

Na temelju članka 125. Zakona o radu (Narodne novine broj 149/2009, 61/2011., 82/2012, 73/2013) sanacijski upravitelj Studentskog centra u Zagrebu, nakon savjetovanja s Radničkim vijećem Studentskog centra u Zagrebu i suglasnosti Sanacijskog vijeća Studentskog centra u Zagrebu, donio je

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se uvjeti rada, prava i obveze Radnika i Poslodavca, zaštita zdravlja, privatnosti i dostojanstva Radnika, plaće i druga pitanja u svezi s radom. Odredbe ovog Pravilnika odnose se na Radnike, koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom.

Članak 2.

Poslodavac samostalno uređuje strukturu i broj Radnika, potrebna radna mjesta, uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje poslova, ukoliko ti uvjeti nisu određeni zakonom ili drugim propisom, te rješava organizacijski ustroj.

Članak 3.

(1) Ako se zakonskim ili drugim propisima, koji obvezuju Poslodavca i Radnike, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, ili ovim Pravilnikom određena prava i obveze nisu uređena, primjenjivat će se neposredno odredbe Zakona odnosno drugog propisa.

(2) U slučaju kad odredbe Ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio Ugovora o radu.

(3) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Ugovorom o radu, Pravilnikom o radu ili zakonom, primjenjuje se za Radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

Članak 4.

(1) Svaki Radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, sukladno s prirodom i vrstom rada.

(2) Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog Radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje Radnika ne šteti poslovanju i ugledu Poslodavca i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

Članak 5.

Poslodavac zahtjeva od svojih Radnika lojalnost i predanost, poštivanje standarda, procedura i pravila, na način da svojim ponašanjem ne štete ugledu i imovini Poslodavca te ne ugrožavaju mogućnost drugih Radnika u obavljanju njihovih dužnosti, da u svom radu postupaju pažnjom dobrog domaćina, po načelima savjesnosti i poštenja, te da svakodobno štite ugled i imovinu Poslodavca.

Članak 6.

U ophođenju s ostalim radnicima, kao i s poslovnim partnerima, radnici su dužni primjenjivati načela međusobnog uvažavanja i tolerancije, poštujući različitosti.

II. RADNI ODNOSI

Članak 7

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu, sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 8.

Ako su zakonom, drugim propisom, Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti Radnik koji zadovoljava te uvjete.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 9.

(1) Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova ako ti uvjeti nisu propisani zakonom ili drugim propisom.

(2) Kao posebni uvjeti mogu se odrediti:

- stručna sprema,
- posebna znanja za uspješno obavljanje posla, odnosno položen određeni ispit ili posjedovanje odgovarajućih ovlaštenja za rad (svjedodžba), i/ili uvjerenja
- radno iskustvo,
- posebna zdravstvena sposobnost radnika,
- obavljanje posebnih zdravstvenih i specijalističkih pregleda prije potpisivanja ugovora o radu,
- nepostojanje pravomoćne presude za počinjenje kaznenog djela

(3) Posebni uvjeti koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova određuju se i Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta. Ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim uvjetima.

(4) Strani državljanin može sklopiti Ugovor o radu pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

Članak 10.

(1) Prilikom sklapanja Ugovora o radu Radnik je dužan:

- obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu Radnik dolazi u dodir,
- prijaviti poslodavcu točnu adresu prebivališta odnosno boravišta, kao i svaku eventualnu promjenu.

(2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova s posebnim uvjetima rada, Poslodavac može uputiti Radnika na liječnički pregled, na trošak Poslodavca.

Članak 11.

Prije sklapanja ugovora o radu, može se provjeriti stručna i zdravstvena sposobnost kandidata za obavljanje poslova radnog mjesta, na trošak Poslodavca.

Članak 12.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, a izuzetno u slučajevima propisanim Zakonom o radu, na određeno vrijeme.

(2) Poslodavac može s agencijom za privremeno zapošljavanje sklopiti sporazum o ustupanju radnika, koji sporazum mora biti u pisanom obliku. U slučaju da se sklopi sporazum između poslodavca i agencije primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Članak 13.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Članak 14.

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog Radnika ili ako je to zakonom dopušteno. Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.

Članak 15.

Ako je Ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako Radnik ostane raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je Radnik sklopio Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 16.

(1) Poslovi koji se obavljaju po nalogu Poslodavca uz poslove na osnovnom radnom mjestu kada to nalažu specifičnosti rada predviđeni su Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

(2) Poslove po nalogu radnik obavlja dok za to postoji potreba Poslodavca.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Obaveze Ustanove u zaštiti života, zdravlja i čudoređa radnika

Članak 17.

(1) Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu života, zdravlja i sigurnosti Radnika za vrijeme rada i u svezi s radom.

(2) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, radno mjesto i pristup radnom mjestu te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja Radnika, sukladno posebnim zakonima i općim aktima.

Članak 18.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

Članak 19.

Prije otpočinjanja s radom Poslodavac je obvezan osposobiti Radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja Radnika te sprječava nastanak nesreće.

Članak 20.

(1) Radnik ima pravo odbiti rad ako mu neposredno prijete opasnost za život, osim ako je posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja ljudi i imovine.

(2) Radnik ima pravo odbiti rad ako mu neposredno prijete opasnost za život i zdravlje zbog toga što nisu primjenjena propisana pravila zaštite na radu i zbog takvog postupanja ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj.

(3) U slučaju iz prethodnog stavka Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca odnosno osobu koju on ovlasti (neposrednog rukovoditelja) te povjerenika za zaštitu na radu.

Članak 21.

Na svim radnim mjestima, u svim radnim prostorijama, na sastancima i drugim skupovima, zabranjeno je pušenje i konzumiranje alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti, prije i za vrijeme rada te njihovo unošenje u radne prostorije i prostore. Poslodavac će nastojati osigurati i označiti poseban, fizički odijeljen prostor u kojemu je pušenje dopušteno.

Članak 22.

(1) Radnik je obvezan odazvati se na liječničke preglede koje organizira Poslodavac, na trošak Poslodavca.

(2) Neodazivanje pozivu za liječnički pregled, bez opravdanog razloga (bolesti i sl.), predstavlja kršenje radne obveze.

Članak 23.

Redoviti i izvanredni liječnički pregledi stručnog osoblja koje sukladno propisima koji reguliraju rad s prehrambenim namirnicama mora ispunjavati posebne zdravstvene uvjete, obavljaju se isključivo u ovlaštenoj ustanovi.

Članak 24.

(1) Poslodavac može svakog Radnika, uputiti na ispitivanje koncentracije alkohola i prisustva opojnih droga ili psihoaktivnih tvari u organizmu.

(2) Uvjeti pod kojima Radnici mogu biti upućeni na ispitivanje koncentracije alkohola i prisustva opojnih droga ili psihoaktivnih tvari u organizmu, kao i način provedbe upućivanja i ispitivanja utvrđen je Postupkom upućivanja Radnika Studentskog centra u Zagrebu na ispitivanje koncentracije alkohola i/ili prisustva opojnih droga ili psihoaktivnih tvari u organizmu, te drugim važećim propisima.

Članak 25.

Pitanja zaštite i sigurnosti pri radu pobliže su regulirana općim aktima Poslodavca.

Članak 26.

(1) Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke:

- za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka,
- podataka o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti,
- podatke vezane uz zaštitu majčinstva,
- za prijavu na mirovinsko i zdravstveno osiguranje

(2) Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti nadležnoj službi.

(3) Poslodavac će sukladno članku 34 Zakona o radu donijeti Pravilnik o prikupljanju i obradi osobnih podataka radnika.

Članak 27.

Poslodavac je obvezan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom. Imenovana osoba iz stavka 1. ovog članka mora uživati povjerenje radnika, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.

Članak 28.

Poslodavac je dužan osigurati mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.

Članak 29.

(1) Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan, ima pravo Poslodavcu podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu njegovog dostojanstva.

(2) Ravnatelj je dužan imenovati osobu, zaposlenika Studentskog centra, koja je ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(3) Osoba ovlaštenja za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika dužna je postupati u skladu s odredbama ovog Pravilnika o radu.

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

Članak 30.

(1) Pritužba osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika može se podnijeti pisano i usmeno.

(2) O pisanim pritužbama radnik od osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika dobiti potvrdu o preuzimanju, a o usmenoj pritužbi Povjerenik sastavlja zapisnik o pritužbi koji, uz njega, mora potpisati i radnik koji pritužbu podnosi.

(3) U slučaju da osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika dobije anonimnu pritužbu o istoj je u primjerenom roku dužna obavijestiti Poslodavca, koji će odlučiti o daljnjem postupku.

Članak 31.

(1) Osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika obvezna je poduzeti sve radnje kako bi se utvrdile okolnosti i činjenice potrebne za donošenje odluke o pritužbi.

Članak 32.

(1) Osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika mora u roku od 8 dana od zaprimanja pritužbe, ispitati pritužbu te poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

(2) Radnici Poslodavca obvezni su surađivati s osobom ovlaštenom za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika na način da se odazovu pozivu na očitovanje te mu priopćiti sve podatke važne za utvrđenje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.

(3) Onemogućavanje osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika u provođenju postupka u vezi s pritužbom, povreda je obveze iz radnog odnosa.

Članak 33.

Ako Poslodavac u roku iz članka 130. stavak 3 Zakona o radu ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja, ili spolnog uznemiravanja, ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 34.

(1) Prije stupanja na rad, Poslodavac će radnika upoznati s imenom i mjestom rada osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika, propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju uznemiravanja te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava uznemiravanje.

(2) Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svojega radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiravaju druge radnike.

IV. PROBNI RAD

Članak 35.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Članak 36.

Dužina probnog rada može se utvrditi ovisno o složenosti posla te ne može trajati duže od šest mjeseci. Radnik i Poslodavac mogu otkazati radni odnos za vrijeme probnog rada uz otkazni rok od sedam dana.

Članak 37.

Ukoliko je probni rad predviđen sistematizacijom radnih mjesta, mora se izrijekom utvrditi u Ugovoru o radu.

Članak 38.

Izvršavanje radnih zadataka tijekom probnog rada prati neposredno nadređeni Radniku na probnom radu.

V. OBRAZOVANJE I OSPOSoblJAVANJE ZA RAD

Članak 39.

Poslodavac je obvezan u skladu sa svojim potrebama i mogućnostima omogućiti radnicima školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Članak 40.

Radnik je obvezan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.

Članak 41.

Uvjete, sadržaj i način školovanja i stručnog osposobljavanja Radnika utvrđuje Poslodavac, a pobliže su regulirani općim aktom Poslodavca.

Članak 42.

Radnik koji je u radnom odnosu i kojeg Poslodavac upućuje na osposobljavanje za poslove drugog radnog mjesta, ima pravo, za vrijeme školovanja, na plaću radnog mjesta na kojem je radio prije odlaska na školovanje/stručno osposobljavanje.

VI. PRIPRAVNICI

Pojam pripravnika, način osposobljavanja, trajanje pripravničkog staža i plaća pripravnika

Članak 43.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

Članak 44.

Kao pripravnici mogu se zaposliti i osobe koje nakon završenog školovanja imaju u svojem zanimanju kraće radno iskustvo od radnog iskustva propisanog Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Članak 45.

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

Članak 46.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 47.

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik se upoznaje s organizacijom i djelatnosti poslodavca.

Članak 48.

Postupak osposobljavanja i provjera znanja pripravnika provodi se sukladno odluci Poslodavca.

VII. VOLONTERI

Članak 49.

Poslodavac može organizirati volontiranje. Volontiranje je dobrovoljno ulaganje osobnog vremena, truda, znanja i vještina kojima se obavljaju usluge i aktivnosti za dobrobit druge osobe ili za opću dobrobit bez isplate novčane nagrade ili potraživanja druge imovinske koristi za obavljeno volontiranje.

Članak 50.

Poslodavac će s volonterom zaključiti ugovor o volontiranju kojim će regulirati međusobna prava i obveze i specifičnosti potrebne za pojedinačnu volontersku aktivnost i pružanje pojedine volonterske usluge.

VIII. RADNO VRIJEME

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 51.

(1) Puno radno vrijeme ne smije biti duže od 40 sati tjedno.

(2) U puno radno vrijeme uračunava se vrijeme koje je Radnik po nalogu Poslodavca proveo:

- na teorijskom i praktičnom školovanju
- na ispitima
- na liječničkim pregledima
- u drugim slučajevima predviđenim Zakonom i ovim Pravilnikom.

Članak 52.

Ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme ovisno o potrebama i interesima Poslodavca i Radnika.

Članak 53.

Prekovremeni rad može se uvesti sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 54.

U svrhu izbjegavanja prekovremenog rada i racionalne organizacije posla, Poslodavac može, gdje smatra da je to potrebno, uvesti dvokratno radno vrijeme, uz uvjet ravnomjerne podjele dvokratnog vremena.

Članak 55.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, Radnik na zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena.

(2) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne može trajati duže od 180 sati godišnje, odnosno najviše do 8 sati tjedno.

(3) Ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine odnosno ako prekovremeni rad svih radnika prelazi 10% ukupnog radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu poslodavac će obavijestiti inspektora rada u roku od 8 dana od nastupa neke od navedenih okolnosti.

Članak 56.

Radno vrijeme može biti organizirano jednokratno, u smjenama, ili po programskom planu.

Članak 57.

Posebnom odlukom Poslodavca urediti će se radno vrijeme pojedine organizacijske jedinice sukladno potrebama i specifičnosti svake pojedine organizacijske jedinice.

Članak 58.

Ako je dnevno radno vrijeme organizirano u smjenama, ono se odvija u periodičnim izmjenama radnog vremena ujutro/popodne, odnosno u prijepodnevoj i poslijepodnevoj, odnosno prijepodnevoj, poslijepodnevoj i noćnoj smjeni. Organizacijom i sistematizacijom radnih mjesta, u opisu radnih mjesta, odnosno radnih uvjeta, propisano je na kojim radnim mjestima je moguće organizirati rad u smjenama. Izmjena smjena mora se organizirati tako da noćni rad Radnika može trajati najduže kako je to propisano Zakonom o radu.

Članak 59.

Ako je radno vrijeme organizirano po programskom planu, utvrđuje se mjesečno u skladu s programskim potrebama, pri čemu će se poštivati pravila o rasporedu radnog vremena.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 60.

(1) Ako priroda posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ili drugog razdoblja određenog ovim Pravilnikom, ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Članak 61.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad ne smije biti duže od 48 sata tjedno.

Članak 62.

Preraspodijeljeno radno vrijeme, ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 63.

- (1) Preraspodjela radnog vremena za pojedine kategorije Radnika, može se posebno ugovoriti.
- (2) Poslodavac mora obavijestiti Radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena po mogućnosti dva tjedna unaprijed, a najmanje deset dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Članak 64.

Rad u vremenu između 22:00 sata uvečer i 6:00 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.

Raspored i korištenje radnog vremena

Članak 65.

Radnik na radnom mjestu s radom treba započeti i završiti prema propisanom početku i završetku rada.
Evidenciju nazočnosti na radu vodi osoba ovlaštena od rukovoditelja organizacijskog dijela.

Članak 66.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je samo uz dozvolu neposrednog rukovoditelja.

Članak 67.

Radno vrijeme u danima blagdana i neradnim danima u Republici Hrvatskoj regulirano je zakonom i posebnom odlukom Poslodavca za svaku kalendarsku godinu.

IX. ODMORI I DOPUSTI

Članak 68.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na stanku od trideset minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Članak 69.

Stanka Radnika koji rade u smjenama u trajanju do 8 sati, traje 30 minuta i ne može se odrediti na početku ili na kraju radnog vremena.

Članak 70.

Stanka se koristi na način kojim se osigurava nesmetani proces rada.

Članak 71.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekinuto.

Članak 72.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u pravilu nedjeljom, u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.

(2) Ako je prijeko potrebno da radi nedjeljom, odnosno u dan svog tjednog odmora, za svaki radni tjedan osigurat će mu se jedan dan odmora i to u pravilu sljedeći tjedan, a najkasnije u roku dva tjedna.

Članak 73.

Prigodom određivanja smjenskog rasporeda unaprijed se moraju odrediti dani koji se smatraju danima tjednog odmora.

Članak 74.

Obveza je Poslodavca da prigodom izrade mjesečnog rasporeda smjenskog rada nedvojbeno odredi koji su dani za koju smjenu dani tjednog odmora, a koji slobodni dani.

Članak 75.

Radnicima koji rade u dvanaestsatnim smjenama danom tjednog odmora smatra se prvi dan nakon završetka smjene.

X. GODIŠNJI ODMORI

Članak 76.

Ovim Pravilnikom uređuju se godišnji odmori za sve Radnike, sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 77.

(1) Kriterij za određivanje trajanja godišnjeg odmora:

1. radni staž
2. uvjeti rada
3. socijalno-zdravstvene prilike

(2) Najkraće trajanje godišnjeg odmora je četiri tjedna. Najduže trajanje godišnjeg odmora ne može prekoračiti 30 dana. Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Članak 78.

(1) Na zakonski minimum od četiri tjedna dodaju se dani prema sljedećim kriterijima:

1. Radni staž

Na temelju dužine radnog staža Radniku pripada dodatni broj radnih dana godišnjeg odmora, koji se pridodaje najkraćem broju dana:

Radni staž	broj dana
Od 3 - 5 godine	2
Od 5 – 10 godina	5

Od 10 – 15 godina	6
Od 15 – 20 godina	7
Od 20 – 25 godina	8
Od 25 – 30 godina	9
Više od 30 godina	10

2. Uvjeti rada

- rad koji iziskuje pojačani fizički napor,
rad u vlazi i/ili buci 2 dana

3. Socijalno-zdravstvene prilike

-radnici s tjelesnim oštećenjem od
70% - 80% 2 dana
80% - 90% 3 dana
preko 90% 4 dana
-radnici s više djece do 1 godine živ 6 dana
-za dijete do 3 godine 3 dana
-za dijete od 3 do 15 godina 1 dan
-za dijete s težim smetnjama u razvoju,
bez obzira na godine 5 dana

(2) Pravo na dodatni broj dana stječe se za svako dijete, a ako su oba roditelja zaposlena u Ustanovi pravo imaju oba roditelja.

(3) Poslodavac će Radnike obavijestiti o broju dana godišnjeg odmora za tekuću godinu do 30. lipnja tekuće godine.

(4) Kod svake promjene statusa ili prava Radnika, Poslodavac će izdati novo rješenje, ali na zahtjev Radnika.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 79.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

Ako Radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio od najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, a drugi dio godišnjeg odmora Radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 80.

Jedan dan godišnjeg odmora Radnik ima pravo koristiti po želji, uz obavezu da o tome obavijesti svog neposrednog rukovoditelja najmanje tri radna dana unaprijed.

Članak 81.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, blagdani i neradni dani određeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Članak 82.

Radnici koji po kriterijima iz ovog pravilnika ostvare veći broj dana godišnjeg odmora od 30 dana, mogu koristiti najviše 30 radnih dana godišnjeg odmora.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 83.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, polazeći od potreba posla i organizacije rada te mogućnosti za odmor i razonodu Radnika.

(2) Raspored godišnjih odmora poslodavac mora sačiniti najkasnije do 30. lipnja te o tome obavijestiti radnike, najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Članak 84.

(1) Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnoga roka nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnoga roka iz stavka 1. ovog članka,
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

(2) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 85.

(1) Radnik ne može započeti korištenje godišnjeg odmora, bez pisanog odobrenja Poslodavca.

(2) Poslodavac po unaprijed ovlaštenim osobama je dužan Radniku odobriti ili uskratiti korištenje godišnjeg odmora u roku od 8 dana od primitka zahtjeva Radnika.

Članak 86.

Poslodavac svojom odlukom može korištenje dijela godišnjeg odmora proglasiti obveznim za sve Radnike (kolektivni godišnji odmor), osim za Radnike koji rade po programskom planu utvrđenom od strane Poslodavca.

XI. PLAĆENI DOPUST

Članak 87.

Tijekom kalendarske godine Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe i to za :

	Broj dana
- Sklapanje braka	5

- Porod supruge	5
- Slučaj teže bolesti člana uže obitelji	3
- Smrt člana uže obitelji	5
- Smrt člana šire obitelji	2
- Selidba	2
- Polaganje ispita u svrhu školovanja radi podizanja stupnja stručne spreme (dodiplomski i poslijediplomski studij)	1
- Osposobljavanje, obrazovanje ili usavršavanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada	1
- Darivanje krvi	1
- Slučaj elementarne nepogode koja je zadesila Radnika ili člana uže obitelji Radnika	4

Članak 88.

- (1) Pisano odobrenje dopusta iz razloga navedenih u prethodnom članku daje Poslodavac.
- (2) Zahtjev za odobrenje plaćenog dopusta za Radnike odobrava nadležni rukovoditelj i ravnatelj.
- (3) Zahtjev za odobrenje plaćenog dopusta Radnika koji odgovaraju neposredno ravnatelju odobrava ravnatelj.

Članak 89.

Članom uže obitelji u smislu ovog Pravilnika smatraju se: bračni drug, djeca, roditelji, braća i sestre, pastorčad, posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje, posvojitelj, osoba koja sa Radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, s time da se izvanbračna zajednica dokazuje zajedničkim prebivalištem, odnosno boravištem u razdoblju duljem od tri godine, ili i u kraćem razdoblju pod uvjetom da je u izvanbračnoj zajednici rođeno dijete.

Članak 90.

Članom šire obitelji u smislu ovog Pravilnika smatraju se: djedovi i bake, očuh i maćeha, roditelji supružnika, braća i sestre supružnika, supružnici djece, osoba koju je Radnik dužan po zakonu uzdržavati.

Članak 91.

Ako se tijekom iste kalendarske godine za istog Radnika iznimno ponovi slučaj potrebe korištenja plaćenog dopusta prema članku 88. ovog Pravilnika, ukupan broj dana plaćenog dopusta ne može iznositi više od 10 dana u istoj kalendarskoj godini.

Članak 92.

Iznimno Radniku se može odobriti plaćeni dopust u trajanju dužem od sedam dana u svrhu stručnog osposobljavanja, školovanja ili obrazovanja.

Članak 93.

Za polaganje stručnog ispita neophodnog za obavljanje poslova radnog mjesta, a predviđenog Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, Radniku se može odobriti plaćeni dopust do tri mjeseca.

Članak 94.

Radnik koji traži plaćeni dopust sukladno članku 87. ovog Pravilnika dužan je zahtjev obrazložiti i priložiti odgovarajuću dokumentaciju kojom dokazuje da ostvaruje pravo na plaćeni dopust.

Članak 95.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa vrijeme plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

XII. NEPLAĆENI DOPUST

Članak 96.

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

XIII. PRIVREMENI RASPORED NA DRUGO RADNO MJESTO

Članak 97.

(1) Radnika se može privremeno rasporediti na drugo radno mjesto, koje po naravi odgovara vrsti posla koji Radnik trenutno obavlja, bez izmjene ugovora o radu radi urednog odvijanja svakodnevnih radnih procesa i poslova, u slijedećim izuzetnim slučajevima:

1. viša sila,
 2. zamjena nenazočnog Radnika,
 3. privremenog povećanja, odnosno smanjenja opsega posla,
 4. zastoja u obavljanju određenih poslova,
 5. kvara na sredstvu za rad,
 6. kada zbog primjene propisa o zdravstvenim uvjetima ne može obavljati svoje poslove, u drugom slučajevima kada to zahtijevaju interesi procesa rada.
- (2) Radnik se privremeno raspoređuje na drugo radno mjesto u smislu stavka 1. ovog članka dok se ne otklone razlozi zbog kojih je došlo do privremenog rasporeda, a najdulje šest (6) mjeseci u roku od dvije kalendarske godine. Iznimno, privremeni raspored može trajati i duže na zahtjev i

uz suglasnost radnika. Radnik za vrijeme privremenog rasporeda zadržava plaću radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, ako je to za njega povoljnije.

Članak 98.

Odluku o privremenom rasporedu donosi ravnatelj, a na prijedlog pomoćnika ravnatelja.

XIV. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI PRIMICI

Članak 99.

- (1) Radnik ima pravo na plaću u visini utvrđenoj Pravilnikom o plaćama.
- (2) Plaća radnika se iskazuje u bruto iznosu.
- (3) Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
- (4) Način obračuna i visina plaće određeni su Pravilnikom o plaćama.
- (5) Pravilnikom o plaćama regulirat će se pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu, regres za godišnji odmor, jubilarna nagrada, solidarna pomoć, božićnica, uskrsnica, dar djeci za sv. Nikolu kao i isplate na teret materijalnih troškova (dnevnice i troškovi službenog putovanja, naknade troškova prijevoza, korištenje privatnog automobila) i drugih troškova.

XV. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 100.

Radniku koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi sa djelatnošću Poslodavca, Poslodavac može posebnom odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, odnosno potrebnu opremu. Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju Poslodavcu.

Članak 101.

Na izum kojeg Radnik ostvari izvan rada ili koji nema veze s radom, a u svezi je s djelatnošću Poslodavca, Poslodavac ima pravo prvokupa. Posebnim ugovorom utvrdit će se naknada za primijenjeno tehničko unapređenje koje je predložio Radnik, pod uvjetom da je od koristi Poslodavcu.

XVI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 102.

- (1) Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana utakmice). Ako Radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac može od Radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu Radnik

preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

(2) Pravo Poslodavca iz prethodnog stavka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, a svakako nakon pet godina od sklapanja posla. Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac znao da se Radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je Radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

(3) Poslodavac može odobrenje iz stavka 1. opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

Članak 103.

Iznimno, Poslodavac može pisano odobriti Radniku obavljanje poslova za drugog poslodavca, odnosno mogu se ugovorom o radu potpunije urediti prava i obveze radnika u svezi s obavljanjem rada za drugog Poslodavca.

Ugovorena zabrana natjecanja

Članak 104.

(1) Poslodavac i Radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu Radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnoj utakmici s Poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili račun treće osobe sklapati poslove kojima se takmiči s Poslodavcem.

(2) U slučaju iz prethodnog stavka primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu.

XVII. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu

Članak 105.

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

(2) Ako Radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan Radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

(3) Radnik ima pravo i na naknadu štete koju mu je Poslodavac uzrokovao povredom prava iz radnog odnosa.

Članak 106.

(1) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki od njih je posebno odgovoran za dio štete koji je uzrokovao. Ako se ne može za svakog radnika utvrditi dio štete koju je uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

Članak 107.

(1) Postojanje štete i okolnosti pod kojima je ona nastala, njenu visinu kao i tko je štetu učinio, utvrđuje komisija od tri člana koju za svaki pojedini slučaj određuje ravnatelj.

(2) Naknada štete određuje se razmjerno visini štete koja je počinjena:

1. zakašnjenjem na posao ili odlaskom s posla u vrijeme rada bez odobrenja nadležnog rukovoditelja,
2. neopravdanim izostankom s posla,
3. zastoja u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
4. nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka,
5. prestankom rada prije isteka otkaznog roka,
6. prouzročenje manjih šteta nastalih reklamacijama.

Članak 108.

(1) U postupku za naknadu štete radnika se poziva da štetu naknadi.

(2) Ako radnik u ostavljenom roku ne naknadi štetu, Poslodavac će pokrenuti pred nadležnim sudom postupak radi naknade štete.

(3) Kod većih šteta radniku će se odrediti primjeren rok na naknadu štete.

(4) Radnik svoj pristanak na naknadu štete daje u formi pismene izjave.

Regresna odgovornost radnika

Članak 109.

Ako Poslodavac naknadi štetu, koju je radnik na radu ili u vezi s radom uzrokovao trećoj osobi namjerno ili iz krajnje nepažnje, radnik je dužan iznos isplaćene štete naknaditi Poslodavcu.

XVIII. PRIVREMENO UDALJENJE RADNIKA

Članak 110.

Poslodavac može privremeno udaljiti Radnika s posla u slučajevima predviđenim zakonom.

Članak 111.

(1) Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenoga otkaznog roka, poslodavac mu je dužan ispatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

(2) Ako se radničko vijeće protivi izvanrednom otkazu, a radnik u sudskom sporu osporava dopuštenost otkaza i traži od poslodavca da ga zadrži na radu, poslodavac je dužan radnika vratiti na rad u roku od osam dana od dana dostave obavijesti i dokaza o podnošenju tužbe i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora.

Članak 112.

U slučaju privremenog udaljenja s posla Radnik ima pravo na naknadu plaće sukladno Zakonu o radu.

XIX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka Ugovora o radu

Članak 113.

Ugovor o radu prestaje :

1. smrću Radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada Radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ako se Poslodavac i Radnik drukčije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o invalidskoj mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom Radnika i Poslodavca,
6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 114.

- (1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati Radnik i Poslodavac.
- (2) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:
 1. podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
 2. datum prestanka ugovora o radu
 3. uvjete rješavanja međusobnih prava i obveza.
- (3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju Radnik i Poslodavac.
- (4) Ukoliko Poslodavac ili Radnik ne prihvate ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku radnog odnosa, o tome će pisanim putem izvijestiti drugu stranu, u roku od osam dana od primitka ponude.

Članak 115.

- (1) Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.
- (2) Na prestanak ugovora o radu koji se odnosi na redoviti otkaz ugovora o radu, izvanredni otkaz ugovora o radu, otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme i otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Članak 116.

Radnik kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu ima pravo na otpremninu sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 117.

- (1) U slučaju prestanka radnog odnosa ili rasporeda na druge poslove radnici na rukovodećim radnim mjestima dužni su prije prestanka radnog odnosa ili rasporeda na druge poslove, izvršiti pisanu primopredaju poslova.
- (2) Poslodavac može zahtijevati pisanu primopredaju poslova i za druga specifična radna mjesta.

XX. ODGOVORNOST ZA POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 118.

- (1) Svaki se radnik s potpisom ugovora o radu obvezuje uredno, stručno i savjesno izvršavati svoje obveze utvrđene ugovorom o radu, aktima poslodavca i zakonom.

(2) U slučaju neobavljanja radnih obveza na uredan, stručan i savjestan način, radnik odgovara za povrede radne obveze odnosno povredu odredaba Ugovora o radu.

(3) Za sva radna mjesta postojanje pravomoćne presude za počinjenje kaznenog djela u svakom konkretnom slučaju činjenica je koja priječi sklapanje ugovora o radu odnosno predstavlja uvjet za raskidanje postojećeg ugovora o radu.

Vrste povreda obveza iz radnog odnosa

Članak 119.

Povrede radnih obveza mogu biti; lakše, teže i osobito teške.

Članak 120.

Lakše povrede obveze iz radnog odnosa su:

- nepoštivanje odredbe Odluke o radnom vremenu,
- neuredno vođenje spisa, obrade podatka, druge dokumentacije koja je povjerena radniku,

Članak 121.

Teže povrede obveza iz radnog odnosa su:

- kršenje obveze iz ugovora o radu,
- kršenje propisa o zaštiti na radu,
- namjerno ometanje u radu drugih radnika ili odbijanjem suradnje s njima,
- grubo, nedolično ponašanje prema ostalim radnicima, strankama, poslovnim partnerima,
- neovlašteno iznošenje sredstava za rad ili druge imovine poslodavca izvan radnih prostorija,
- korištenje sredstava za rad ili druge imovine poslodavca u privatne svrhe,
- neprovođenje, kršenje, neizvršavanje donesenih akata Ustanove,
- narušavanje ugleda Ustanove,
- nanošenje materijalne štete,
- ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje,
- napuštanje radnog mjesta bez dozvole rukovoditelja,
- konzumiranje alkohola ili opojnih droga tijekom radnog vremena, dolazak na posao pod utjecajem alkohola ili opojnih droga,
- zloupotreba korištenja službenog vozila,
- postupanje suprotno etičkom kodeksu Ustanove,

Članak 122.

Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa su;

- neizvršavanje, nesavjesno, nemarno, nepravovremeno izvršavanje radnih i drugih obaveza ili odbijanje izvršenja naredbe neposrednog rukovoditelja
- izvršenje povrede radne obveze koja u sebi sadrži obilježje djela opisanog u Kaznenim zakonom RH,
- odavanje poslovne tajne,
- neopravdani izostanak s posla od tri radna dana u kalendarskoj godini

- izazivanje nereda, tuče u službenim prostorijama Ustanove,
- zloupotreba položaja, prekoračenje ovlaštenja,
- počinjenje kaznenog djela opisanog Kaznenim zakonom
- opetovano počinjenje težih povreda obaveza iz radnog odnosa.

Članak 123.

Za lakše povrede obveze iz radnog odnosa Poslodavac donosi upozorenje radniku na obveze iz radnog odnosa uz ukazivanje na mogućnost otkaza Ugovora o radu.

Članak 124.

Za teže povrede obveze iz radnog odnosa poslodavac može donijeti:

- upozorenje radniku na obveze iz radnog odnosa uz ukazivanje na mogućnost otkaza Ugovora o radu,
- redoviti otkaz ugovora o radu, uz poštivanje otkaznog roka.

Članak 125.

Za osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa Poslodavac donosi odluku o izvanrednom otkazu Ugovora o radu.

XXI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 126.

(1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.

(2) Ako Poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva Radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, Radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

XXII. DOSTAVLJANJE ODLUKA POSLODAVCA RADNIKU

Članak 127.

(1) Otkaz ugovora o radu i sve druge odluke i obavijesti koje se u pisanom obliku moraju dostaviti Radniku, dostavljaju se Radniku na radnom mjestu, uz potpis Radnika na dostavnici uz naznaku datuma dostave.

(2) Ukoliko radnik odbije primitak otkaza ugovora o radu ili druge odluke, o tome Poslodavac mora sastaviti pisanu bilješku te dva svjedoka moraju potvrditi da je radnik odbio potpisati primitak odluke o otkazu ili druge odluke.

(3) Kada se ostvare uvjeti propisani stavkom 2. ovog članka otkaz ugovora o radu ili druga odluka imaju se staviti na oglasnu ploču Poslodavca s naznakom datuma objave na oglasnoj

ploči i smatra se da je dostava uredno izvršena nakon što odluka o otkazu ili druga odluka bude 8 dana na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 128.

Ako se Radniku ne može dostaviti odluka na radnom mjestu, dostava se obavlja preporučenom poštanskom pošiljkom s povratnicom ili preko javnog bilježnika, odnosno putem oglasne ploče Poslodavca koja mora stajati 8 dana.

Članak 129.

Ako dostava odluke Radniku na njegovu zadnju prijavljenu adresu stanovanja nije moguća, preciznije ako se vrati neuručena, pokušati će se još jedna dostava, a ako niti druga dostava ne uspije odluka će se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca uz naznaku objave datuma stavljanja odluke na oglasnu ploču Poslodavca.

Smatra se da je odluka uredno dostavljena istekom 8 dana od dana objave odluke na oglasnoj ploči Poslodavca.

XXIII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 130.

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

Članak 131.

- (1) Radnici imaju pravo izabrati na slobodnim izborima, tajnim glasovanjem svoje predstavnike u radničko vijeće koji će ih zastupati u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.
- (2) Broj članova radničkog vijeća određen je Zakonom o radu.
- (3) Pravo da biraju i da budu birani imaju svi radnici, osim radnika kojima je to pravo Zakonom onemogućeno.

Članak 132.

- (1) Radničko vijeće dužno je, uz prethodno savjetovanje s Poslodavcem, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa Radnika ne šteti djelotvornosti poslovanja Poslodavca, dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupove Radnika s ciljem sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju Studentskog centra u Zagrebu te o radu radničkog vijeća.
- (2) Do utemeljenja radničkog vijeća, skup Radnika iz prethodnog stavka dužan je sazvati Poslodavac.
- (3) Ne dirajući u pravo radničkog vijeća da saziva skup Radnika, Poslodavac može, uz savjetovanje s radničkim vijećem, ako ocijeni da je to potrebno, sazvati skup Radnika vodeći pri tome računa da se time ne ograniče ovlasti radničkog vijeća utvrđene Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

Članak 133.

- (1) Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika zaposlenih kod Poslodavca. savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnima za položaj radnika.
- (2) Radničko vijeće pazi na poštivanje Zakona o radu, Pravilnika o radu te drugih propisa koji su doneseni u korist radnika.
- (3) Radničko vijeće pazi da li poslodavac uredno i točno ispunjava obveze glede obračunavanja i uplaćivanja doprinosa za socijalno osiguranje te u tu svrhu ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju.
- (4) Radničko vijeće ne smije sudjelovati u pripremanju ili ostvarenju štrajka, isključenja s rada ili druge industrijske akcije, niti se smije na bilo koji način miješati u kolektivni radni spor koji može dovesti do takve akcije.

Članak 134.

- (1) Poslodavac je dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o:
 - stanju i rezultatima poslovanja te organizaciji rada
 - očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika,
 - kretanju i promjenama u plaćama,
 - obimu i razlozima uvođenja prekovremenog rada,
 - broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti te razvoju i politici zapošljavanja- drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.
- (2) O pitanjima iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan obavijestiti radničko vijeće pravodobno, istinito i cjelovito.

Članak 135.

- (1) Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora s radničkim vijećem savjetovati o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.
- (2) Važnim odlukama iz stavka 1. smatraju se osobito odluke o:
 - 1) donošenju pravilnika o radu,
 - 2) planu te razvoju i politici zapošljavanja, premještanju i otkazu,
 - 3) očekivanim pravnim, gospodarskim i socijalnim posljedicama koje za radnike mogu proizaći u slučajevima iz članka 133. Zakona o radu,
 - 4) mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
 - 5) uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada,
 - 6) planu godišnjih odmora,
 - 7) rasporedu radnog vremena,
 - 8) noćnom radu,
 - 9) naknadama za izume i tehničko unapređenje,
 - 10) donošenju programa zbrinjavanja viška radnika te sve druge odluke za koje je ovim Zakonom ili kolektivnim ugovorom propisano sudjelovanje radničkog vijeća u njihovu donošenju,

- 11) prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog poslodavca, te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni.
- (3) Podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravovremeno, tako da mu se omogući da daje primjedbe i prijedloge, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.
- (4) Radničko vijeće je dužno u roku osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku pet dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci poslodavcu.
- (5) Ako se radničko vijeće u roku iz stavka 3. ovoga članka ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.
- (6) Radničko vijeće se može protiviti otkazu ako poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen Zakonom o radu.
- (7) Radničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje odluci poslodavca.
- (8) Ako se radničko vijeće protivi izvanrednom otkazu, a radnik u sudskom sporu osporava dopuštenost otkaza i zatraži od poslodavca da ga zadrži na radu, poslodavac je dužan radnika vratiti na rad u roku od osam dana od obavijesti o podnijetoj tužbi i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora.
- (9) Ako je protivljenje radničkog vijeća izvanrednom otkazu očito neutemeljeno na odredbama Zakona o radu, poslodavac može od suda tražiti da ga privremeno, do okončanja sudskog spora, oslobodi obveze vraćanja radnika na rad i isplate naknade plaće.
- (10) Ako poslodavac izvanredno otkazuje radni odnos zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.
- (11) Odluka poslodavca donesena protivno odredbama Zakona o radu i ovog Pravilnika o obvezi savjetovanja sa radničkim vijećem ništavna je.

Članak 136.

- (1) Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o:
- otkazu članu radničkog vijeća,
 - otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nisu izabrani te članu izbornog odbora za razdoblje od tri mjeseca nakon ustanovljenja izbornih rezultata,
 - otkazu radniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od invalidnosti, otkazu radniku sa invaliditetom
 - otkazu radniku starijem od šezdeset godina,
 - otkazu predstavniku radnika u organu Poslodavca
 - uvrštavanje osoba iz članka 71. stavka 1. Zakona o radu u program zbrinjavanja
 - viška radnika,
 - prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku,
 - imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama Zakona o radu.

(2) Ako se radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasno s odlukom poslodavca.

(3) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.

XXIV. PREDSTAVNIK RADNIKA U UPRAVNOM VIJEĆU

Članak 137.

(1) Jedan član Upravnog vijeća Poslodavca mora biti predstavnik Radnika.

(2) Predstavnik Radnika u upravno vijeće imenuje i opoziva radničko vijeće. Ako nije utemeljeno radničko vijeće, predstavnika Radnika u upravno vijeće imenuju i opozivaju radnici neposrednim i tajnim glasovanjem, na način propisan Zakonom o radu za izbor radničkog vijeća koje ima samo jednog člana.

(3) Predstavnik Radnika u Upravnom vijeću ima isti pravni položaj kao i drugi članovi.

XXV. SINDIKATI

Članak 138.

Radnici imaju pravo, bez bilo kakve razlike, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete propisane statutom ili pravilima sindikata. Poslodavac ima pravo, bez bilo kakve razlike, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti udругu Poslodavca te se u nju učlaniti, uz uvjete propisane statutom ili pravilima udruge. Radnik, odnosno Poslodavac slobodno se odlučuje o svojem stupanju i istupanju iz udruge. Nitko ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog članstva ili nečlanstva u udruzi, odnosno sudjelovanja ili nesudjelovanja u djelatnosti udruge.

Članak 139.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja Radnika utvrđenih Ustavom Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada i zakonom.

Članak 140.

(1) Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo svakog Radnika da postane ili ne postane članom sindikata.

(2) Poslodavac će se suzdržavati od svakog činjenja ili propuštanja činjenja kojim bi pojedini sindikat bio doveden u povlašteni ili podređeni položaj.

XXVI. SINDIKALNI POVJERENIK

Članak 141.

(1) Sindikati samostalno odlučuju o načinu njihova zastupanja kod Poslodavca. Sindikati koji djeluju kod Poslodavca mogu sukladno odredbama Zakona o radu imenovati jednog ili više sindikalnih povjerenika, koji će ih zastupati kod Poslodavca.

(2) Aktivnost sindikalnog povjerenika ili predstavnika kod Poslodavca ne smije biti spriječena niti ometena ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Pravilnikom.

Članak 142.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava predviđenih Zakonom o radu.

Članak 143.

(1) Sindikati su dužni Poslodavcu dostaviti presliku rješenja o svom upisu u registar udruga.
(2) Ukoliko je sindikat i udruga više razine, Poslodavcu će dostaviti presliku rješenja o upisu u registar udruga za sve sindikate-članove udruge više razine.

Članak 144.

(1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće:
– otkazati ugovor o radu ili ga na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike
(2) Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.
(3) Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostave očitovanja sindikata, zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odluka.
(4) Zaštitu iz stavka 1. ovoga članka uživa najmanje jedan sindikalni povjerenik, a najveći broj sindikalnih povjerenika koji kod određenog poslodavca uživaju zaštitu određuje se odgovarajućom primjenom odredbi Zakona o radu o broju članova radničkoga vijeća.

XXVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 145.

Na sva pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom o radu primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu.

Članak 146.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti: Pravilnik o radu broj: 01/01-2144/2007 od 19.11.2007. godine, kao i sve njegove izmjene i dopune.

Članak 147.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

Članak 148.

Sukladno odredbama ovog Pravilnika o radu u roku od 6 mjeseci od stupanja na snagu izvršit će se revizija svih ugovora o radu i usklađivanje postojećih ugovora o radu s uvjetima za pojedina radna mjesta koja propisuje Pravilnik o radu.

Članak 149.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Studentskog centra u Zagrebu.

Članak 150.

- (1) Sanacijsko vijeće Studentskog centra u Zagrebu je dalo suglasnost na ovaj Pravilnik dana, 12.03.2014. Odlukom broj: SV-02-01-473/2014.
- (2) Pravilnik o radu objavljen je na Oglasnoj ploči Studentskog centra u Zagrebu dana 12.03.2014. godine.

Broj:SU-01-01-475/2014.

U Zagrebu, 12.03.2014.

Sanacijski upravitelj:



Pejo Pavlović

