osnovnu plaću, u smislu Zakona o radu i ovoga Pravilnika, su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i slično) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i slično), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i slično).
- 9) Poslodavac je dužan dodatke na osnovnu plaću obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- 10) Ostali primici radnika, u smislu Zakona o radu i ovoga Pravilnika, su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu.
- 11) Plaća iz stavka 1. ovoga članka je plaća u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu zaposleniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.
- 12) Ukupan trošak plaće je trošak plaće iz stavka 12. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

### **Primici radnika na temelju radnog odnosa**

#### **Članak 50.**

- 1) Primici koje radnik može ostvariti na temelju radnog odnosa su:
  - primici koje poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilarna nagrada, regres, božićnica i slično)
  - primici koje poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška.
- 2) Primici iz stavka 1. ovoga članka, u smislu Zakona o radu i ovoga Pravilnika, ne smatraju se plaćom.

## **Isplata plaće, naknade plaće i primitaka uz plaću**

### **Članak 51.**

- 1) Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.
- 2) Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima u skladu s propisima o porezima i doprinosima.
- 3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, iznos ostalih primitaka i primitaka radnika na temelju radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima. Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec, s time da razmak između dviju isplata u pravilu ne smije biti dulji od 30 (trideset) dana.
- 4) Ako je za obavljanje rada ugovoreno ili utvrđeno ostvarivanje prava radnika na primitak u naravi, poslodavac ga je dužan radniku omogućiti do kraja tekućeg mjeseca za koji ostvaruje to pravo.
- 5) Radnici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.
- 6) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika uplatiti obustavu kredita uvjetovanog administrativnom zabranom, zakonskog uzdržavanja, sindikalne članarine i obustave temeljem pogodnosti koje je sindikat ugovorio za svoje članove, bez naplaćivanja naknade radniku ili bilo kojoj drugoj strani.
- 7) Zbog neisplate plaće zaposlenik može izvanredno otkazati ugovor o radu.
- 8) Nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.

### **Uvećanje plaće**

#### **Članak 52.**

- 1) Osnovna plaća radnika u javnim službama uvećat će se:
  - za rad noću 40 % (četrdeset posto);
  - za prekovremeni rad 50 % (pedeset posto);
  - za rad subotom 25 % (dvadeset pet posto);
  - za smjenski rad 10 % (deset posto);
  - za dvokratni rad s prekidom dužim od 90 (devedeset) minuta i duže (rad u jednom danu u kojem je prekid između rada u prijepodnevoj i popodnevnoj smjeni duži od 90 (devedeset) minuta) 10 % (deset posto);
  - za rad u turnusu uvećat će se na način kako je uređeno granskim kolektivnim ugovorom
  - za rad nedjeljom – sukladno Zakonu o radu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50 %.
- 2) Osnovna plaća radnika uvećat će se za 5 % (pet posto) ako radnik ima završen poslijediplomski specijalistički studij (univ. spec.), 8 % (osam posto) ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti, odnosno za 15 % (petnaest posto) ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti, neovisno o tome je li poslijediplomski specijalistički studij, magisterij, odnosno doktorat znanosti u funkciji radnog mjesta ili nije.
- 3) Smjenski rad je rad kod kojeg dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada tako da radnik prema utvrđenom radnom vremenu Poslodavca rad obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna ili mjeseca.
- 4) Rad u smjenama je rad radnika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom radnog tjedna ili mjeseca.
- 5) Rad u smjenama je i rad radnika koji najmanje 2 (dva) radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj smjeni i najmanje 2 (dva) radna dana u drugoj smjeni, odnosno koji najmanje 1 (jedan) tjedan u mjesecu radi u drugoj smjeni.
- 6) Naknada za rad u smjenama iz stavaka 4. i 5. ovoga članka isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.
- 7) Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dan Uskrsa, radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150 % (sto pedeset posto).

- 8) Rad po pozivu (prema odredbama posebnog propisa) u osobito opravdanim i neodgodivim slučajevima smatra se prekovremenim radom iz stavka 1. točke 2. ovoga članka i tako se plaća.
- 9) U rad po pozivu, uz efektivni rad, u radno vrijeme koje se računa kao prekovremeni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.
- 10) Dodaci iz ovoga članka međusobno se ne isključuju, osim kumuliranja uvećanja plaće s osnova dvokratnog rada i smjenskog rada u istom danu.
- 11) Svaki od dodataka iz stavka 1. ovoga članka obračunava se na osnovnu bruto plaću za odrađene sate te se tako dobiveni iznosi zbrajaju

### **Odsutnost tajnosti plaća**

#### **Članak 53.**

- 1) U sustavu visokog obrazovanja i znanosti kao javnoj službi nema tajnosti plaća.
- 2) Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o bruto plaćama radnika neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika, sukladno posebnom propisu o zaštiti osobnih podataka.
- 3) Sindikalni povjerenik ima pravo najmanje jednom mjesečno na temeljiti i neometani uvid u isplatu plaća s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog radnika, kako bi mogao utvrditi je li se plaća obračunava i isplaćuje sukladno posebnim propisima.
- 4) Struktura odbitaka, odnosno ustegnuća iz plaće radnika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

### **Dodatci za uspješnost na radu**

#### **Članak 54.**

- 1) Za ostvarene natprosječne rezultate rada, radniku se može isplatiti dodatak za uspješnost na radu sukladno posebnom propisu kojim se uređuju plaće u javnim službama.
- 2) Iz vlastitih i namjenskih prihoda poslodavca, plaća radnika se može uvećati za dodatak za ostvareni natprosječni rezultat rada, što se uređuje posebnim pravilnikom poslodavca.

### **Isprave o plaći, naknadi plaće, otpremnini i naknadi za neiskorišteni godišnji odmor**

#### **Članak 55.**

- 1) 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 utvrđeni.
- 2) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku dostaviti:
  - obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju
  - obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.
- 3) Pod naknadom za neiskorišteni godišnji odmor iz ovoga članka podrazumijeva se naknada za neiskorišteni godišnji odmor na način kako to propisuju odredbe Zakona o radu.
- 4) Poslodavac je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik, u skladu s odredbama Zakona o radu koje propisuju što su primici radnika, ostvaruje na temelju radnog odnosa.
- 5) Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

### **Naknada plaće**

#### **Članak 56.**

- 1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće.

- 2) Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret poslodavca.
- 3) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.
- 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.
- 5) Visina naknade plaće utvrđuje se Zakonom o radu ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a ako nije tako određena, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna 3 (tri) mjeseca.
- 6) Ako radnik u prethodna 3 (tri) mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.
- 7) Iznimno od stavaka 5. i 6. ovoga članka, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % (sedamdeset posto) prosječne plaće ostvarene u prethodna 3 (tri) mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno.
- 8) Naknada plaće je, u smislu ovoga Zakona, naknada plaće u bruto iznosu koja se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.
- 9) Ukupan trošak naknade plaće je, u smislu ovoga Zakona, trošak naknade plaće iz stavka 8. ovoga članka uvećan za trošak javnih davanja na naknadu plaće u skladu s posebnim propisima.

#### **Ostale naknade plaće**

##### **Članak 57.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog: godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca, obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti, prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik ne odgovara i drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom.

#### **Ostala materijalna prava**

##### **Članak 58.**

- 1) Ostala materijalna prava radnici ostvaruju sukladno odredbama važećih kolektivnih ugovora i njihovih dodataka, osim ako posebnim propisom nije drukčije određeno.
- 2) Materijalna prava iz stavka 1. ovoga članka su slučajevi kada radniku pripada pravo na sljedeće: naknada plaće, naknada za vrijeme bolovanja, regres za godišnji odmor, otpremnina pri odlasku u mirovinu, pomoći, dnevnica, naknada troškova putovanja, terenski dodatak, naknada za odvojeni život, naknada za trošak prijevoza, naknada za korištenje privatnog automobila, naknada po osnovi izuma i tehničkog unaprjeđenja, jubilarna nagrada, dar u prigodi Sv. Nikole, božićnica, osiguranje i drugo.

#### **Troškovi stručnog ispita**

##### **Članak 59.**

- 1) Poslodavac snosi troškove polaganja stručnog ispita i to: troškove samog ispita, troškova dnevnica, prijevoza i troškove smještaja prema potrebi za vrijeme polaganja stručnog ispita.
- 2) U slučaju ponavljanja stručnog ispita navedene troškove ne snosi Poslodavac.
- 3) Poslodavac će, u skladu s mogućnostima dobave, u svom knjižničnom fondu osigurati radniku raspoloživost ispitne literature za polaganje stručnog ispita.

## **Zabrana prijeloja**

### **Članak 60.**

- 1) Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.
- 2) Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

## **Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću**

### **Članak 61.**

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti u skladu s posebnim zakonom.

### **Članak 62.**

Sva ostala prava u svezi s plaćom i naknadama utvrđena su odredbama Temelnog kolektivnog ugovora i njegovih dodataka, odnosno granskog kolektivnog ugovora i njegovih dodataka, osim ako posebnim propisom nije drukčije određeno.

## **Pravo radnika na sistematski pregled**

### **Članak 63.**

- 1) Svi radnici do 50 (pedeset) godina starosti svake 3 (tri) godine, a radnici iznad 50 (pedeset) godina starosti svake 2 (dvije) godine, imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 159,27 eura odnosno 1.200,00 kuna, a koji će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.
- 2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, u slučaju nemogućnosti organiziranja sistematskih pregleda u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, poslodavac će organizirati sistematski pregled i u zdravstvenim ustanovama izvan mreže javne zdravstvene službe.
- 3) Dinamiku obveznih sistematskih pregleda planira i kontrolira poslodavac, na način da svake godine, u pravilu prema abecednom redosljedu, odredi trećinu radnika do 50 (pedeset) godina starosti odnosno polovinu radnika iznad 50 (pedeset) godina starosti radi odlaska na pregled u toj tekućoj godini, ukoliko način i dinamika primjene prava na sistematski pregled nisu drugačije utvrđeni granskim kolektivnim ugovorom.
- 4) Sistematski pregled iz stavka 1. ovoga članka obuhvaća zdravstvene preglede predviđene odredbama Temelnog kolektivnog ugovora i njegovih dodataka odnosno granskog kolektivnog ugovora i njegovih dodataka, osim ako posebnim propisom nije drukčije određeno.

## **VII. IZUMI, TEHNIČKA UNAPRJEĐENJA RADNIKA I ZABRANA NATJECANJA**

### **Izum ostvaren na radu ili u vezi s radom**

#### **Članak 64.**

- 1) Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.
- 2) Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka, radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.
- 3) Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.
- 4) Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavka 3. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu.

### **Izum koji je u vezi s djelatnošću poslodavca**

#### **Članak 65.**

- 1) 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.
- 2) Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnik iz stavka 1. ovoga članka.
- 3) Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

### **Tehničko unapređenje**

#### **Članak 66.**

- 1) Ako poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.
- 2) Ako nagrada nije utvrđena na način iz stavka 1. ovoga članka, sud će odrediti primjerenu nagradu

#### **Članak 67.**

- 1) Svi radovi/djela/prezentacije koje radnik stvori u radno vrijeme za vrijeme trajanja radnog odnosa izvršavajući svoje radne obveze ili po uputama Poslodavca u cijelosti pripadaju Poslodavcu, pa time i neograničeno pravo na iskorištavanje rada/djela/prezentacije bez naknade.
- 2) Radovi/djela/prezentacije iz stavka 1. ovoga članka ne smiju se koristiti bez prethodnog odobrenja ravnatelja.

### **Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem**

#### **Članak 68.**

- 1) Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavca (zakonska zabrana natjecanja).
- 2) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).
- 3) Na zakonsku i ugovornu zabranu natjecanja radnika s Poslodavcem u cijelosti se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

## **VIII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I DOSTOJANSTVA RADNIKA**

### **Zaštita života i zdravlja**

#### **Članak 69.**

- 1) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
- 2) U svezi sa stavkom 1. ovoga članka Poslodavac je dužan pribaviti i održavati 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.
- 3) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koje radnik obavlja.
- 4) Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.
- 5) Poslodavac je dužan provoditi sve mjere zaštite na radu i ispunjavati svoje obveze u području zaštite zdravlja i života zaposlenih, propisane općim propisom zaštite na radu.

- 6) Radnici su dužni provoditi sve propisane mjere zaštite na radu te postupati u skladu s osposobljenošću i uputama Poslodavca o zaštiti života i zdravlja brinući o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada.

### **Zabrana uznemiravanja**

#### **Članak 70.**

- 1) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.
- 2) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano osobito, ali ne isključivo, njegovom rasom, bojom kože, spolom, spolnim određenjem, bračnim stanjem, obiteljskim obvezama, dobi, jezikom, vjerom, političkim ili drugim uvjerenjem, nacionalnim ili socijalnim podrijetlom, imovnim stanjem, rođenjem, društvenim položajem, članstvom ili nečlanstvom u političkoj stranci, članstvom ili nečlanstvom u sindikatu te tjelesnim i duševnim poteškoćama, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- 3) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- 4) Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo zaposlenika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:
  - ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome,
  - uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,
  - seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt,
  - namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija i
  - dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka.
- 5) Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

#### **Članak 71.**

- 1) Poslodavac se obvezuje u svim slučajevima podnijetih pritužbi za uznemiravanje osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.
- 2) Poslodavac će, ovisno o okolnostima slučaja, poduzeti odgovarajuće radnje radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.

### **Zaštita dostojanstva radnika**

#### **Članak 72.**

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s ovim Zakonom i posebnim zakonima.

### **Povjerenik za zaštitu dostojanstva radnika**

#### **Članak 73.**

- 1) Poslodavac je dužan, nakon savjetovanje s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom, a uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati povjerenika koji će osim poslodavca biti ovlašten primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- 2) Povjerenik iz stavka 1. ovoga članka može biti radnik ili osoba koja nije u radnom odnosu kod Poslodavca.

- 3) Poslodavac će, u roku od 8 (osam) dana od dana imenovanja osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika, o imenovanju obavijestiti sve radnike putem oglasne ploče.

#### **Pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika**

##### **Članak 74.**

- 1) Pritužba se Povjereniku podnosi u pisanom obliku ili usmeno, u kojem slučaju Povjerenik sastavlja pisanu bilješku koju potpisuje zaposlenik koji pritužbu podnosi.
- 2) Povjerenik je dužan najkasnije u roku od 8 (osam) dana od primitka pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

#### **Postupak ispitivanja pritužbe**

##### **Članak 75.**

- 1) U postupku ispitivanja pritužbe, povjerenik iz članka 73. ovoga Pravilnika, ispitat će radnika koji je podnio pritužbu, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica.
- 2) O svim radnjama koje poduzima u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja povjerenik će sastaviti zapisnik kojega potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

#### **Obveze povjerenika**

##### **Članak 76.**

- 1) Povjerenik iz članka 73. ovoga Pravilnika dužan je obavijestiti ravnatelja da je podnesena pritužba vezana uz zaštitu dostojanstva radnika.
- 2) Povjerenik rješavajući pritužbu može poduzeti sljedeće mjere:
  - predložiti mjeru isprike, usmenog upozorenja, pisanog upozorenja o mogućnosti otkaza ugovora o radu
  - predložiti, ukoliko je to moguće zbog organizacijskih razloga, premještaj radnika na drugo radno mjesto
  - predložiti preventivne mjere radi daljnjeg sprječavanja uznemiravanja
- 3) Povjerenik može predložiti jednu ili više navedenih mjera.
- 4) Ravnatelj osim mjera koje je povjerenik predložio može predložiti ili poduzeti i druge mjere.

##### **Članak 77.**

- 1) Ako ravnatelj ili povjerenik iz članka 73. ovoga Pravilnika u roku od 8 (osam) dana ne poduzmu 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.
- 2) 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 obavijestiti Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.
- 3) Za vrijeme prekida rada iz stavka 2. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini koju bi ostvario da je radio.

##### **Članak 78.**

- 1) Svi podatci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
- 2) Za tajnost svih podataka u postupku zaštite dostojanstva radnika odgovoran je Povjerenik koji je rješavao pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, a u zapisniku će se posebno navesti da je povjerenik sve nazočne upozorio da su podatci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni i da su svi obvezni čuvati tajnost tih podataka.



## **IX. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA**

### **Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama**

#### **Članak 79.**

- 1) 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.
- 2) 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.

### **Zaštita trudnice, odnosno žene koja je rodila ili koja doji dijete**

#### **Članak 80.**

- 1) 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.
- 2) 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. ovog članka odgovarajući.
- 3) Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovog članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.
- 4) 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.
- 5) Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

### **Pretpostavka rada u punom radnom vremenu**

#### **Članak 81.**

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

### **Korištenje roditeljskih i roditeljskih prava**

#### **Članak 82.**

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

### **Zabrana otkaza**

#### **Članak 83.**

- 1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 (petnaest) dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u

skladu s propisom o roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

- 2) 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 15 (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 84.**

- 1) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.
- 2) Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije 15 (petnaest) dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.
- 3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

#### **Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove**

##### **Članak 85.**

- 1) Nakon isteka roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.
- 2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora Poslodavca obavijestiti najmanje 30 (trideset) dana prije.
- 3) 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.
- 4) 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

## **X. ORGANIZACIJA RADA**

#### **Temeljne odredbe**

##### **Članak 86.**

- 1) Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem ustrojstvenih dijelova koji su u funkciji ekonomičnog i učinkovitog poslovanja.
- 2) Ustroj Poslodavca i ustroj radnih mjesta kao i sve promjene istih radi ostvarivanja ciljeva iz stavka 1. ovog članka u isključivoj su nadležnosti Poslodavca.
- 3) Ustroj Poslodavca i ustroj radnih mjesta utvrđuje se Pravilnikom o unutarnjem ustroju Poslodavca.

## **Obveze Poslodavca i radnika u procesu rada**

### **Članak 87.**

- 1) Temeljna je obveza Poslodavca da radniku za obavljene rad isplati plaću, ali i da dobrom organizacijom obavljanja poslova iz svoje djelatnosti osigura zaštitu zdravlja i osobnosti radnika.
- 2) Temeljna je obveza radnika da osobno obavlja poslove, da svoje usluge rada podredi organizacijskim zahtjevima kojima se ostvaruju ciljevi poslovanja te da rad obavi prema nalogima Poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada, a prema svom najboljem znanju.
- 3) Radnik mora izbjegavati sve što bi moglo umanjiti ugled Poslodavca.
- 4) Pri obavljanju poslova, radnici moraju surađivati te se uzajamno pomagati.

## **Obveze voditelja/rukovoditelja ustrojstvenih jedinica**

### **Članak 88.**

- 1) Obveza je voditelja/rukovoditelja ustrojstvenih jedinica Poslodavca održavati sastanke sa radnicima u svojoj ustrojstvenoj jedinici, najmanje 3 (tri) puta godišnje i češće ako je to potrebno radi organizacijskih razloga ili po nalogu ravnatelja.
- 2) Ukoliko smatra potrebnim Ravnatelj može zatražiti od pojedinog ili svih voditelja/rukovoditelja da se o održanim sastancima vodi zapisnik te da se isti dostave ravnatelju na uvid.
- 3) Voditelji/rukovoditelji ustrojstvenih jedinica:
  - vode brigu o podređenim radnicima i njihovim radnim zaduženjima,
  - organiziraju i nadziru rad podređenih radnika
  - daju upute i savjete potrebne za lakše obavljanje poslova
  - odgovaraju za posljedice izdanih naloga.
- 4) Voditelji/rukovoditelji svojim ponašanjem, ophođenjem i radnom etikom trebaju pružati uzor ostalim radnicima.

## **Posredovanje**

### **Članak 89.**

Radi održavanja dobrih odnosa u ustanovi, od svakog se radnika očekuje da će prije nego što zatraži pomoć od institucija izvan ustanove Poslodavca, a protiv drugog radnika ili Poslodavca, zatražiti pomoć i posredovanje nadređenog radnika, sindikata ili uprave.

## **XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa**

#### **Članak 90.**

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj ili od ravnatelja ovlaštena osoba na temelju pisane punomoći.

### **Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa**

#### **Članak 91.**

- 1) Odluke o otkazu ugovora o radu, kao i sve druge odluke, potvrde, isprave, akti i druga pismena koja poslodavac upućuje radniku, dostavljaju se u poslovnim prostorima Poslodavca, za radnog vremena uz potpis radnika i naznaku nadneva.
- 2) Odbije li radnik primiti odluku iz prijašnjeg stavka, osoba koja dostavlja, načinit će zabilješku s naznakom pokušaja dostave i istog dana je staviti na oglasnu ploču u sjedištu Poslodavca u poslovnom prostoru u kojem borave ili se kreću radnici. Protekom roka od osam (8) dana smatra se da je odluka dostavljena radniku što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.

- 3) Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio poslodavcu. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član radnikovog kućanstva.
- 4) Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku, poslodavac može izvršiti i u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

### **Sudska zaštita prava iz radnog odnosa**

#### **Članak 92.**

- 1) 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 saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.
- 2) Ako Poslodavac u roku od 15 (petnaest) dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 (petnaest) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- 3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
- 4) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od 15 (petnaest) dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.
- 5) Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika propisan ovim Pravilnikom i Zakonom o radu.
- 6) Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, nadležan sud, u smislu odredbi ovoga članka, je sud nadležan za radne sporove.
- 7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih Zakonom o radu, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.
- 8) Zahtjev radnika za zaštitu prava razmatra i o njemu odlučuje ravnatelj.
- 9) U postupku odlučivanja o zahtjevu radnika za zaštitu prava ravnatelj će se savjetovati ili zatražiti prethodnu suglasnost sindikalnog povjerenika i to za slučajeve i na način propisan Zakonom o radu.
- 10) Ravnatelj je dužan u roku od 15 (petnaest) dana od dana primitka zahtjeva radnika za zaštitu prava donijeti svoju odluku, na način da može zahtjev za zaštitu prava odbaciti, odbiti ili usvojiti te osporavanu odluku poništiti u cijelosti ili djelomično ili ju izmijeniti.

### **Pritužbe na odnos prema radniku**

#### **Članak 93.**

Svaki radnik koji smatra da je prema njemu nepravedno postupano od nadređenog radnika ili suradnika može se obratiti Poslodavcu svojom pritužbom.

## **XII. PRAVILA O UNUTARNJEM REDU**

### **Tajnost poslovnih i osobnih podataka**

#### **Članak 94.**

- 1) Sva značajna pitanja poslovanja ustanove, pojedinosti organizacije i ustroja programa, postupci, kao i poslovni podaci kojima se u obavljanju svojih radnih obveza koriste radnici, smatraju se poslovnom tajnom.
- 2) Radnik je obavezan čuvati tajnu o osobnim podacima drugih radnika koje sazna u obavljanju svojih poslova.

### **Odnos prema imovini**

#### **Članak 95.**

- 1) Zabranjeno je svako samovlasno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom i predmetima koji su u vlasništvu Poslodavca.
- 2) Iz poslovnih se prostora bez odobrenja ravnatelja ne smiju iznositi sredstva i oprema za rad, poslovni dokumenti, kopije, crteži, obrasci, tekstovi i slično.
- 3) Radnici knjižničnu građu, uključujući i građu u spremištu Knjižnice, smiju koristiti isključivo sukladno pravilima Knjižnice o zaduživanju knjižnične građe.

### **Snimanje u prostoru poslodavca**

#### **Članak 96.**

Fotografsko, audio i video snimanje u poslovnim prostorijama dopušteno je samo uz odobrenje Poslodavca.

### **Primanje poklona i prikupljanje priloga**

#### **Članak 97.**

- 1) Radnici ne smiju od podređenih suradnika, od poslovnih partnera i osoba s kojima održavaju poslovne veze primati vrijedne poklone niti posuđivati novac, a poslovne se veze ne smiju koristiti za osobne interese.
- 2) Pozivanje radnika na sudjelovanje u akcijama prikupljanja priloga dopušteno je samo uz prethodnu suglasnost ravnatelja.

### **Rad za osobne potrebe**

#### **Članak 98.**

- 1) Radnik ne smije za vrijeme radnog vremena obavljati osobne poslove, poslove za drugog poslodavca ili bilo koje druge poslove koji nisu odobreni od strane ravnatelja.
- 2) Radnik ne smije koristiti radne prostorije i opremu za obavljanje poslova koji nisu odobreni od strane ravnatelja.

### **Zabrana pušenja**

#### **Članak 99.**

Radnici su se obvezni pridržavati zabrane pušenja u skladu sa Zakonom o ograničavanju uporabe duhanskih i srodnih proizvoda.

### **Pridržavanje mjera zaštite na radu**

#### **Članak 100.**

- 1) Radnici su dužni pridržavati se svih mjera zaštite na radu i time pridonijeti da se nesreće na radu spriječe.
- 2) Radnici su obvezni pridržavati se propisa o zaštiti na radu, uputa i savjeta koji su im dani radi sprječavanja nesreće na radu i profesionalnih bolesti.

- 3) Radnik je obavezan upozoriti suradnike koji su mu dodijeljeni na rad, na opasnosti koje su povezane s obavljanjem njihova posla i na propise za sprječavanje nesreća kojih se treba pridržavati pri radu na tim poslovima.
- 4) Radnici su obvezni upotrebljavati zaštitna sredstva i koristiti se zaštitnim uređajima.
- 5) Uklanjanje zaštitnih uređaja ili nekorištenje zaštitnih sredstava predstavlja povredu radne obveze koja u težim slučajevima može imati za posljedicu izvanredan otkaz ugovora o radu.
- 6) Radnik može odbiti raditi ako nisu osigurane mjere zaštite na radu, ako nisu postavljeni ili ispravni zaštitni uređaji ili nisu osigurana zaštitna sredstva ako je na to bez uspjeha upozorio nadređenog radnika.
- 7) Radnici se su obvezni pridržavati se svih propisa i mjera za sprječavanje požara.

#### **Prijava ozljede na radu**

##### **Članak 101.**

Radnik kojemu se dogodila ozljeda na radu obavezan je odmah odnosno u najkraćem roku o tome obavijestiti ravnatelja ili voditelja/rukovoditelja radi poduzimanja mjera koje su ovlaštene osobe obvezne poduzeti povodom ozljede na radu, a kada on to nije u stanju, onda je to dužan učiniti eventualni očevidac ili radnik koji je primijetio ozljedu na radu.

#### **E-pošta, telefonski razgovori, poštanske pošiljke**

##### **Članak 102.**

- 1) Telefonski aparati koji su u službenoj upotrebi koriste se za službene potrebe.
- 2) Svaka adresa elektroničke pošte koju je otvorio poslodavac, bez obzira odnosi li se na poslodavca u cjelini, zajednička adresa više radnika (zajednički mailbox) ili pojedinačna elektronička adresa pojedinog radnika, a koja se koristi za rad kod poslodavca, smatra se službenom elektroničkom adresom poslodavca, u vlasništvu je poslodavca te se smije koristiti isključivo u službene svrhe.
- 3) Pošiljke (pisma, paketi i drugo) koje dolaze u sjedište poslodavca s adresom poslodavca smatraju se poštom poslodavca, neovisno ako je pored naziva i adrese poslodavca naznačen radnik na kojega se ta pošta odnosi izuzev pošte upućene ravnatelju ili sindikalnom povjereniku.
- 4) Radnici ne primaju privatnu poštu na adresu poslodavca niti šalju privatnu poštu zajedno sa službenom poštom poslodavca.

#### **Obveze pažljivog postupanja**

##### **Članak 103.**

- 1) Sa svim uređajima, strojevima, alatom i priborom kojima se radnik služi u obavljanju posla ili ih održava mora se postupati stručno i s pažnjom dobrog gospodarstvenika.
- 2) Materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.
- 3) Uredske i ostale prostorije kao i dokumentacija i sredstva rada ne smiju se ostavljati bez nadzora i nezaključani.

#### **Održavanje sredstava i opreme za rad**

##### **Članak 104.**

- 1) Radno mjesto i sredstva za rad radnik je obavezan urediti svakoga dana pred kraj radnog vremena.
- 2) Uoči tjednog odmora, blagdana ili slobodnih dana potrebno je temeljito očistiti strojeve i alat.
- 3) Radnik kojem je osiguran prostor za čuvanje opreme kojim obavlja posao obavezan je poslije obavljanja posla odložiti opremu u za to namijenjenu prostoriju.
- 4) Kad nisu osigurane prostorije za odlaganje opreme radnik je obavezan razdužiti opremu nakon završetka dnevnog rada.
- 5) Vlastitu opremu radnik može upotrebljavati samo uz suglasnost nadređenog radnika.

### **Obavještanje radnika**

#### **Članak 105.**

- 1) Obavještanje radnika obavlja se putem oglasnih ploča u prostorijama u kojima radnici obavljaju djelatnost Poslodavca ili na drugi radnicima dostupan način.
- 2) Radnik se ne može pozivati da oglas objavljen na oglasnoj ploči nije pročitao.

## **XIII. ODGOVORNOST RADNIKA ZA POVREDE RADNE DUŽNOSTI I NAKNADA ŠTETE**

### **Temeljne odredbe**

#### **Članak 106.**

- 1) Poslodavac i radnik dužni su nakon sklapanja ugovora o radu poštivati temeljne obveze i prava iz radnog odnosa utvrđene Zakonom o radu, drugim zakonskim i podzakonskim aktima te internim aktima Poslodavca.
- 2) Radnici odgovaraju za povredu radne dužnosti ako povjerene poslove ne obavljaju savjesno, stručno i u predviđenim rokovima, ako se ne pridržavaju zakona i drugih propisa ili pravila o ponašanju za vrijeme rada ili u vezi s radom.

### **Vrste povreda radne dužnosti**

#### **Članak 107.**

- 1) Povrede radne dužnosti koje počine radnici na radu ili u vezi s radom predstavljaju stegovna djela.
- 2) Poslodavac će vrste povreda radne dužnosti, stegovnu odgovornost, stegovno povjerenstvo, stegovni postupak, stegovne sankcije i mjere kao i sva druga pitanja koja se odnose na stegovnu odgovornost urediti svojim općim aktom.

### **Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu**

#### **Članak 108.**

- 1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzroči štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.
- 2) Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je prouzročio.
- 3) Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on prouzročio, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- 4) Ako je više radnika prouzročilo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

### **Utvrđivanje visine štete**

#### **Članak 109.**

- 1) Visina štete utvrđuje se na osnovi knjigovodstvene vrijednosti stvari, vjerodostojnog cjenika, procjene ili vještačenja.
- 2) Ako bi utvrđivanje visine štete prouzročilo nerazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti iznos naknade štete.
- 3) Ako je šteta prouzročena štetnom radnjom veća od utvrđenog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

### **Regresna odgovornost radnika**

#### **Članak 110.**

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

## **Uvjeti i načini smanjivanja i oslobađanja radnika od dužnosti naknade štete**

### **Članak 111.**

- 1) Naknada štete koju radnik na radu ili u svezi s radom prouzroči Poslodavcu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, odnosno da radnik do sada nije prouzročio štetu, ako:
  - se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada ustanove;
  - je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila;
  - se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku;
  - se radi o manjoj šteti
- 2) Smanjenje štete iz stavka 1. ovoga članka iznosi najmanje 20 %, a radnika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

## **Odgovornost poslodavca za štetu prouzročenu radniku**

### **Članak 112.**

- 1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- 2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac prouzročio radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

## **XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **Način prestanka ugovora o radu**

#### **Članak 113.**

- 1) Ugovor o radu prestaje:
  - smrću radnika
  - istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
  - kada radnik navrší 65 (šezdeset pet) godina života i 15 (petnaest) godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore i ukoliko je ta mogućnost predviđena posebnim propisima
  - sporazumom radnika i poslodavca
  - danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
  - otkazom
  - odlukom nadležnog suda Ugovor o radu može prestati iz razloga i na način utvrđen važećim Zakonom o radu.

### **Sporazum o prestanku ugovora o radu**

#### **Članak 114.**

- 1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati i zaposlenik i poslodavac.
- 2) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku te sadržavati:
  - podatke o strankama i njihovom prebivalištu ili sjedištu,
  - nadnevak prestanka ugovora o radu,
  - otkazni rok koji se sporazumno može isključiti ili se može ugovoriti kraći otkazni rok od roka određenog zakonom ili kolektivnim ugovorom



## **Otkaz ugovora o radu**

### **Članak 115.**

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

## **Redoviti otkaz ugovora o radu**

### **Članak 116.**

- 1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz Zakonom propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
  - ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
  - ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
  - ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
  - ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).
- 2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- 3) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.
- 4) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije 6 (šest) mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- 5) Ako u roku iz stavka 4. 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 117.**

- 1) 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.
- 2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 (petnaest) dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- 3) 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 118.**

- 1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- 2) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili ovog Pravilnika, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- 3) 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.

## **Oblik, obrazloženje i dostava otkaza**

### **Članak 119.**

- 1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.
- 2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- 3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

## **Savjetovanje sindikalnog povjerenika o otkazu**

### **Članak 120.**

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti sindikalnom povjereniku te se o toj odluci savjetovati sa sindikalnim povjerenikom, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

## **Postupak prije otkazivanja**

### **Članak 121.**

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) Pisano upozorenje pred otkaz ugovora o radu briše se iz kadrovske evidencije nakon isteka roka od 2 (dvije) godine računajući od dana uručenja upozorenja radniku.

## **Otkazni rok**

### **Članak 122.**

- 1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
- 2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad, počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.
- 3) Na tijek otkaznog roka i najmanje trajanje otkaznog roka u cijelosti se primjenjuju odredbe važećeg Zakona o radu.
- 4) Kada radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i poslodavac ne dogovore drukčije.

## **Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora**

### **Članak 123.**

- 1) Odredbe Zakona i ovoga Pravilnika 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).
- 2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
- 3) 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 8 (osam) dana.
- 4) U roku za prihvatanje ponude iz stavka 3. ovoga članka, radnik je obavezan privremeno obavljati poslova po nalogu poslodavca.
- 5) Do isteka roka za prihvatanje ponude iz stavka 3. ovoga članka, radnik ima pravo na plaću u visini plaće radnog mjesta za koje mu je otkazan ugovor o radu.

- 6) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok za sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa sukladno Zakonu 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.

#### **Premještaj radnika**

##### **Članak 124.**

- 1) U slučajevima kada nastupe izvanredne okolnosti (iznenadna potreba zamjene nenazočnog radnika, povećanje opsega posla koje se nije moglo predvidjeti i sl.) ravnatelj ima pravo, radi potreba nesmetanog odvijanja djelatnosti dok takve izvanredne okolnosti traju, privremeno premjestiti radnika na drugo radno mjesto u skladu s njegovom stručnom spremom i sposobnostima.
- 2) U redovitim okolnostima premještaj je dopušten ako to u osnovi odgovara potrebama organizacije rada i ciljevima zbog kojih je ugovor o radu primarno sklopljen i ako se bitno ne mijenja narav ili vrsta rada koja je ugovorena.
- 3) Kod donošenja odluke o premještaju treba uzeti u obzir sve konkretne okolnosti slučaja, vodeći računa o poslovnim interesima poslodavca, kao i o pravu i dostojanstvu radnika.

#### **Otpremnina**

##### **Članak 125.**

- 1) Otpremnina je, u smislu Zakona o radu i ovoga Pravilnika, novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon 2 (dvije) godine neprekidnoga rada.
- 2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 (šezdeset pet) godina života i 15 (petnaest) godina mirovinskog staža.
- 3) Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim Poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je zaposlenik ostvario u 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.
- 4) Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 3. ovoga članka ne može biti veći od 6 (šest) prosječnih mjesečnih plaća koje je zaposlenik ostvario u 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

#### **Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava**

##### **Članak 126.**

- 1) Poslodavac je dužan u roku od 8 (osam) dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.
- 2) 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.
- 3) Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

### **Stož kod istog poslodavca**

#### **Članak 127.**

- 1) Kao staž kod istog poslodavca računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca i bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno).
- 2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, kod izračuna otpremnine radnika koji je tijekom rada u javnoj službi i prestanka radnog odnosa već ostvario pravo na otpremninu, u neprekinuti staž neće biti uračunato razdoblje za koje je otpremninu prethodno ostvario.
- 3) Državnom službeniku i namješteniku kojem se po sili zakona ili sporazumom između državnog tijela i poslodavca, radno-pravni status državnog službenika promijeni u radno-pravni status javnog službenika ili obrnuto, neprekinuti staž u državnoj i javnoj službi smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi za ostvarivanje radnih i materijalnih prava.
- 4) Prekidom staža iz stavka 1. ovoga članka smatra se prekid duži od 8 (osam) dana.
- 5) Mirovanje radnog odnosa ne smatra se prekidom radnog odnosa niti prekidom radnog staža iz stavka 1. ovoga članka, ali se vrijeme mirovanja radnog odnosa ne uračunava u neprekidni staž iz stavka 1. ovoga članka.

## **XV. OBRADA I ZAŠTITA OSOBNIH PODATAKA RADNIKA**

### **Evidencija o radnicima**

#### **Članak 128.**

- 1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.
- 2) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i radnom vremenu sukladno posebnom propisu.
- 3) Poslodavac je dužan inspektorima rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 2 ovoga članka.

#### **Članak 129.**

- 1) Radnici su obvezni dostaviti Poslodavcu sve podatke i izmjene dostavljenih podataka, potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa te u vezi s radnim odnosom, a osobito u svrhu vođenja evidencija rada i drugih evidencija određenih zakonom, drugim važećim propisom ili općim aktom Poslodavca.
- 2) Svaku promjenu podataka koju Poslodavac unosi temeljem izjave, obavijesti, osobnih dokumenata, isprava i slično, radnik je dužan prijaviti Poslodavcu odmah, a najkasnije u roku od 8 (osam) dana od dana nastanka promjene.
- 3) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovog članka snosi radnik.
- 4) Pogrešno evidentirani osobni podatci radnika moraju se odmah po saznanju ispraviti.
- 5) Radnici zaposleni kod Poslodavca imaju pravo uvida u vlastiti dosje.

### **Zaštita privatnosti radnika**

#### **Članak 130.**

- 1) Osobni podatci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili drugim propisom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom u skladu sa zakonom.
- 2) Osobni podatci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi siguran način ukloniti.

#### **Članak 131.**

- 1) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili osoba koju ravnatelj za to posebno ovlasti.
- 2) Osobe iz stavka 1. ovoga članka kao i svi ostali radnici koji u obavljanju svojih poslova saznaju osobne podatke drugih radnika moraju ih trajno čuvati kao povjerljive.

#### **Članak 132.**

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja uživa povjerenje radnika i koja je osim Poslodavca ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci radnika Poslodavca u skladu s propisima koji uređuju to pitanje.

### **XVI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU**

#### **Članak 133.**

Radnici zaposleni kod Poslodavca imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

#### **Radničko vijeće**

#### **Članak 134.**

- 1) Radnici imaju pravo izabrati jednog ili više predstavnika (radničko vijeće) koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa, u skladu sa Zakonom o radu.
- 2) Postupak izbora radničkog vijeća, način rada, ovlasti radničkog vijeća i obveze Poslodavca prema radničkom vijeću utvrđeni su Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom i odvijaju se u skladu s istim.

#### **Obveza savjetovanja prije donošenja odluke**

#### **Članak 135.**

- 1) Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, sukladno odredbama Zakona o radu, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.
- 2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je radničkom vijeću na njegov zahtjev, prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci Poslodavca, dužan omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje.
- 3) Podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravodobno, tako da mu se omogući davanje primjedbi i prijedloga, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.
- 4) Ako sporazumom Poslodavca s radničkim vijećem nije drukčije određeno, radničko vijeće je dužno u roku od (8) osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od 5 (pet) dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci poslodavcu.
- 5) Ako se radničko vijeće u roku iz stavka 4. ovoga članka ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.
- 6) Odluka Poslodavca donesena protivno odredbama Zakona o radu i ovoga Pravilnika o obvezi savjetovanja s radničkim vijećem ništeta je.

## **Suodlučivanje**

### **Članak 136.**

- 1) Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o:
  - otkazu članu radničkog vijeća
  - otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od 3 (tri) mjeseca nakon utvrđenih konačnih rezultata izbora
  - otkazu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnosti ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom
  - otkazu radniku s navršenih 60 (šezdeset) godina života, osim o otkazu radniku s navršenih 65 (šezdeset pet) godina života i 15 (petnaest) godina mirovinskog staža
  - otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca
  - prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku
  - imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama Zakona o radu.
- 2) Ako se radničko vijeće u roku od 8 (osam) dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom Poslodavca.
- 3) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a Poslodavac može u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.
- 4) O tužbi Poslodavca u slučaju iz stavka 3. ovoga članka sud prvog stupnja je dužan odlučiti u roku od 30 (trideset) dana od dana podnošenja tužbe.
- 5) Sporazumom Poslodavca s radničkim vijećem mogu se utvrditi i druga pitanja o kojima poslodavac može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

## **Sindikalni povjerenik**

### **Članak 137.**

- 1) Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik ima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom, a posebno ima pravo na suodlučivanje, savjetovanje i obavješćivanje od strane Poslodavca u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.
- 2) Na prava sindikalnih predstavnika i povjerenika, na pitanja sindikalne aktivnosti, uvjeta za rad sindikata, zaštite sindikalnog povjerenika, štrajka i druga pitanja primjenjuju se odredbe zakona i drugih propisa odnosno kolektivnih ugovora.

## **Rad sindikata**

### **Članak 138.**

- 1) Sindikat kod Poslodavca djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima.
- 2) Poslodavac je dužan za rad sindikata osigurati najmanje uvjete utvrđene zakonom i kolektivnim ugovorom.
- 3) Sindikat je dužan obavijestiti Poslodavca o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i sindikalnih predstavnika, u skladu s općim propisom o radu.

## XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 139.

Na sva pitanja koja nisu regulirana ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe važećeg Zakona o radu, kolektivnih ugovora i internih akata Poslodavca te drugih propisa kojima se uređuju prava iz rada ili su u vezi s radom.

### Članak 140.

- 1) Suprotnosti koje odredbe ovog Pravilnika mogu eventualno imati s odredbom važećeg ili naknadno donesenog zakona ili drugog propisa ili s odredbama važećeg ili naknadno sklopljenog kolektivnog ugovora koji obvezuje Knjižnicu, ne utječu na valjanost ovog Pravilnika u cijelosti.
- 2) Umjesto odredbe suprotne zakonu, drugom propisu ili važećim kolektivnim ugovorima, neposredno će se primjenjivati odgovarajuće odredbe zakona, drugog propisa, odnosno važećih kolektivnih ugovora.

### Izmjene i dopune Pravilnika

#### Članak 141.

Ovaj Pravilnik može se mijenjati i dopunjavati samo na način i u postupku po kojem je donesen.

### Stupanje na snagu Pravilnika

#### Članak 142.

- 1) Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Sveučilišne knjižnice u Splitu, KLASA: 612-04-06-01, URBROJ: 2181-121-15-380 od 12. svibnja 2015. godine.
- 2) Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka roka od 8 (osam) dana od dana objave na oglasnoj ploči i mrežnim stranicama Poslodavca.



Ravnateljica:

Ana Utrobičić, prof., viša knjižničarka

Ovaj je Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči i mrežnoj stranici Sveučilišne knjižnice u Splitu dana 3. listopada 2023. godine te stupa na snagu dana 12. listopada 2023. godine.

Klasa: 612-04/23-01/608  
Urbroj: 2181-121-01-23-01