



Sveučilište u Zadru
Universitas Studiorum
Jadertina | 1396 | 2002 |



PRAVILNIK O RADU

Sveučilište u Zadru, Znanstvena knjižnica

2026.

Znanstvena knjižnica Sveučilišta u Zadru (dalje: Poslodavac), zastupana po ravnateljici Marijani Senkić – Klapan, temeljem odredbi čl. 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23) i ovlaštenja iz članaka 25. i 62. Statuta, nakon prethodnog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, dana 22. siječnja 2026. donosi:

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Područje primjene

Članak 1.

- (1) Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik), uređuju se radni odnosi radnika i Znanstvene knjižnice Sveučilišta u Zadru (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 Znanstvena knjižnica Sveučilišta u Zadru kao pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.
- (5) Na ravnatelja Znanstvene knjižnice Sveučilišta u Zadru, ovaj Pravilnik se odnosi u dijelu u kojem njegov radno-pravni status, odnosno prava i obveze nisu regulirani 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.

Upotreba rodni izraza

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.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, zakonom ili drugim pravnim izvorom,

primjenjivat će se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom nije drukčije određeno.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

- (1) Svatko može na način propisan zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom zasnovati radni odnos, ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene Zakonom 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 i posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla.
- (3) U slučaju iz stavka 2. ovog članka Poslodavac može odrediti da se provede postupak provjere sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se sklapa ugovor o radu.
- (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.
- (5) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 4. ovoga članka snosi Poslodavac

Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa

Članak 5.

- 1) Poslodavac je obvezan radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan 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 6.

- 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 obvezan odredbe ovoga Pravilnika i drugih propisa kojima su uređeni radni odnosi učiniti dostupnima svim radnicima putem oglasne ploče i mrežnih stranica Poslodavca

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 7.

(1) Svatko može, na način propisan zakonom i Pravilnikom, zasnovati radni odnos u Knjižnici ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen zakonom i posebne uvjete za rad na poslovima propisane zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom, Pravilnikom o ustroju i sistematizaciji radnih mjesta u Knjižnici ili drugim općim aktom.

(2) Javni natječaj se oglašava putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na službenim mrežnim stranicama Knjižnice te u Narodnim novinama ako za to postoji potreba

(3) Odluku o izboru kandidata donosi ravnatelj na temelju obrazloženog prijedloga povjerenstva o izboru kandidata i ispunjavanju općih i posebnih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa.

(4) Javni natječaj u pravilu sadrži uvjete propisane Pravilnikom o sistematizaciji, no može sadržavati i dodatne, posebne uvjete.

(5) Rok prijave na natječaj teče od dana objave natječaja.

(6) O rezultatima natječaja kandidati se obavještavaju u roku od 8 dana od dana donošenja odluke o izboru, objavom na mrežnoj stranici Knjižnice.

Ugovor o radu

Članak 8.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu u pisanom obliku.

(2) Ugovor o radu mora sadržavati podatke propisane Zakonom.

(3) Radnik je obvezan savjesno i stručno obavljati ugovorom o radu preuzete poslove, štiti poslovne interese Poslodavca te pridržavati se 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, odnosno u kolektivni ugovor kojim se uređuju prava i obveze iz radnoga odnosa te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

(3) Na ostale odredbe instituta ustupanja radnika primjenjuju se u cijelosti odredbe Zakona koje uređuju ovu materiju.

Sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme i obvezuje Zaposlenika i Poslodavca dok ga jedna od navedenih ugovornih strana ne otkaže, ili dok ne prestane na neki drugi način određen ZOR-om.
- (2) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (3) Ugovor o radu iz stavka 2. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.
- (4) 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.
- (5) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.
- (6) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 5. 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 tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.
- (7) Iznimno od stavaka 3. i 5. 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 tri godine ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga to dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (8) 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.
- (9) Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani 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 šest mjeseci.
- (10) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 11.

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.

Probni rad

Članak 12.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad se ugovara kako bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se sklapa ugovor o radu.
- (3) Trajanje probnog rada utvrđuje se u skladu s Temeljnim kolektivnim ugovorom za zaposlenike u javnim službama.
- (4) 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 šest mjeseci.

Članak 13.

- (1) Probni rad radnika prati povjerenstvo koje se osniva odlukom ravnatelja.
- (2) Povjerenstvo obavještava ravnatelja o sposobnostima osobe na probnom radu za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je raspoređen najkasnije 10 dana prije isteka probnog rada.

Članak 14.

- (1) Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.
- (2) 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.
- (3) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada iznosi najmanje 1 (jedan) tjedan.

III. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Pripravnici

Članak 15.

- (1) Osobu koja se prvi put zapošljava na radnom mjestu za čije je obavljanje kao uvjet utvrđeno radno iskustvo i stručni ispit, Poslodavac može zaposliti kao pripravnika radi osposobljavanja za samostalni rad.
- (2) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.
- (3) Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje do godinu dana, odnosno do isteka zakonom ili drugim propisom određenog roka za polaganje stručnog ispita.
- (4) Pripravnika koji se osposobljava za samostalan rad može se privremeno uputiti na rad drugom Poslodavcu.

Članak 16.

- (1) Pripravništvo se obavlja po programu koji donosi Poslodavac sukladno specifičnostima radnih mjesta. Program mora biti uručen pripravniku.
- (2) 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.

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:
 - 3 (tri) mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste
 - 6 (šest) mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste
 - 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.

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 važećim Temeljnim kolektivnim ugovorom za zaposlenike u javnim službama.
- (3) Poslodavac snosi troškove polaganja stručnog ispita i to: troškove samog ispita i troškova prijevoza.
- (4) U slučaju ponavljanja stručnog ispita navedene troškove ne snosi Poslodavac.
- (5) Pripravniku iz članka 15. ovog Pravilnika 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 utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).
- (2) Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa može trajati najduže godinu dana, a razdoblje stručnog osposobljavanja ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad u određenom zanimanju.
- (3) Ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima ovog i

drugih zakona osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu. Ugovor o stručnom osposobljavanju mora se sklopiti u pisanom obliku.

Volontiranje

Članak 20.

(1) Volontiranjem se smatra dobrovoljno ulaganje osobnog vremena, truda, znanja i vještina kojima se obavljaju usluge ili aktivnosti za dobrobit druge osobe ili za opću dobrobit, a obavljaju ih osobe na način predviđen važećim Zakonom o volonterstvu, bez postojanja uvjeta isplate novčane naknade ili potraživanja druge imovinske koristi za obavljeno volontiranje.

(2) Zabranjeno je volontiranje u trajanju duljem od 40 sati tjedno u razdoblju duljem od šest mjeseci bez prekida.

(3) Volontiranje u knjižnici može se odnositi naročito, ali ne isključivo na:

- pomoć u organiziranju događanja
- pružanje pomoći u organiziranju radionica posebne namjene
- pomoć pri realizaciji projekata
- druge slične aktivnosti koje nemaju obilježja koja se temeljem propisa ne smatraju volontiranjem.

(4) Volonteri su dužni pridržavati se svih općih akata Poslodavca, u protivnom su odgovorni za naknadu štete.

Daljnje školovanje, obrazovanje i usavršavanje

Članak 21.

(1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, daljnje školovanje, obrazovanje i usavršavanje.

(2) Programom stručne, znanstvene i obrazovne djelatnosti utvrđuju se mogućnosti i potrebe Poslodavca za školovanjem, obrazovanjem i usavršavanjem radnika tijekom kalendarske godine.

IV. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 22.

(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 23.

- (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.

Članak 24.

- (1) Napuštanje radnog prostora tijekom radnog vremena izvan vremena stanke moguće je isključivo uz odobrenje neposrednog voditelja, uz obvezu evidentiranja karticom za evidentiranje radnog vremena.

Članak 25.

- (1) Rad se započinje u točno određeno vrijeme i ne smije se završiti prije isteka propisanog radnog vremena.
- (2) Boravak u poslovnom prostoru prije početka redovitog radnog vremena, odnosno nakon njegova završetka, koji nije prethodno dogovoren s neposrednim voditeljem, ne smatra se radnim vremenom, preraspodjelom radnog vremena niti prekovremenim radom.
- (3) Svako kašnjenje ili nedolazak na rad radnik je dužan prethodno najaviti neposrednom voditelju, a najkasnije u roku od 30 minuta od početka radnog vremena radnika.
- (4) Ako pojedini radnik zbog obveza i specifičnosti svog radnog mjesta ne može koristiti stanku u isto vrijeme kad i ostali radnici, koristit će je u dogovoru s neposrednim voditeljem.
- (5) Radnici koji tijekom radnog vremena ne mogu iskoristiti stanku jer je to vrijeme predviđeno za rad s korisnicima ili zbog drugog opravdanog razloga, mogu dnevni odmor koristiti na početku ili na kraju radnog vremena, prema dogovoru s neposrednim voditeljem.
- (6) Sve odluke o radnom vremenu, osim odluka o hitnom prekovremenom radu, moraju se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca najkasnije 8 dana prije početka primjene.

Nepuno radno vrijeme

Članak 26.

- (1) 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 i drugim propisima.
- (2) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- (3) 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 27.

- (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, ako priroda prijeke potrebe 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 sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je to ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje. Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- (5) Trudnica, roditelj s djetetom do 8 godine života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad ili u slučaju više sile.
- (6) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Noćni rad

Članak 28.

- (1) Noćnim radom smatra se rad između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.
- (2) Na noćni rad primjenjuju se odredbe važećeg Zakona o radu i ostalih propisa koji reguliraju taj rad.

Dodatni rad

Članak 29.

- (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) Na dodatni rad primjenjuju se odredbe važećeg Zakona o radu i ostalih propisa koji reguliraju taj

• Rad u smjenama

Članak 30.

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

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

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

(4) Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja noću ili u smjeni.

Evidencija o prisutnosti na radu

Članak 31.

(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, rad u dane blagdana ili neradnih dana utvrđenih posebnim propisom i slično).

(3) Kontrola početka i završetka radnog vremena i napuštanje radnog prostora provodi se redovnim uvidom u evidenciju prisutnosti na radu, a može biti uređena i posebnom odlukom ravnatelja.

(4) 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

(5) Završetak dnevnog radnog vremena radnika prilagođava se sukladno važećoj odluci o rasporedu radnog vremena.

(6) 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.

(7) Mogući višak sati na mjesečnoj bazi evidentira se isključivo ako je praćen odgovarajućim nalogom za prekovremeni rad.

(8) Evidenciju o radnom vremenu, o odobrenom i izvršenom smjenskom radu, radu subotom, noćnom radu, radu u dane blagdana ili neradnih dana, prekovremenom radu i sl. vode tajništvo i računovodstvo Poslodavca.

Evidentiranje izvršenih poslova

Članak 32.

- (1) Radnici su dužni Poslodavcu podnositi mjesečna izvješća o izvršavanju svojih radnih obveza
- (2) Izvješća o radu podnose se neposrednom voditelju najkasnije do 10. dana u mjesecu za prethodni mjesec

V. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 33.

- (1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj svojom odlukom.
- (3) Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme
- (4) Korištenje odmora tijekom rada određuje se na način kojim se osigurava da se rad ne prekida u vrijeme određeno za rad s korisnicima ako priroda posla to ne dopušta.

Dnevni odmor

Članak 34.

- (1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.
- (2) Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, uključujući redovni rad, dežurstvo i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, prirodne nepogode, požara i sl.) ili potrebe hitne medicinske, socijalne i slične intervencije.

Tjedni odmor

Članak 35.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata.
- (2) Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.
- (3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, korištenje dana tjednog odmora osigurat će se u razdoblju određenom važećim Zakonom o radu i kolektivnim ugovorom.

Godišnji odmor

Članak 36.

- (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.

Članak 37.

- (1) Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju najmanje 4 tjedna u svakoj kalendarskoj godini.
- (2) U dane korištenja godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni Zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik te dani plaćenog dopusta. Subota se ne uračunava u dane godišnjeg odmora.
- (3) Zaposlenik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u najkraćem trajanju propisanim općim propisom o radu, odnosno najmanje 4 tjedna.
- (4) Najkraće trajanje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka uvećava se:

1) prema složenosti poslova:

- poslovi za koje je uvjet doktorat znanosti – 5 dana
- poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 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 dana
- poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 godine, odnosno završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij – 3 dana
- poslovi za koje je uvjet završena srednja škola u trajanju duljem od 3 godine – 2 dana
- ostali poslovi – 1 dan

2) prema dužini radnog staža:

- od 6 do 11 godina – 3 dana
- od 12 do 17 godina – 4 dana
- od 18 do 23 godina – 5 dana
- od 24 do 29 godina – 6 dana
- od 30 do 35 godina – 7 dana
- 36 i više godina – 8 dana

3) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju, skrbniku za svako dijete do 15 godina starosti – 2 dana
- roditelju, posvojitelju, skrbniku djeteta s težim smetnjama u razvoju – 3 dana
- osobi s invaliditetom – 3 dana

4) prema uvjetima rada:

- rad na poslovima s posebnim uvjetima rada na kojima je zaposlenik u skladu s posebnim propisom izložen velikom riziku – 3 dana.

- (5) Ukupno trajanje godišnjeg odmora za radnika koji radi u petodnevnom radnom tjednu ne može biti više od 30 radnih dana.
- (6) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod novog poslodavca

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 38.

- (1) Poslodavac će raspored korištenja godišnjih odmora za sve radnike utvrditi odlukom o rasporedu korištenja godišnjih odmora, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (2) Na temelju plana rasporeda godišnjega odmora Poslodavac dostavlja svakom radniku odluku o korištenju godišnjega odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjega odmora.
- (3) 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
- (4) 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.

Članak 39.

- (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.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 40.

- 1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 37. stavkom 6. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora utvrđenog sukladno članku 37. 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 41.

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 42.

(1) 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.

(2) Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka ili životnog partnerstva – 5 radnih dana
- rođenja ili posvojenja djeteta – 5 radnih dana
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka – 5 radnih dana
- smrti djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera – 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja – 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja – 4 radna dana
- teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta – 3 radna dana
- nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima – 1 radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i drugim sindikalnim aktivnostima – 2 radna dana
- prirodne nepogode – 5 radnih dana
- darivanja krvi – 2 radna dana
- odsutnosti s posla kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost – ukupno 3 radna dana tijekom jedne kalendarske godine.

Korištenje plaćenog dopusta

Članak 43.

1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u članku 42. 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, a u slučaju

nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, zaposlenik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s poslodavcem.

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 42. 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 42., 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 44.

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.

Plaćeni dopust za školovanje

Članak 45.

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 46.

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 47.

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 48.

(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.

Odsutnost s posla

Članak 49.

(1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla 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

Plaća

Članak 50.

(1) Plaća je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

(2) 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.

(3) Plaća iz stavka 1. ovoga članka može se sastojati od osnovne odnosno ugovorene plaće, dodataka i ostalih primitaka.

(4) Dodaci 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 subotom, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).

(5) Poslodavac je dužan dodatke iz stavka 4. ovoga članka obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(6) Ostali primici radnika su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu.

(7) Plaća iz stavka 1. ovoga članka je plaća u brutoiznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

(8) Ukupan trošak plaće je trošak plaće iz stavka 7. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Primici radnika na temelju radnog odnosa

Članak 51.

(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 (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.)
- 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.

(3) Primici iz stavka 1. ovoga članka ne smatraju se plaćom iz članka 50. Pravilnika.

Isplata plaće, naknade plaće i primitaka uz plaću

Članak 52.

(1) Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

(2) Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

(3) Zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu.

(4) Nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.

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

Članak 53.

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

(2) Pod naknadom za neiskorišteni godišnji odmor iz ovoga članka podrazumijeva se naknada za neiskorišteni godišnji odmor iz članka

Pravo na povećanu plaću

Članak 54.

(1) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom radnik ima pravo na povećanu plaću, u visini i na način određenima kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50 %.

(2) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrđuje se za koje poslove koje radnik obavlja kod poslodavca postoje otežani uvjeti rada za koje radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću.

Naknada plaće

Članak 55.

- (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 ovim 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 tri mjeseca.
- (6) Ako radnik u prethodna 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, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije povoljnije određeno.
- (8) Naknada plaće je naknada plaće u brutoiznosu koja se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.
- (9) Ukupan trošak naknade plaće je trošak naknade plaće iz stavka 8. ovoga članka uvećan za trošak javnih davanja na naknadu plaće u skladu s posebnim propisima.

Zabrana prijeboja

Članak 56.

- (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 57.

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

Članak 58.

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.

Izum ostvaren na radu ili u vezi s radom

Članak 59.

- (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 60.

- (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 radnika 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.

Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem

Članak 61.

- (1) Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (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.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita života i zdravlja

Članak 62.

- (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.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 63.

- (1) Osobni podaci 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) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac ili osoba koju ravnatelj za to posebno ovlasti.
- (3) Osoba iz stavka 2. ovog članka mora uživati povjerenje zaposlenih, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.
- (4) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Članak 64.

Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, dužan je imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

Zaštita od diskriminacije

Članak 65.

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 i posebnim zakonima.

Zabrana uznemiravanja

Članak 66.

- (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.

Članak 67.

(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 68.

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 69.

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 70.

- 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 71.

- 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 72.

- 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 73.

- 1) Ako ravnatelj ili povjerenik iz članka 72. 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 74.

- 1) Svi podaci 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.

Zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama

Članak 75.

- (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 76.

- (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 77.

- (1) 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 rodiljnim i roditeljskim potporama smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Članak 78.

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

Zabrana otkaza

Članak 79.

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, 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 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o rodiljnim i 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 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.

Članak 80.

(1) Radnik koji koristi pravo na rodiljni, 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 rodiljnim i roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

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

(3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 81.

(1) Nakon isteka rodiljnog, 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 rodiljnim i 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 i roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora Poslodavca obavijestiti najmanje 30 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.

VI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 82.

(1) 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 83.

(1) Odluke o otkazu ugovora o 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 nadnevka

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

(3) Dan isticanja odluke na e-oglasnoj ploči smatra se danom uručenja odluke radniku.

(4) 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.

(5) Ako dostava ne uspije na način iz stavka 2. ovog članka, odluka se ističe na e-oglasnoj ploči Poslodavca ili u poslovnom prostoru u kojem borave ili se kreću radnici poslodavca. Protekom roka od osam dana smatra se da je odluka dostavljena radniku što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.

(6) 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 84.

- (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 85.

- (1) Svaki radnik koji smatra da je prema njemu nepravedno postupano od nadređenog radnika ili suradnika, može se obratiti Poslodavcu svojom pritužbom

VII. PRAVILA O UNUTARNJEM REDU

Tajnost poslovnih i osobnih podataka

Članak 86.

Sva značajna pitanja poslovanja ustanove, bilo da su poslovne ili osobne naravi, pojedinosti organizacije i ustroja programa, postupci, kao i poslovni podaci kojima se u obavljanju svojih radnih obveza koriste radnici, smatraju se poslovnom tajnom.

Članak 87.

- (1) Radnik je obvezan čuvati tajnu o prihodima suradnika na radnom mjestu ako za njih sazna u obavljanju svojih poslova.
- (2) Radnik je dužan čuvati tajnu i o drugim osobnim podacima radnika koje sazna u obavljanju svojih poslova.

Odnos prema imovini

Članak 88.

- (1) Zabranjeno je svako samovlasno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom i predmetima koji su u vlasništvu Poslodavca.
- (2) Iz poslovnih se prostorija ne smiju odnositi poslovni dokumenti, izvodi iz poslovne dokumentacije, kopije, crteži, obrasci i slično bez odobrenja ravnatelja.

Snimanja

Članak 89.

- (1) Fotografsko, audio i video snimanje u poslovnim prostorijama dopušteno je samo uz odobrenje Poslodavca.
- (2) Unošenje aparata za fotografsko, audio i video snimanje u prostore Poslodavca nije dopušteno bez odobrenja ravnatelja, izuzev mobilnih uređaja za osobnu namjenu.

Primanje poklona i prikupljanje priloga

Članak 90.

- (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 prednosti i probitke.
- (2) Pozivanje radnika na sudjelovanje u akcijama prikupljanja priloga dopušteno je samo uz prethodnu suglasnost ravnatelja.

Rad za osobne potrebe

Članak 91.

- (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.

Građanska prava i dužnosti

Članak 92.

- (1) Radnicima se ne ograničava njihovo pravo na udruživanje u udruge i u obavljanju dužnosti u bilo kojoj udruzi ili političkoj stranci.

Zabrana pušenja

Članak 93.

- (1) Radnici su se obvezni pridržavati zabrane pušenja u skladu sa Zakonom o ograničavanju uporabe duhanskih proizvoda.

Pridržavanje mjera zaštite na radu

Članak 94.

- (1) Radnici su dužni pridržavati se svih mjera zaštite na radu i time pridonijeti da se nesreće na radu spriječe ili svedu na najmanju mjeru.
- (2) Radnici su se obvezni pridržavati 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 prigodom rada 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 kad je na to bez uspjeha upozorio nadležni djelatnik.
- (7) Radnici se moraju pridržavati svih propisa i mjera za sprječavanje požara.

Prijava ozljede na radu

Članak 95.

- (1) 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.

Privatni posjeti, poštanske pošiljke i telefonski razgovori

Članak 96.

- (1) Privatni posjeti tijekom radnog vremena od strane osoba koje nisu radnici dopušteni su samo ako narav posla posjećenog radnika omogućava prekid rada za vrijeme posjeta.
- (2) Telefonski aparati koji su u službenoj upotrebi samo se u iznimnim slučajevima smiju koristiti za privatne razgovore.
- (3) Sva privatna pošta upućena na adresu Poslodavca, a na kojoj je Poslodavac označen kao adresat, izuzev pošte upućene ravnateljici i sindikalnom povjereniku, radi zaštite sigurnosti otvorit će i evidentirati tajnica Poslodavca te se otvaranje takve pošte ne smatra prikupljanjem, obradom ili korištenjem osobnih podataka.

Obveze pažljivog postupanja

Članak 97.

- (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 nezaključane.

Održavanje sredstava za rad

Članak 98.

- (1) Radno mjesto i sredstva za rad radnik je obvezan urediti svakoga dana pred kraj radnog vremena.
- (2) Uoči tjednog odmora, blagdana ili slobodnih dana potrebno je temeljito očistiti strojeve i alat.
- (3) Sanitarne uređaje treba redovno održavati i s njima pažljivo postupati.

Obavještavanje radnika

Članak 99.

- (1) Obavještavanje radnika obavlja se putem oglasne ploče Poslodavca ili na drugi radnicima dostupan način.
- (2) Radnik se ne može pozivati da oglas objavljen na oglasnoj ploči nije pročitao.

VIII. ODGOVORNOST RADNIKA ZA POVREDE RADNE DUŽNOSTI I NAKNADA ŠTETE

Temeljne odredbe

Članak 100.

- (1) Poslodavac i radnik dužni su nakon sklapanja ugovora o radu poštivati temeljne obveze i prava iz radnog odnosa utvrđene Zakonom, 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 101.

- (1) Povrede radne dužnosti mogu biti lakše, teže i osobito teške povrede.

Članak 102.

- (1) Lakše povrede radne dužnosti zbog kojih Poslodavac može redovno otkazati radni odnos radniku nakon dva pisana upozorenja su naročito, ali ne isključivo:
- nepridržavanje odluke o radnom vremenu,
 - učestalo kašnjenje ili raniji odlazak s posla,
 - učestalo prekoračenje stanke ili korištenje prava na stanku izvan propisanog vremena bez opravdanog razloga,
 - napuštanje radnih prostorija tijekom radnog vremena bez odobrenja voditelja ili iz neopravdanih razloga,
 - neuredno čuvanje službene dokumentacije,
 - neobavješćavanje nadređenog i/ili ovlaštenog radnika o nedolasku na posao u roku 24 sata bez opravdanog razloga,
 - neevidentiranje nazočnosti na radu te
 - neopravdan izostanak s posla jedan dan

Članak 103.

- (1) Teže povrede radne dužnosti zbog kojih Poslodavac može redovno otkazati radni odnos radniku nakon jednog upozorenja su naročito, ali ne isključivo:
- nesavjesno ili nemarno izvršavanje poslova radnog mjesta i radnog naloga nadređenih osoba,
 - odbijanje izvršenja naloga ako za to ne postoje opravdani razlozi,
 - odbijanje sudjelovanja u programu stručnog osposobljavanja,
 - povreda tajnosti osobnih podataka,
 - uznemiravanje i/ili spolno uznemiravanje,
 - nepodnošenje, odnosno odbijanje podnošenja izvješća o radu,
 - neopravdan izostanak s rada uzastopno dva dana,
 - otuđenje ili oštećenje imovine Poslodavca namjerno ili krajnjom nepažnjom.

Članak 104.

- (1) Osobito teške povrede radne dužnosti zbog kojih Poslodavac može izvanredno otkazati radni odnos radniku smatraju se naročito, ali ne isključivo:
- pušenje ili ulazak s upaljenom cigaretom ili drugim izvorima vatre u prostor u kojem je zabranjeno pušenje, a osobito u prostor spremišta knjižnične građe,

- povreda odredaba o zaštiti od požara, eksplozije ili drugih elementarnih nepogoda,
- nezakonito raspolaganje sredstvima Poslodavca i druge nezakonite radnje,
- zlouporaba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
- nepoduzimanje ili nedovoljno poduzimanje mjera zaštite radnika na radu ili zaštite sredstava rada,
- neizvršavanje poslova i naloga, ako za to ne postoje opravdani razlozi,
- dolazak na rad u alkoholiziranom stanju i/ili pod utjecajem narkotika ili upotreba alkohola i/ili narkotika za vrijeme rada,
- obavljanje zadaća i poslova u ime i za račun Poslodavca ili javni nastupi u kojima radnik predstavlja Poslodavca, na način da se nanosi šteta ugledu Poslodavca te osobnom ugledu drugog radnika Poslodavca, teško se narušava povjerenje javnosti i/ili poslovnih partnera u rad Poslodavca,
- nepristojan, neprofesionalan i pristran odnos prema korisnicima prilikom obavljanja zadaća i poslova u ime i za račun Poslodavca,
- protupravno pribavljanje materijalne koristi u svezi s radom u knjižnici i druge osobito teške povrede radne dužnosti utvrđene zakonom ili provedbenim propisima donesenim temeljem zakona.

Članak 105.

(1) Povrede iz radnog odnosa u Knjižnici sankcioniraju se pisanom opomenom, upozorenjem pred otkaz ugovora o radu (u slučaju da do povrede dođe skrivljenim ponašanjem radnika) te otkazom ugovora o radu.

(2) Pisanu opomenu radnik može dobiti u slučaju da počini bilo koju povredu radne dužnosti. U slučaju da radnik tijekom 6 mjeseci od izdavanja prve pisane opomene ponovno ostvari uvjete za opomenu, umjesto pisane opomene primit će pisano upozorenje prije otkaza ugovora o radu, u slučaju da do povrede dođe skrivljenim ponašanjem radnika.

(3) U slučaju da radnik nakon proteka 1 godine od prethodnog upozorenja prije otkaza ugovora o radu ne počini novu povredu radnih obveza uzrokovanu ponašanjem, navedeno upozorenje automatski se stavlja van snage.

Postupak i izvršenje sankcija za povrede radne dužnosti

Članak 106.

(1) Postupak protiv radnika radi utvrđivanja povrede radne dužnosti pokreće ravnatelj na temelju neposredne sumnje da je radnik počinio povredu radne dužnosti ili na temelju prijave.

(2) Prijavu protiv radnika radi utvrđivanja povrede radne dužnosti ravnatelju je dužan podnijeti voditelj ustrojbene jedinice koji pri obavljanju poslova iz svojeg djelokruga osnovano posumnja da je radnik počinio povredu radne dužnosti.

(3) Prijava mora sadržavati:

- ime i prezime radnika protiv kojeg se prijava podnosi i naziv njegovog radnog mjesta odnosno radnog mjesta čije poslove privremeno obavlja,
- činjenični opis povrede radne obveze (naznaka vremena i mjesta izvršenja povrede te opis radnje ili propuštanja radnje),
- oznaku odredbe općeg akta, zakona, drugog propisa ili akta, odnosno opis upute, naloga, radnih postupaka čijim je nepridržavanjem radnik učinio povredu radne obveze te

- prijedlog dokaza kojima se mogu utvrditi činjenice opisane u prijavi.
- (4) U postupku utvrđivanja povrede radne dužnosti, ravnatelj može, ako to ocijeni potrebnim, zatražiti usmeno ili pismeno izjašnjavanje osobe za koju se sumnja da je počinila povredu radne dužnosti. Prilikom usmenog izjašnjavanja vodi se zapisnik koji potpisuju svi prisutni.

Članak 107.

- (1) Na temelju utvrđenih činjenica, ravnatelj donosi pisanu odluku o utvrđenoj odgovornosti radnika za povredu radne dužnosti.
- (2) Odluka iz stavka 1. ovog članka, pored izrečene sankcije, sadrži i obrazloženje te pouku o pravnom lijeku iz članka 124. ovog Pravilnika.
- (3) Obrazloženje ima sljedeći sadržaj:
- činjenični opis povrede radne obveze (radnje i propuštanja radnje),
 - oznaku odredbe općeg akta, zakona, drugog propisa ili akta, odnosno opis upute, naloga, radnih postupaka čijim je nepridržavanjem radnik učinio povredu radne obveze i
 - opis dokaza kojima su utvrđene činjenice zbog kojih je izrečena sankcija

Članak 108.

- (1) U slučaju namjere izricanja redovnog ili izvanrednog otkaza, ravnatelj je dužan o tome izvijestiti sindikalnog povjerenika koji je dužan dati svoje mišljenje u pisanom obliku u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se temelji otkaz.
- (2) U slučaju da sindikalni povjerenik ne da svoje mišljenje u predviđenom roku, smatra se da je suglasan s prijedlogom odluke ravnatelja.
- (3) Odluka o otkazu bez prethodnog izvještavanja sindikalnog povjerenika je ništava.

Članak 109.

Pokretanje postupka zbog povrede radne dužnosti ne može se poduzeti ako je proteklo 6 mjeseci od dana kada je povreda učinjena.

Članak 110.

Poslodavac može donijeti odluku o otkazu ugovora o radu ili donijeti odluku o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu, radniku za kojega je nedvojbeno dokazana teška povreda iz radnog odnosa i odgovornost za počinjenu povredu.

Članak 111.

- (1) Odluka o utvrđenoj odgovornosti radnika za povredu radne dužnosti dostavlja se radniku u roku od 15 dana od dana saznanja o učinjenoj povredi, osobnom predajom ili na adresu prebivališta preporučenom pošiljkom.
- (2) U slučaju da radnik izbjegava dostavu, ona se obavlja oglašavanjem odluke na e - oglasnoj ploči Poslodavca i protekom 8 dana od dana oglašavanja smatra se da je dostava obavljena uredno.

Članak 112.

- (1) Protiv odluke Poslodavca o utvrđenoj odgovornosti radnika za povredu radne dužnosti i izrečene sankcije, radnik koji smatra da mu je takvom odlukom povrijeđeno pravo iz radnog odnosa može u roku 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.
- (2) Odluka o sankciji pohranjuje se u osobni dosje radnika.

Članak 113.

- (1) Odlukom Poslodavca radnika se može udaljiti s radnog mjesta ako je protiv njega pokrenut postupak zbog utvrđivanja osobito teške povrede radne dužnosti, a povreda je takve prirode da bi ostanak na poslu, dok traje taj postupak, mogao štetiti interesima radnog procesa.
- (2) Udaljenje s radnog mjesta traje do okončanja postupka zbog osobito teške povrede radne dužnosti.

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu

Članak 114.

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

Članak 115.

- (1) Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti iznos naknade štete.
- (2) Štetne radnje i naknade iz stavka 1. ovoga članka mogu se predvidjeti kolektivnim ugovorom ili općim aktom.
- (3) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 2. ovoga članka veća od utvrđenog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.
- (4) Visina štete utvrđuje se na temelju cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom. Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Članak 116.

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

Članak 117.

- (1) Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.
- (2) Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu prouzročio kaznenim djelom s umišljajem.
- (3) Kolektivnim ugovorom ili općim aktom Poslodavca mogu se utvrditi uvjeti i način smanjenja ili oslobađanja radnika od dužnosti naknade štete.

Članak 118.

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

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Članak 119.

Ugovor o radu može prestati iz razloga i na način utvrđen Zakonom o radu. Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

Otkaz ugovora o radu

Članak 120.

- (1) Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.
- (2) Otkaz mora biti u pisanom obliku.
- (3) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (4) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 121.

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz 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), ili
 - 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. Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije 6 mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

(4) 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 122.

(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 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 123.

(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.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 124.

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

Savjetovanje sindikalnog povjerenika o otkazu

Članak 125.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 126.

- (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.

Otkazni rok

Članak 127.

- (1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Na tijek otkaznog roka i najmanje trajanje otkaznog roka u cijelosti se primjenjuju odredbe Zakona.
- (3) 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 i premještaj radnika

Članak 128.

- (1) Odredbe 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) 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 dana.
- (4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok za sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa 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.

Članak 129.

- (1) U slučajevima kada nastupe izvanredne okolnosti (iznenadna potreba zamjene nenazočnog radnika, povećanje opsega posla koje se nije moglo predvidjeti i sl.) Poslodavac 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 130.

(1) Svakom radniku kojemu Poslodavac otkazuje ugovor o radu, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom.

(2) Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga Poslodavca. Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća, već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivan dio plaće i dio naknade plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u redovnom radnom vremenu.

(3) 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 prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 131.

(1) Poslodavac je dužan u roku od 8 dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

(2) Poslodavac je dužan u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave 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.

X. OBRAĐIVANJE PODATAKA I ZAŠTITA OSOBNIH PODATAKA RADNIKA

Članak 132.

(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. Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

Članak 133.

- (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 primjenjivim propisom ili općim aktom Poslodavca.
- (2) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom ili drugim zakonom, ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
- (3) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći Poslodavac.
- (4) Poslodavac imenuje osobu koja mora uživati povjerenje i koja je osim Poslodavca ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci radnika Poslodavca u skladu sa Zakonom o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka.
- (5) 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 dana od dana nastanka promjene.
- (6) Poslodavac, osoba koja je ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci radnika Poslodavca u skladu sa Zakonom o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka ili druga osoba, koja u obavljanju svojih poslova sazna za osobne podatke radnika, te podatke mora trajno čuvati kao povjerljive.
- (7) Radnici Poslodavca imaju pravo uvida u vlastiti dosje.
- (8) Štetne posljedice nepravodobne dostave podataka iz stavka 1. ovog članka snosi radnik.

XI. UVJETI ZA RAD SINDIKATA I RADNIČKOG VIJEĆA

Članak 134.

- (1) Radnici zaposleni kod Poslodavca imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i probitcima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

Članak 135.

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

Članak 136.

- (1) Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik ima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane Zakonom, kolektivnim ugovorom i

ovim Pravilnikom, a posebno ima pravo na suodlučivanje, savjetovanje i obavješćivanje od strane Poslodavca u slučajevima utvrđenim Zakonom i kolektivnim ugovorom.

Članak 137.

- (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 odluku o izboru, odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika dostaviti Poslodavcu.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 138.

- (1) Na sva pitanja koja nisu regulirana ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe važećeg Zakona, kolektivnog ugovora, internih akata Poslodavca te drugih propisa kojima se uređuju prava iz rada ili su u vezi s radom.

Članak 139.

- (1) Suprotnost koje odredbe ovog Pravilnika s odredbom važećeg ili naknadno donesenog zakona ili drugog propisa ili s odredbama važećeg ili naknadno sklopljenog kolektivnog ugovora koji obvezuje Knjižnicu ne utječe na valjanost ovog Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu, drugom propisu ili mjerodavnim kolektivnim ugovorima neposredno primjenjivati odgovarajuće odredbe zakona, drugog propisa, odnosno mjerodavnih kolektivnih ugovora.
- (2) Navođenje riječi „radnik” u ovom Pravilniku ne može se ni u kojem smislu tumačiti kao osnova za spolnu/rodnu diskriminaciju ili privilegiranje.

Članak 140.

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

Članak 141.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Znanstvene knjižnice Zadar od 1. veljače 2010., URBROJ: 27/1-2010 i sve njegove naknadne izmjene i dopune.

Članak 142.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka roka od 8 dana od dana objave na e- oglasnoj ploči i mrežnim stranicama Poslodavca.

Sindikalni povjerenik:

Ivo Fabijanić

Ravnateljica

Marijana Senkić-Klapan



Ovaj je Pravilnik objavljen je na e-oglasnoj ploči dana 22. siječnja 2026. godine te je stupio na snagu dana 30. siječnja 2026. godine.

Sukladno odredbi članka 150. važećeg Zakona o radu Poslodavac se savjetovao sa sindikalnim povjerenikom prije donošenja ovog Pravilnika o radu.

Zadar, 22. siječnja 2026.

KLASA:025-02/26-01/01

URBROJ: 2198-1-55-26-1