

Na temelju članka 26. Zakona o radu (Narodne novine 93/2014) članka 54. stavka 2. Zakona o ustanovama (Narodne novine 76/93, 29/97 47/99, 25/08) i članka 10. stavka 1. točke 3. alineje 1. Statuta Ustanove Zoološki vrt Grada Zagreba; Upravno vijeće Ustanove Zoološki vrt Grada Zagreba na sjednici održanoj dana 14. svibnja 2015. godine donijelo je :

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se sklapanje ugovora o radu, zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika, probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad, radno vrijeme, odmori i dopusti zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja, zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, plaće, materijalna prava radnika, naknada šteta, te ostala pitanja važna za radnike u ustanovi Zoološki vrt grada Zagreba (u daljnjem tekstu : poslodavac).

Članak 2.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između poslodavca i Sindikata ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drugačije određeno.

Članak 3.

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

Članak 4.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove određenog radnog mjesta obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada, te općim aktima poslodavca.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči isplatu plaće za obavljeni rad te izvršavanje drugih obveza utvrđenih ovim Pravilnikom, ugovorom o radu i Zakonom o radu (u daljnjem tekstu : Zakon).

Članak 5.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni. Podaci sadrže podatke o radnicima i radnom vremenu kao i ostale podatke iz područja radnih odnosa sukladno Zakonu i podzakonskim aktima.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja ima najmanje petnaest godina života, uz odobrenje zakonskog zastupnika, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, te zadovoljava posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa određene Zakonom, drugim propisom, odnosno ovim Pravilnikom.

Članak 7.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kad se ugovorne stranke suglase o bitnim sastojcima ugovora.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 8.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

1. strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava, ili kratki opis ili popis poslova
4. danu otpočinjanja rada,
5. očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna,
10. pravu na obvezno zdravstveno osiguranje i mirovinsko osiguranje.

Umjesto uglavaka iz točke 6. - 9. stavka 1. ovog članka, ugovor može upućivati na odgovarajuće odredbe ovoga Pravilnika.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku prije zasnivanja radnog odnosa.

Članak 9.

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

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

Ako su Zakonom, drugim propisom ili internim aktom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim uvjetima.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa odnosno sklapanje ugovora o radu određeni su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Ustanove.

Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom radnom mjestu, a odnose se na uvjete stručne spreme, radno iskustvo i posebna znanja i sposobnosti.

Članak 11.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava 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.

Članak 12.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled, osobito ukoliko se prvi put zapošljava.

Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

Prije sklapanja ugovora o radu Poslodavac može izvršiti provjeru stručnih i radnih sposobnosti kandidata. Provjeru sposobnosti kandidata obavlja povjerenstvo kojeg imenuje poslodavac.

Provjera se može izvršiti putem intervjua, izrade pisanog uratka, testiranja ili na drugi odgovarajući način.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu, Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 13.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drugačije određeno. Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na određeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 14.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed određen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Članak 15.

Poslodavac ne smije sklopiti više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom 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 iz stavka 1. ovoga članka.

Ograničenja iz stavka 1. i 2. ovog članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

Članak 16.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 17.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se zaključiti osobito kada se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega posla,
- privremenim poslovima za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu,
- privremenom nedostatku potrebnog broja izvršitelja,
- vremenski ograničenoj radnoj sposobnosti radnika,
- u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom.

Članak 18.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 19.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svim čimbenicima povezanim s radom, a napose: održavati vozila, postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup radnom mjestu, te ih prilagođavati promjenama okolnosti, primjeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

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

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 20.

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

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati koristiti ili dostavljati trećim osobama samo Ravnatelj ili osoba koju on opunomoći.

Uz Ravnatelja ustanove, nadzor nad zakonitošću prikupljanja, obrade, korištenja i dostavljanja trećim osobama osobnih podataka radnika ima Zamjenik ravnatelja.

Članak 21.

Poslodavac je ovlašten prikupljati samo one osobne podatke radnika ukoliko je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radom i to :

- podatke o stečenoj stručnoj spremi i određenim specijalističkim znanjima, stručnim ispitima
- datumu i mjestu rođenja
- podatke o OIB-u i JMBG
- podatke o radnom iskustvu
- podatke o radnom stažu
- adresi prebivališta odnosno boravišta
- zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti,
- podatke vezane uz zaštitu majčinstva
- podatke o partnerskom odnosu (ukoliko je to potrebno radi ostvarivanja prava iz zdravstvene zaštite)
- ostale osobne podatke ukoliko je to nužno za ostvarivanje pojedinačnog prava iz radnog odnosa.

IV. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

1. Zaštita trudnica, žena koje su rodile i dojilja

Članak 22.

Poslodavac ne smije niti na koji način tražiti podatke o trudnoći, osim ako sama radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

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

Članak 23.

Trudnici, roditelj ili radnici koja doji dijete, u smislu posebnog propisa, a zbog zaštite njenog života i zdravlja ili zaštite života i zdravlja djeteta, Poslodavac je dužan, ukoliko postoji za to mogućnost, za vrijeme korištenja prava, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Dodatak ugovora o radu iz prethodnog stavka ovog članka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Prestankom korištenja prava u skladu sa posebnim propisima, prestaje dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila.

2. Zabrana otkaza

Članak 24.

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

Članak 25.

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.

3. Pravo radnika na izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 26.

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

4. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 27.

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

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

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

V. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

1. Pravo na zadržavanje plaće

Članak 28.

Kada se tijekom radnog vijeka radnika smanjuje njegova radna sposobnost utvrđene po nadležnoj ustanovi, zbog godina starosti, povrede na radu, invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti i 5 godina prije stjecanja prava radnika na starosnu mirovinu, poslodavac je dužan osigurati povoljnije uvjete rada za tog radnika, bez umanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

Članak 29.

Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili radniku od dana utvrđene opasnosti od nastanka invalidnosti odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do osiguranja odgovarajućih poslova ne može se isplatiti u iznosu nižem od osnovne plaće radnog mjesta na kojem je do tada radio.

2. Privremena nesposobnost za rad

2.1. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 30.

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

Potvrdu iz stavka 1. ovoga članka dužan je radniku izdati ovlašteni liječnik.

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

2.2. Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 31.

Dok je radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, poslodavac mu ne može otkazati.

Zabrana otkaza ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

2.3. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 32.

Radnik koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštena osoba ili tijelo utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio ili na druge odgovarajuće poslove, ako su poslovi na kojima je do tada radio ukinuti.

3. Trajno smanjena radna sposobnost

3.1. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 33.

Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo, ocijeni da kod radnika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe, odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku druge poslove za koje je on sposoban, a koji što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja takvih poslova, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, po potrebi izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve raspoložive mjere da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove.

3.2. Otkaz u slučaju smanjene radne sposobnosti ili neposredne opasnosti od nastanka invalidnosti

Članak 34.

Poslodavac može otkazati radniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikata.

Radničko vijeće odnosno sindikat dat će poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio raspoređivanje na druge poslove koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

3. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 35.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

VI. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

1. Probni rad

Članak 36.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i određenju trajanja iz karte radnog mjesta, s time da ne može trajati duže od šest mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je sedam dana.

Ako postoji opravdani razlog, poslodavac može otkazati ugovor o radu i prije isteka ugovorenog vremena probnog rada.

Članak 37.

Za vrijeme trajanja probnog rada, radnik na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Neodgovarajuće sposobnosti iz stavka 1. ovog članka predstavljaju otkazni razlog ugovora o radu. Probni rad prati i ocjenu daje neposredni rukovoditelj radnika.

Ako radnik ne zadovolji u probnom roku (a prije isteka probnog roka) dat će mu se otkaz ugovora o radu u skladu sa zakonom.

2. Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 38.

Poslodavac je dužan, sukladno mogućnostima i potrebama rada, a osobito prilikom promjene ili uvođenja novog načina rada ili organizacije rada, omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

3. Pripravnici

Članak 39.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Za trajanja pripravnčkog staža pripravnik će obavljati poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.

Članak 40.

Ako Zakonom nije drukčije određeno, pripravnčki staž, traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- pripravnik visoke stručne spreme	12 mjeseci,
- pripravnik više stručne spreme	9 mjeseci,
- pripravnik srednje stručne spreme	6 mjeseci.

Članak 41.

Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravnčkog staža, sadržaj i način provođenja osposobljavanja pripravnika za samostalan rad i druga pitanja radnog odnosa pripravnika.

Prilikom sklapanja ugovora o radu pripravnika Poslodavac imenuje povjerenstvo od 3 člana koje za vrijeme trajanja pripravnčkog staža prati osposobljavanje pripravnika i na kraju tog staža provjerava pripravnikovu osposobljenost za samostalan rad, ako zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom nije drugačije uređen postupak provjere osposobljenosti pripravnika za samostalan rad.

Članovi povjerenstva iz prethodnog stavka ovog članka moraju imati najmanje onaj stupanj stručne spreme koji ima pripravnik.

U povjerenstvo iz stavka 2. ovog članka u pravilu se imenuju osobe zaposlene u Ustanovi.

4. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 42.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovog članka ubraja se u pripravnčki staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja. Stručno osposobljavanje za rad može trajati koliko i pripravnčki staž.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

VII. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 43.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana od ponedjeljka do petka.

Radno vrijeme u pravilu traje u vremenu od 8.00 do 16.00 sati, u slučaju promjene radnog vremena Poslodavac odlukom određuje početak i završetak radnog vremena, najkasnije u roku od 7 dana prije očekivane promjene.

Iznimno, za radna mjesta skrbi za životinje-timaritelje, radnice na ulaznoj blagajni, ložace i prodavače suvenira, određen je drugačiji raspored i trajanja dnevnog i tjednog radnog vremena. Pismenim dogovorom između Poslodavca i Sindikata moguće je odrediti drugačiji raspored radnog vremena i za druga radna mjesta u Ustanovi, ukoliko se za to ukaže potreba.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 44.

Ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme.

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

Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, s više poslodavaca, s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima.

Članak 45.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Radnicima s nepunim radnim vremenom plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) određuje se razmjerno vremenu provedenom na radu.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 46.

Radi zaštite zdravlja radnika na radnim mjestima na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće otkloniti štetne utjecaje, utvrdit će se radno vrijeme u trajanju kraćem od punog radnog vremena, u roku od 30 dana od dana potvrde procjene opasnosti na radnim mjestima od nadležnog tijela inspekcije rada.

Radnici kojima je radno vrijeme skraćeno sukladno prethodnom stavku ovoga članka, ne mogu se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti im se može uvesti prekovremeni rad.

Članak 47.

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

4. Prekovremeni rad

Članak 48.

Poslodavac može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe (npr. radi zamjene neplaniranog odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju u, kotlovskim i sličnim postrojenjima, poslovi skrbi oko životinja i drugi slični poslovi o kojima ovisi sigurnost ljudi i imovine).

Prekovremeni rad ni u slučaju prijeko potrebe ne može trajati duže od 50 sati tjedno.

Članak 49.

O hitnom prekovremenom radu, radnika je obavezan izvijestiti neposredni rukovoditelj najkasnije jedan dan unaprijed osim ukoliko se radi o poslovima skrbi oko životinja ili sigurnosti posjetitelja i radnika ili o nekom drugom hitnom slučaju, tada je rok za obavijest o hitnom prekovremenom radu najmanje jedan sat unaprijed.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka u slučaju kad je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obavezan raditi prekovremeno bez prethodne pisane obavijesti.

Usmeni zahtjev iz prethodnog stavka o potrebi prekovremenog rada poslodavac je tada dužan pismeno potvrditi u roku od 7 dana, od dana kada je takav rad naložen.

Članak 50.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja uvjeta rada,
- maloljetnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta
- radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, kod više poslodavaca.

Samo uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, majka djeteta do tri godine starosti, te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se neposrednom rukovoditelju.

5. Raspored radnog vremena

Članak 51.

Radnici koji obavljaju poslove timaritelja, radnika na ulaznoj blagajni, ložači i prodavači suvenira rade u razdobljima nejednako raspoređenog radnog vremena, odnosno na način da im je radno vrijeme različitog trajanja po mjesecima, u jednoj kalendarskoj godini.

Članak 52.

Radnici koji obavljaju poslove vezane za neposrednu skrb oko životinja - timaritelji rade u turnusima, koji su ravnomjerno raspoređeni tijekom godine. Rad u tjednim turnusima raspodijeljen je tako da se sastoji od četiri radna i tri neradna dana. Turnusi se mijenjaju svakih sedam tjedana.

Radno vrijeme za poslove iz prethodnog stavka ovog članka u razdoblju 12 mjeseci traje :

- tijekom studenog, prosinca i siječnja mjeseca radno vrijeme traje kraće od punog tjednog radnog vremena, i iznosi po 8 sati dnevno odnosno 32 sata tjedno.
- tijekom veljače, ožujka i listopada radno vrijeme traje kraće od punog tjednog radnog vremena i iznosi 9 sati dnevno odnosno 36 sati tjedno.
- tijekom travnja redovno tjedno radno vrijeme iznosi 44 sata tjedno.
- od 01. svibnja do 31. kolovoza radno vrijeme traje dulje od punog radnog vremena i iznosi 12 sati dnevno odnosno 48 sati tjedno
- tijekom rujna redovno tjedno radno vrijeme iznosi 44 sata tjedno.

Utvrđeni raspored radnog vremena, ne smatra se prekovremenim radom.

Radni tjedan u nejednako raspoređenom radnom vremenu ne smije biti duži od 56 sati tjedno, odnosno najduže 60 sati tjedno.

Članak 53.

Radno vrijeme radnika na ulaznoj blagajni i suvenirnici raspoređeno je i usklađeno sa radnim vremenom Poslodavca.

Radno vrijeme blagajne i suvenirnice u razdoblju od 12 mjeseci traje :

- u studenom, prosincu i siječnju radno vrijeme traje 7 dana tjedno (od ponedjeljka do nedjelje) i iznosi 6 sati dnevno odnosno 42 sata tjedno.

- tijekom veljače, ožujka i listopada dnevno radno iznosi 7 sati dnevno, sedam dana tjedno odnosno 49 sati tjedno.

- tijekom travnja dnevno radno vrijeme iznosi 9 sati, sedam dana tjedno odnosno 63 sata na tjedan.

- tijekom svibnja, lipnja, srpnja i kolovoza radno vrijeme iznosi 9,5 sati dnevno odnosno 66 sati tjedno.

Članak 54.

Radno vrijeme ložača raspoređeno je i usklađeno sa potrebama rada kod Poslodavca.

Ložači rade svaki treći dan u vremenu od 22.00 sata navečer do 10.00 sati slijedećeg dana, po 12 sati odnosno 24 sata tjedno.

6. Zaštita posebno osjetljivih skupina radnika

Članak 55.

Maloljetnik ne smije raditi duže od 8 sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u nejednako raspoređenom radnom vremenu iz članka 52. do članka 53. Pravilnika osim ukoliko dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

7. Noćni rad

Članak 56.

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

Za radnika koji radi u smjenama, poslodavac je dužan osigurati izmjenu smjena, tako da radnik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.

Članak 57.

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

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

8. Rad u smjenama

Članak 58.

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.

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

9. Obveze poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima

Članak 59.

Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.

Noćnom radniku, poslodavac je dužan prije početka toga rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, omogućiti periodične zdravstvene preglede sukladno Procjeni opasnosti radnog mjesta utvrđenoj kod Poslodavca.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 60.

Radnici koji rade u punom radnom vremenu imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme, a koristi se u pravilu između 12,00 i 13,00 sati.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta, osim ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Radnici koji rade u preraspoređenom radnom vremenu i to kada im radno vrijeme traje dulje od redovnog radnog vremena imaju pravo na stanku u trajanju od 60 minuta.

Članak 61.

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac odlukom o rasporedu radnog vremena.

Rukovoditelji radnih jedinica dužni su organizirati korištenje stanke na način kojim se osigurava nesmetano odvijanje procesa rada.

2. Dnevni odmor

Članak 62.

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

3. Tjedni odmor

Članak 63.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata kojem se pribraja i dnevni odmor u trajanju od 12 sati odnosno ukupno 36 sati.

Radnik koji radi u radnom vremenu koje je nejednako raspoređeno, te radi u dane tjednog odmora (subota, nedjelja) koristi zamjenski tjedni odmor odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu.

4. Godišnji odmor

Članak 64.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana) svake kalendarske godine.

Maloljetni radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

4.1. Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 65.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 64. ovog Pravilnika ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 67. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

4.2. Utvrđivanje godišnjeg odmora

Članak 66.

U dane godišnjeg odmora ne uračunava se subota, nedjelja, blagdani i neradni dani određeni Zakonom, te razdoblje privremene nesposobnosti za rad (bolovanje).

Članak 67.

Godišnji odmor od 20 radnih dana uvećava se prema pojedinačnim određenim mjerilima :

1. Uvjeti rada	
Radna mjesta utvrđena po Procjeni opasnosti	
neposredni dodir sa životinjama	3 radna dana
rad u noćnoj smjeni	3 radna dana
blagajnice prodaje ulaznica	2 radna dana
2. Doprinos radnika u radu	
radnik koji je u godini koja prethodi godini korištenja godišnjeg odmora ostvario prosječne rezultate rada, dakle nije mu umanjena osnovica plaće po osnovu kvalitete rada	2 radna dana
radnik kojem u godini koja prethodi godini korištenja godišnjeg odmora ostvario osobite rezultate rada te je ocijenjen ocjenom odličan	3 radna dana
Radnici koji su u godini koja prethodi godini korištenja godišnjeg odmora rada duže od 6 mjeseci, ne ostvaruju pravo na dodatne dane godišnjeg odmora po kriterijima iz alineje 1. i 2. ove točke	odsustvovali s odmora po
Mjerila iz alineje 1. i 2. međusobno se isključuju.	
3. Složenost posla	
radna mjesta iz grupe složenosti I. do III.	3 radna dana
radna mjesta iz grupe složenosti IV. i V.	4 radna dana
radna mjesta iz grupe složenosti VI., VII., VIII. i IX.	5 radna dana
radna mjesta iz grupe složenosti X.	6 radna dana
4. Dužina radnog staža	
od 3 do 10 godina radnog staža	4 radna dana

od 10 do 15 godina radnog staža	5 radna dana
od 15 do 25 godina radnog staža	6 radna dana
od 25 do 30 godina radnog staža	7 radna dana
od 30 i više godina radnog staža	8 radna dana
5. Zdravstveno stanje radnika	
Sa rješenjem nadležnog organa utvrđena invalidnost radnika	3 radna dana
6. Socijalne prilike	
Roditelju za svako dijete mlađe od 15 godine	2 radna dana

Ukupan broj dana godišnjeg odmora po ovim osnovama ne može iznositi više od 33 radna dana.

Članak 68.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnicima se isplaćuje naknada plaće u visini kao da su radili u redovitom radnom vremenu (uračunavaju se sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 69.

U slučaju prestanka radnog odnosa radniku koji nije iskoristio godišnji odmor poslodavac je dužan isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 70.

Radnici mogu koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se ne dogovore drugačije s rukovoditeljem službe.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 10 radnih dana u neprekidnom trajanju, ukoliko je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Članak 71.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sami odrede, ali je o tome dužan izvijestiti neposrednog rukovoditelja, najmanje jedan dan prije.

Članak 72.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije iskorišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 73.

Plan korištenja godišnjih odmora donosi poslodavac, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Rješenje o korištenju godišnjeg odmora izdaje poslodavac, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radnici koji rade u razdobljima nejednako raspoređenog radnog vremena tijekom godine, u pravilu koriste godišnji odmor na način da ga započinju koristiti na početku tjedna odnosno u ponedjeljak.

Početak korištenja godišnjeg odmora moguće je odrediti i drugačije uz suglasnost rukovoditelja službe.

5. Plaćeni dopust

Članak 74.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše deset radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima :

zaključivanje braka	5 radnih dana
rođenje djeteta	5 radnih dana
smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka	5 radnih dana
smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika	2 radna dana
selidba na udaljenost veću od 50 km	3 radna dana
selidba u istom mjestu	2 radna dana
teška bolest roditelja, supružnika ili djeteta	3 radna dana
nastup na kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana
elementarne nepogode	5 radna dana
rješavanja imovinsko-pravnih stvari u mjestu stanovanja	1 radni dan
rješavanje imovinsko-pravnih stvari izvan mjesta stanovanja	2 radna dana
dobrovoljno davanje krvi	2 radna dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Članak 75.

Plaćeni dopust odobrit će se radniku i za sljedeće slučajeve:

- | | |
|--|-----------|
| - stručno školovanje, osposobljavanje ili usavršavanje | do 7 dana |
| - obrazovanje za potrebe zaposleničkog vijeća ili sindikalnog rada | do 7 dana |

Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje za pripremanje i polaganje ispita ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita radnik osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka, ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 60 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini.

Članak 76.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta u pravilu se koriste nakon davanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, dani plaćenog dopusta koristiti će se u dogovoru s rukovoditeljem službe.

Davanje krvi dokazuje se knjižicom ili odgovarajućom potvrđnicom dobrovoljnog davatelja krvi i podacima sadržanim u njoj.

Članak 77.

Plaćeni dopust koristiti se samo u dane kada su nastupile okolnosti zbog kojih je radniku isti određen.

Ako je radnik odsutan s rada temeljem drugog pravnog osnova (godišnji odmor, bolovanje, neplaćeni dopust i sl), a nastupi jedna od okolnosti zbog kojih je moguće odrediti plaćeni dopust u tom slučaju radnik nema pravo na korištenje plaćenog dopusta, osim u slučaju smrti člana uže obitelji kada stječe pravo naknadnog korištenja odmah po prestanku drugog osnova zbog kojega je bio odsutan s rada.

U plaćeni dopust računaju se samo radni dani utvrđeni rasporedom rada, odnosno kalendarom radnih dana.

Članak 78.

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

6. Neplaćeni dopust

Članak 79.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Ustanove, a osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno – umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije. Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka može odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

Odluku o odobrenju korištenja, te trajanju neplaćenog dopusta donosi ravnatelj Ustanove.

IX. PLAĆA I NAKNADE PLAĆE

1. Jednakost plaća žene i muškaraca

Članak 80.

Poslodavac je dužan isplatiti jednake plaće ženama i muškarcima za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.

U smislu stavka 1. ovog članka dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako :

- obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju,
- rad koji jedna od njih obavlja slične je naravi kao rad koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nema značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti,
- rad koji jedna od njih obavlja je jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga ako se uzmu u obzir kriteriji kao što su stručna sprema, vještine, je li rad fizički ili ne, odgovornosti i uvjeti u kojima se rad obavlja.

Plaća iz stavka 1. ovog članka osnovnu plaću i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radnici ili radniku za obavljeni rad.

2. Plaća za izvršeni rad radnika

Članak 81.

Plaću za izvršeni rad čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaća.

Stalni dodatak na plaću iznosi 608,00 kuna brutto.

Članak 82.

Osnovica za izračun plaće utvrđuje se u visini od 2.990,93 kuna brutto.

Članak 83.

Osnovicu za izračun plaće utvrđuje se na način da se osnovica za svaku sljedeću proračunsku godinu uveća za postotak porasta prosječne brutto plaće radnika u gospodarstvu Grada Zagreb za razdoblje siječanj-kolovoz tekuće godine u kojoj se donosi Proračun za sljedeću godinu, u odnosu na prosječnu brutto plaću radnika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj-kolovoz prethodne godine.

Članak 84.

Radna mjesta razvrstavaju se u jedanaest grupa složenosti poslova i zadataka kako slijedi :

Grupa složenosti	O b i l j e ž j e	Koeficijent
I. NK	Grupa poslova podrazumijeva jednostavan rutinski rad koji ne zahtijeva posebno obrazovanje.	1.00 – 1.35
II. NSS - PK	Grupa poslova podrazumijeva manje složene poslove i zadatke, odnosno rad pomoću jednostavnih sredstava za rad za koji su dovoljna pismena uputstva.	1.36 – 1.60
III. KV	Grupa poslova podrazumijeva srednje složene poslove i zadatke na kojima se rad ponavlja uz povremenu pojavu novih poslova.	1.61 – 1.80
IV. KV - SSS	Glavni su poslovi upisivanje brojčanih podataka u računalu ili obrada teksta, knjiženje financijskih i drugih brojčanih podataka, vođenje operativnih poslova u prometu, obavljanje službeničkih dužnosti, prodaja karata, zaštita od požara i pružanje usluga.	1.81 – 2.10
V. VK - SSS	Potrebna su znanja i vještina u rukovanju strojevima, opremom i raznim alatima. Tu je većina zanimanja majstora i specijaliziranih mehaničara, montera, strojara, vozača, rukovatelja te manjim dijelom služna i službenička zanimanja.	2.11 – 2.40
VI. VŠS	To su zanimanja inženjera i tehničara te srodnih stručnjaka, koja zahtijevaju znanja na području tehničkih, prirodnih i društvenih znanosti. Glavni su poslovi obavljanje tehničkih, financijskih i administrativnih poslova.	2.41 – 2.60
VII. VŠS - VSS	Ovi poslovi podrazumijevaju dodatno poznavanje užeg područja djelovanja uz samostalnost i kreativnost u izvršavanju.	2.61 – 2.95
VIII. VSS	Grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost djelatnika, projektiranje poslova i zadataka.	2.96 – 3.20
IX. VSS	Grupa poslova podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu i kreativnost radnika te dodatna specijalistička znanja potrebna za obavljanje tih poslova	3.21 – 3.65

X. VSS	Grupa poslova podrazumijeva najsloženije poslove i zadatke s najvećim značenjem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativne poslove i zadatke, istraživački rad.	3.66 – 4.00
XI VSS	Poslovi koji podrazumijevaju najsloženije i najodgovornije poslove a odnose se na upravljanje i poslovanje Ustanove u cjelini	4.10 – 5.10

Izvan grupa složenosti poslova iz prethodnog stavka ovog članka, Ravnatelj Ustanove i Upravno vijeće Ustanove mogu utvrditi posebna radna mjesta i broj izvršitelja na njima, te ugovorom o radu utvrditi pripadajući koeficijent i dodatke koji se ostvaruju na pojedinom od tih radnih mjesta.

Upravno vijeće ugovorom o radu utvrđuje pripadajući koeficijent i dodatke koji se ostvaruju na radnom mjestu ravnatelja Ustanove.

Članak 85.

Radniku pripada dodatak na radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini 0,5% i to od prvog dana sljedećeg mjeseca, u odnosu na mjesec stjecanja prava.

Dodatak za radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta složenosti posla pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 86.

Radnici imaju pravo primati plaću i druga primanja preko tekućih računa banaka po osobnom odabiru.

Članak 87.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaća (kredit, uzdržavanja i sl.)

Članak 88.

Sukladno mjerilima utvrđenim ovim Pravilnikom koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta određuju se kako slijedi:

TABELA SLOŽENOSTI POSLOVA

Grupa složenosti	Radno mjesto	Koeficijent složenosti
I. NK (1.00 – 1.35)	-	-
II. NSS – PK (1.36 – 1.60)	POMOĆNI RADNIK	1.50
III. KV (1.61-1.80)	-	-
IV. KV- SSS (1.81-2.10)	DISPONENT OTPREME ROBE TIMARITELJ HVATAČ ČUVAR-PORTIR VETERINARSKI TEHNIČAR BLAGAJNIK PRODAJE ULAZN. PRODAVAČ SUVENIRA POMOĆNI VRTLAR VIŠI TIMARITELJ LOŽAČ CENTR. GRIJANJA VRTLAR SKLADIŠTAR	1,85 1,85 1,85 1,85 1,85 1,85 1,85 1,85 2,10 2,10 2,10 2,10

	KUĆNI MAJSTOR	2,10
	VOZAČ-DOBAVLJAČ	2,10
	TAJNICA RAVNATELJA	2,10
	ADMINISTRATOR	2,10
	KOORDINATOR PRODAJE	2,10
	SUVENIRA	
V. VK – SSS (2.11-2.40)	VODITELJ VRTLARIJE	2,30
	SPECIJALIZIRANI TIMARITELJ	2,35
	SPECIJALIZIRANI KUĆNI MAJSTOR	2,40
	PREDRADNIK TIMARITELJA	2,40
	VODITELJ ODJELA HVATAČA	2,40
VI. VŠS (2.41-2.60)	VOD.GRIJANJA I KL.UREĐAJA	2,60
	VIŠI REFER.EKONOM.SMJERA	2,60
	VODITELJ I	2,60
	VODITELJ II	2,60
VII. VŠS – VSS (2.61-2.95)	STR. SAV. ZA ED. PROGRAME	2,70
	ZOO ADMINISTRATOR	2,70
	REFERENT MARKETINGA	2,70
VIII. VSS (2.96-3,20)	PRAVNI REFERENT	3.10
	INFORMATIČAR	3.10
	VETERINAR	3.10
	ZOOLOG	3,10
	NUTRICIONIST	3,10
	VODITELJ ODJELA SKRBI	3,20
IX. VSS (3.21-3.65)	UKOVODITELJ RAČ-FIN. OSL.	3.50
	UKOVODITELJ TEHNIČKE SL.	3.50
	UKOVODITELJ PRAVNIH POSL.	3.50
	UKOVODITELJ STRUČNIH POSL.	3.50
	UKOVODITELJ VETERINAR SL.	3.50
	ZAMJENIK VOD. DUMOVEC	3.50
X. VSS (3.66-4.00)	VODITELJ SLUŽBE DUMOVEC	4.0
XI. VSS (4.10.-5.10)	STRUČNI SAVJETNIK RAVNATELJA	5,0
	ZAMJENIK RAVNATELJA	5.1
	RAVNATELJ	prema Ugovoru

3. Dodaci na osnovicu

Članak 89.

Osnovna plaća, bez stalnog dodatka i dodatka na radni staž uvećat će se za:

- teže uvjete rada,
- prekovremeni rad,
- rad noću,
- rad subotom,
- rad nedjeljom,
- rad na blag dane, Uskrs i neradne dane,
- rad u smjenskom radu u drugoj smjeni,
- dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sat.

Dodaci se međusobno ne isključuju.

Članak 90.

Osnovna plaća radnika povećava se uslijed otežanih uvjeta rada u navedenim postotcima u visini od 0-5% od mase osnovnih plaća utvrđenih člankom 82. ovog Pravilnika kako slijedi :

R/B	RADNO MJESTO	% POVEĆANJA OSNOVNE PLAĆE
1	ZOOLOG	1
2	VETERINAR	1
3	VODITELJ I	2
4	VODITELJ II	2
5	KUĆNI MAJSTOR	1
6	SPECIJALIZIRANI KUĆNI MAJSTOR	2
7	VOZAČ-DOBAVLJAČ	1
8	BLAGAJNIK PRODAJE ULAZNICA	2
9	PREDRADNIK TIMARITELJA	2
10	TIMARITELJ I (kod majmuna i lavova)	3
11	TIMARITELJ II	2.5
12	VETERINARSKI TEHNIČAR	2
13	DISPONENT OTPREME ROBE	1
14	POMOĆNI RADNIK	1
15	HVATAČ	5
16	VODITELJ ODJELA HVATAČA	5

Članak 91.

Radnik koji radi noću od 22 do 6 sati, ostvaruje za svaki sat rada u tom vremenu pravo na dodatak u visini od 40 % osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Članak 92.

Radnik koji radi na dane tjednog odmora, a to su subota i nedjelja, ostvaruje za svaki sat rada s tog osnova pravo na dodatak u visini :

- od 20 % osnovne cijene sata svog radnog mjesta za rad subotom,
- od 35 % osnovne cijene sata svog radnog mjesta za rad nedjeljom.

Članak 93.

Za rad na dane blagdana i neradnih dana, odnosno na dan Uskrsa, utvrđene Zakonom, radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće i plaću za odrađene sate po osnovnoj cijeni sata svog radnog mjesta uvećanoj za 150 %.

Članak 94.

Radnik koji radi prekovremeno, ostvaruje za svaki prekovremeni sat rada pravo na dodatak u visini od 50 % osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Poslodavac je dužan isplatiti prekovremeni rad na prvom sljedećem mjesečnom obračunu plaće. Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane, tako da za jedan sat prekovremenog rada ima pravo na jedan i pol sat slobodno.

Članak 95.

Radnik koji radi u drugoj smjeni, za sate rada ostvaruje s tog osnova pravo na dodatak u visini 10 % osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Pod radom u drugoj smjeni podrazumijeva se rad od 14,00 do 22,00 sata.

Članak 96.

Radnik koji radi dvokratno (rad s prekidom dužim od 1 sat) ostvaruje za svaki sat rada u dvokratnom radu pravo na dodatak u visini 10 % osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Članak 97.

Za vrijeme obvezatne pripravnosti za rad kod kuće (pasivno dežurstvo), radniku pripada 10 % osnovne cijene sata njegovog radnog mjesta.

Odluku o uvođenju obvezatne pripravnosti za rad kod kuće donosi poslodavac.

Članak 98.

Osnovna plaća radnika uvećat će se :

- ako radnik ima akademski stupanj magistra znanosti (ms.sc.) stručni naziv magistar (mr) odnosno akademski naziv sveučilišni specijalist (univ.spec) za 8 %
- ako radnik ima akademski stupanj doktora znanosti (dr.sc.) za 15%.
- ako akademski stupanj, stručni odnosno akademski naziv nije uvjet za radno mjesto na kojem radnik radi i ako je akademski stupanj, stručni odnosno akademski naziv, u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi.

Članak 99.

Radnici imaju pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta iz članka 88. ovog Pravilnika za radni staž ostvaren u pravnim osobama u vlasništvu Grada Zagreba i to za navršenih :

- | | |
|-----------------------|-----|
| - 20 do 29 godina | 4% |
| - 30 do 34 godine | 8% |
| - od 35 i više godina | 10% |

Članak 100.

Prigodom odlaska u mirovinu, radnicima koji ispunjavaju uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu, prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili ostvaren određen mirovinski staž.

Upravno vijeće, može posebnom odlukom utvrditi uvjete i iznos stimulativne otpremnine radnika koji odlazi u mirovinu, sukladno takvim isplata za službenike i namještenike Grada Zagreba.

Odluka o isplati stimulativne mirovine podnosi se na suglasnost Gradonačelniku.

4. Stimulativni dio plaće

Članak 101.

Rad radnika u obavljanju poslova svakog radnog mjesta u Ustanovi ocjenjuje se prema sljedećim kriterijima:

1. Stručnost, kreativnost i samoinicijativnost
2. Kvaliteta, opseg i ostvarenje rokova
3. Odnos prema suradnicima i strankama, poštivanje radnog vremena

Članak 102.

Stručnost, kreativnost i samoinicijativnost u obavljanju poslova ocjenjuje se kako slijedi:

1.1. Stručnost se ocjenjuje poznavanjem svih propisa-pravila struke, odnosno pravila rada radnog mjesta, pouzdanosti u obavljanju posla primjenom istih, te stručnom usavršavanju i to kao:

- a) Izvrsna - 30 bodova
- b) Osobita - 24 boda

- c) Dobra - 18 bodova
- d) Zadovoljavajuća - 12 bodova
- e) Nezadovoljavajuća - 6 bodova

1.2.Kreativnost se ocjenjuje sposobnošću stvaralaštva i samostalnosti u pronalaženju najboljih rješenja sukladno propisima, pravilima struke-posla, davanju prijedloga za unapređenje rada na svom radnom mjestu, odjelu, Ustanovi, i to kao:

- a) Izvrsna - 10 bodova
- b) Osobita - 8 bodova
- c) Dobra - 6 bodova
- d) Zadovoljavajuća - 4 boda
- e) Nezadovoljavajuća - 2 boda

1.3.Samoinicijativnost se ocjenjuje sagledavanjem osobne inicijative radnika kroz sposobnost efikasnog izvršavanja radnih zadataka, bez traženja uputa za rad, pomoći i savjeta, i to kao:

- a) Izvrsna - 15 bodova
- b) Osobita - 12 bodova
- c) Dobra - 9 bodova
- d) Zadovoljavajuća - 6 bodova
- e) Nezadovoljavajuća - 3 boda

Članak 103.

Kvaliteta i opseg obavljenih poslova radnog mjesta, te pridržavanje zadanih rokova u obavljanju radnih zadataka svakog radnog mjesta, ocjenjuje se kako slijedi:

2.1.Kvaliteta se ocjenjuje kroz sagledavanje izvršnosti poslova bez grešaka, naknadnih ispravaka i potreba izmjena uz pridržavanje svih pravila struke-posla, kao:

- a) Izvrsna - 20 bodova
- b) Osobita - 16 bodova
- c) Dobra - 12 bodova
- d) Zadovoljavajuća - 8 bodova
- e) Nezadovoljavajuća - 4 boda

2.2.Opseg obavljenih poslova radnog mjesta ocjenjuje se kao:

- a) obavljanje u cijelosti poslova radnog mjesta - 15
- b) obavljanje pretežnog dijela poslova radnog mjesta - 12
- c) obavljanje većeg dijela poslova radnog mjesta - 9
- d) obavljanje manjeg dijela poslova radnog mjesta - 6
- e) obavljanje neznatnog dijela poslova radnog mjesta - 3

2.3.Pridržavanje zadanih rokova za izvršenje radnih zadataka u obavljanju posla ocjenjuje se kao:

- a)radni zadaci obavljeni su u zadanim rokovima - 20 bodova
- b)radni zadaci obavljeni su pretežno u zadanim rokovima - 16 bodova
- c)radni zadaci obavljeni su u manjem dijelu izvan zadanih rokova - 12 bodova
- d)radni zadaci obavljeni su u većem dijelu izvan zadanih rokova - 8 bodova
- e)radni zadaci obavljeni su u najvećem dijelu izvan zadanih rokova - 4 boda

Članak 104.

Odnos prema suradnicima i strankama, te poštivanje radnog vremena ocjenjuje se kako slijedi:

3.1.Odnos prema suradnicima – ocjenjuje se komunikacija i način ophođenja sa suradnicima i strankama, posjetiteljima, kao:

- a) Izvrstan - 10 bodova
- b) Osobit - 8 bodova
- c) Dobar - 6 bodova
- d) Zadovoljavajući - 4 boda
- e) Nezadovoljavajući - 2 boda

3.2.Poštivanje radnog vremena-ocjenjuje se prisutnost radnika na radnom mjestu, odnosno pravovremenost dolazaka na posao i odlazaka s posla, te opravdanost udaljavanja iz radnog prostora za vrijeme radnog vremena, kao:

- a) Izvrsno - 10 bodova
- b) Osobito - 8 bodova
- c) Dobro - 6 bodova
- d) Zadovoljavajuće - 4 boda
- e) Nezadovoljavajuće - 2 boda

Članak 105.

Radna ocjena dobiva se zbrajanjem bodova prema svim referentnim kriterijima iz prethodnih članaka, te se izražava kako slijedi:

- 1.“odličan” ukoliko je zbroj bodova 119- 130
- 2.“vrlo dobar” ukoliko je zbroj bodova 91 - 118
- 3.“dobar” ukoliko je zbroj bodova 68 - 90
- 4.“zadovoljava” ukoliko je zbroj bodova 46 - 67
- 5.“ne zadovoljava” ukoliko je zbroj bodova do 45

1.1. Rad i učinkovitost je izvrsna, najviše je kvalitete i osigurava najbolje-izvanredno izvršavanje posla.

2.2. Rad i učinkovitost je naročito dobra i osigurava osobito dobro izvršavanje posla.

3.3. Rad i učinkovitost je prosječno dobre kvalitete, osigurava pouzdano i prihvatljivo obavljanje posla.

4.4. Rad i učinkovitost je zadovoljavajuća, osigurava najmanju moguću mjeru prihvatljivih standarda kvalitete i preciznosti u obavljanju posla.

5.5. Rad i učinkovitost je nezadovoljavajuća, odnosno ispod je minimuma standarda potrebne kvalitete te nije dovoljna da osigura prihvatljivo obavljanje posla.

Članak 106.

Nadležni rukovoditelji ustrojstvenih jedinica Ustanove uz neposredne rukovoditelje, ocjenjuju svakog radnika sa godišnjom radnom ocjenom (najkasnije do isteka 03. mjeseca tekuće godine za prethodnu) na posebnom obrascu sadržaja sukladnom navedenim kriterijima, te proslijeđuju potpisane prijedloge ocjena nakon upoznavanja i potpisa svakog radnika sa istom, Ravnatelju Ustanove, koji ih kao konačne uz mišljenje i prosječnu ocjenu Ustanove, prezentira Upravnom vijeću.

Ravnateljica Ustanove neposredno ocjenjuje rukovoditelje ustrojstvenih jedinica i zamjenika.

Članak 107.

Radnik može napredovati unutar grupe složenosti poslova radnog mjesta – određivanjem višeg koeficijenta ili prema višoj kategoriji grupe složenosti poslova, uz ispunjavanje svih formalno-stručnih traženih uvjeta, ukoliko je njegov rad godišnjom radnom ocjenom najmanje tri puta uzastopce, ocijenjen kao – odličan, dakle rad i učinkovitost je izvrsna, najviše kvalitete i osigurava najbolje - izvanredno izvršavanje posla.

Ravnateljica Ustanove uz ostvarenje uvjeta iz prethodnog stavka, može uz pisano obrazloženje predložiti Upravnom vijeću donošenje odluke o povećanju koeficijenta unutar grupe složenosti poslova, ili raspored u višu kategoriju.

Članak 108.

Radnik može za izvanredni doprinos u radu – najmanje dvije uzastopne odlične radne ocjene, po prijedlogu rukovoditelja uz pozitivno mišljenje ravnateljice Ustanove i odlukom Upravnog vijeća, biti nagrađen - jednokratnom stimulacijom u visini do 50% utvrđene osnovice plaće.

Članak 109.

Za radnika koji je ocijenjen nezadovoljavajućom radnom ocjenom, provodi se postupak u kojem radnik, neposredni rukovoditelj i rukovoditelj ustrojstvene jedinice daju dodatna pisana obrazloženja ravnateljici koja ih podnosi Upravnom vijeću i Sindikatu.

Sukladno odredbama zakona o radu, a po konačnosti Odluke iz stavka 1. ovog članka radniku prestaje radi odnos.

5. Naknada plaće

Članak 110.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih Zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Članak 111.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- za vrijeme traženja novog zaposlenja u otkaznom roku.

Naknada plaće obračunava se u visini plaće radnika isplaćene u prethodna tri mjeseca.

Članak 112.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac, isplaćuje se zajedno s plaćom.

Članak 113.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini od 80% za bolovanje od 1 do 8 dana, a za bolovanje od 9 do 42 dana 95 posto od njegove plaće ostvarene u šest mjeseci neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

U slučaju bolovanja zbog profesionalne bolesti za prvih 42 dana bolovanja, radniku pripada naknada u visini 100 posto njegove plaće ostvarene u šest mjeseci neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

Radniku koji je doživio povredu na radu bez svoje krivnje, pripada pravo na naknadu u visini 100 posto njegove plaće ostvarene u šest mjeseci neposredno prije nego je počeo koristiti bolovanje zbog povrede na radu.

6. Isplata plaća

Članak 114.

Poslodavac je dužan isplatiti radniku plaću za izvršeni rad u obračunskom razdoblju.

Članak 115.

Rok za isplatu plaće je do desetog dana u mjesecu za rad u prethodnom obračunskom razdoblju. Poslodavac je dužan kod isplate plaće uručiti radniku pisani obračun plaće.

X. DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

Naknada troškova prijevoza

Članak 116.

Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova javnoj mjesnog i međumjesnog prijevoza, u krugu 50 km.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini stvarnih izdataka, prema cijeni pojedinačne, mjesečne, odnosno godišnje prijevozne karte, najjeftinijeg prijevoznika.

Radnici koji stanuju izvan mjesta rada, a prijevoznik koji pruža uslugu javnog prijevoza ne izdaje mjesečne karte, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte za drugi razred vlaka ili cijene autobusne karte uvećane za cijenu mjesečne karte javnog prijevoza u mjestu rada.

Radnici su dužni na zahtjev poslodavca, a u svrhu utvrđivanja troškova prijevoza, dokazati mjesto stvarnog stanovanja na adresi koju su prijavili poslodavcu.

Visina troškova prijevoza dokazuje se potvrdom o cijeni koštanja mjesečne (godišnje) karte za međumjesni javni prijevoz.

Dnevica za službeni put

Članak 117.

Radnicima upućenim na službeno putovanje u zemlji pripada dnevica, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini iznosa na koje se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Radniku koji je upućen na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevica, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenim propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna, a do visine iznosa na koje se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Terenski dodatak

Članak 118.

Ako radnik obavlja poslove i zadaće za poslodavca izvan mjesta svog stalnog prebivališta, ali i izvan sjedišta poslodavca, poslodavac će mu isplatiti terenski dodatak u visini sredstava koji se priznaju u porezno dopuštene rashode i ne oporezuju se porezom na dohodak.

Ako poslodavac na svoj trošak osigura radniku smještaj i/ili prehranu na terenu, terenski dodatak iz prethodnog članka umanjit će se za iznos troškova smještaja i/ili prehrane.

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 119.

Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta poslodavca, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta poslodavca.

Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanje iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Isplata regresa

Članak 120.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini osnovice utvrđene za obračun osnovne mjesečne plaće za koeficijent složenosti poslova 1,00 .

Regres se mora isplatiti jednokratno, prije korištenja godišnjeg odmora.

Radnici koji ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruju pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovog članka razmjeno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Jubilarna nagrada

Članak 121.

Radnicima se isplaćuje jubilara nagrada za neprekidni rad u pravim osoba u vlasništvu Grada Zagreba ili u njegovu pretežitu vlasništvu, za navršenih :

- 10 godina	1,0 prosječna mjesečna neto-plaća
- 15 godina	1,5 prosječna mjesečna neto-plaća
- 20 godina	2,0 prosječne mjesečne neto-plaće
- 25 godina	2,5 prosječne mjesečne neto-plaće
- 30 godina	3,0 prosječne mjesečne neto-plaće
- 35 godina	3,5 prosječne mjesečne neto-plaće
- 40 godina	4,0 prosječne mjesečne neto-plaće

isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj-kolovoz prethodne godine.

Pod neprekidnim radom u pravim osobama u vlasništvu ili u pretežitom vlasništvu Grada Zagreba smatra se ukupan neprekinuti rad u svim pravim osobama u vlasništvu ili u pretežitom vlasništvu Grada Zagreba.

Smatra se da je godina navršena onog dana koji po svom broju odgovara danu kada je osoba započela raditi u pravim osobama iz st. 1. ovog članka.

Radnicima će se isplatiti jubilara nagrada tijekom godine u kojoj su stekli pravo na isplatu.

Ostale potpore

Članak 122.

Radniku pripada jednokratni dodatak – božićnica u visini osnovice utvrđene za obračun osnovne mjesečne plaće za koeficijent složenosti poslova 1,00 .

Božićnica iz prethodnog stavka isplaćuje se do 20. prosinca tekuće godine.

Članak 123.

Radniku će se za Uskrs dati dar u naravi, čija vrijednost ne prelazi iznos na koji se prema propisima, ne plaća porez.

Članak 124.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na neto-otpremninu u iznosu od tri prosječne neto-plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj-kolovoz prethodne godine.

Članak 125.

U povodu dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti, u iznosu na koji se prema posebnim propisima, ne plaća porez.

Članak 126.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju :

- | | |
|---|--|
| - smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada | 5 prosječnih mjesečnih neto plaća i troškove pogreba |
| - smrti radnika | 3 prosječne mjesečne neto plaće i troškove pogreba |

Pod troškovima pogreba u smislu ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj-kolovoz prethodne godine.

Članak 127.

Radnici inaju pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe, u visini jedne prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj-kolovoz prethodne godine.

Članak 128.

Ugovorne strane sporazumno utvrđuju da će djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju službe odonso rada, mjesečno isplatiti pomoć i to :

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj-kolovoz prethodne godine,
- za dijete do završenog osmog razreda osnovne škole 70% prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj-kolovoz prethodne godine,
- za dijete do redovno završene srednje škole odnosno za redovnog studenta 90% prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj-kolovoz prethodne godine.

Članak 129.

Radnici imaju pravo na pomoć, jedanput godišnje, po svakoj osnovi u slučaju :

- | | |
|---|---|
| - nastanka teške invalidnosti na radu radnika | 2 prosječne mjesečne neto-plaće |
| - nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika radnika | 1 prosječna mjesečna neto-plaća |
| - za rođenje djeteta | 1 prosječna mjesečna neto-plaća |
| - za uklanjanje posljedica elementarne nepogode | u visini stvarnih troškova nastale štete,a najviše do visine jedne prosječne mjesečne neto-plaće. |

Prosječna mjesečna neto-plaća iz prethodnog stavka je prosječna mjesečna neto-plaća isplaćena po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj-kolovoz prethodne godine.

Članak 130.

Radnici, djeca i uzdržavani supružnici imaju pravo, jedanput godišnje, na pomoć za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih pomagala rješavanje kojih nije pokriveno osnovnim, dopunskim i privatnim zdravstvenim osiguranjem, uz mišljenje nadležnog liječnika, u

visini stvarnih troškova, a do visine dvije prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj-kolovoz prethodne godine.

Članak 131.

Ukoliko je radnicima odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, imaju pravo na naknadu troškova u visini iznosa na koje se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Članak 132.

Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja službe odnosno tijekom 24 sata.

XI. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 133.

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

Članak 134.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao. Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima. Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim (krivičnim) djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 135.

Visina štete utvrđuje se na temelju cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

1. Regresna odgovornost radnika

Članak 136.

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

2. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 137.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja. U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

Članak 138.

Kada je šteta uzrokovana krivičnim djelom, a za krivično gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru krivičnog gonjenja.

Članak 139.

Potraživanje naknade štete koju poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplate naknade.

XII. POSEBNE ODREDBE O RADNIM OBVEZAMA

1. Opće radne obveze

Članak 140.

Opće radne obveze odnose se na sve radnike poslodavca, koji su dužni:

1. poslove i radne zadatke, utvrđene opisom radnog mjesta obavljati osobno, savjesno i stručno u skladu s pravilima struke i obvezujućim propisima,
2. stalno usavršavati svoju radnu i stručnu sposobnost u cilju postizanja veće kvalitete rada,
3. svrsishodno i razumno koristiti i čuvati sredstva rada povjerena im u obavljanju poslova radnog mjesta,
4. redovito i točno dolaziti na rad prema utvrđenom rasporedu rada, a stanku u radu koristiti sukladno odredbama ovoga Pravilnika i odlukama poslodavca,
5. raditi prekovremeno na temelju zakonitog naloga poslodavca,
6. ne napuštati rad bez odobrenja nadležnog rukovoditelja,
7. u slučaju opravdanog izostanka s rada o tome najhitnije obavijestiti neposrednog rukovoditelja, a najkasnije u roku od 3 dana,
8. pravo na odsutnost s rada zbog bolesti i liječenja isključivo koristiti u tu svrhu
9. ponašati se na radu pristojno, korektno i susretljivo,
10. pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu,
11. ne zloupotrebjavati i ne prekoračivati data ovlaštenja,
12. čuvati poslovnu tajnu,
13. ne koristiti alkoholna pića i druga opojna sredstva za vrijeme rada, ne dolaziti na rad pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava,
14. podvrgavati se liječničkim pregledima u cilju utvrđivanja psihofizičke sposobnosti za rad na radnom mjestu za koje je to zakonom ili drugim propisom utvrđeno.

2. Povrede radnih obveza

Članak 141.

Radnik je dužan u svom radu pridržavati se općih radnih obveza iz prethodnog članka ovoga Pravilnika i radnih obveza koje proizlaze iz Zakona i drugih propisa poslodavca.

Kršenje radnih obveza predstavlja otkazni razlog ugovora o radu (otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), a poglavito u slučajevima:

1. nedopuštenog ponašanja radnika ili kršenja radne discipline,
2. ako radnik neprimjereno obavlja ili zapostavlja svoje dužnosti iz ugovora o radu,
3. ako krši pravila u svezi sigurnosti i zaštite na radu,
4. ako ne izvršava naredbe ovlaštene osobe,
5. ako opetovano remeti red i mir na radnom mjestu,
6. ako dolazi na posao u pijanom stanju ili pod utjecajem droga, uzima alkohol ili droge na radnom mjestu, ako pri dolasku na posao bude pod utjecajem alkohola ili droga, konzumira alkohol ili droge na radnom mjestu, i poslodavac navedeno utvrdi korištenjem odgovarajućih atestiranih mjernih uređaja uz preciznu zapisničku konstataciju rukovoditelja i predstavnika sindikata i trenutno udaljenje,
7. krade, vrši prijevare,
8. otkriva tajnu o poslovanju poslodavca, neovlašteno iznosi podatke o poslovanju, odnosno iznosi ili prenosi neistinite informacije o radu Ustanove ili drugih zaposlenika, koje mogu štetiti poslovnom ugledu poslodavca ili časti zaposlenika,
9. obavlja konkurentsku djelatnost,
10. uzrokuje materijalnu štetu na imovini Ustanove,
11. ako ne izvijesti poslodavca o okolnostima iz članka 11. ovoga Pravilnika,
12. ako je prigodom zaključivanja ugovora o radu prešutio ili dao neistinite podatke važne za izvršavanje ugovorenih poslova i time doveo poslodavca zabludu i slično.

13. ako je ocjenjen nezadovoljavajućom radnom ocjenom,
14. ako odbije testiranje na utvrđenje moguće konzumacije opijata.

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 142.

1. smrću radnika
2. istekom roka na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
3. kada radnik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore
4. sporazumom radnika i poslodavca
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 143.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i poslodavac, odnosno osoba koju on ovlasti.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 144.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 145.

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

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

Članak 146.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 147.

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

Članak 148.

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika. Ako u roku iz stavka 1. ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanjem istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 149.

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

3.3. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 150.

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

Osobito važnom činjenicom u smislu stavka 1. ovoga članka smatra se primjerice:

- ako je radniku prema odredbama Zakona, odnosno pravomoćnoj odluci suda ili drugog organa zabranjeno obavljati poslove utvrđene ugovorom o radu, a poslodavac mu ne može omogućiti obavljanje drugih poslova,
- ako radniku bude izrečena mjera sigurnosti, odgojna ili zaštitna mjera,
- protek roka na koji je izdana radna dozvola, odnosno oduzimanje radne dozvole.

Članak 151.

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

3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 152.

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

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 153.

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

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

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 154.

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

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 155.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 156.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

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

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, ili drugim propisom nije drugačije uređeno.

Trajanje otkaznog roka

Članak 157.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- četiri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno deset godina,

- pet mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno petnaest godina,
- šest mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset i više godina.

Za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu otkazni rok je do 30 dana ukoliko se radnik i poslodavac nisu sporazumjeli drugačije.

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

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

3.5. Otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora

Članak 158.

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

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

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

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovog članka, rok za ostvarivanje prava na sudsku zaštitu u slučaju povrede prava iz radnog odnosa teče od dana kada je radnik priopćio poslodavcu svoje odbijanje ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili ako se radnik nije očitovao o primljenoj ponudi ili se očitovao nakon isteka ostavljenog mu roka, onda od dana isteka roka koji je za očitovanje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac.

Sudski raskid ugovora o radu

Članak 159.

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

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

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

Otpremnina

Članak 160.

Radnik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kod poslodavca, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u iznosu od jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovog članka ne može biti veći od deset prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatit će se radniku najkasnije posljednjeg dana rada.

XIV. KOLEKTIVNI VIŠAK RADNIKA

Članak 161.

Ukoliko bi kod Poslodavca u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika, dužan se pravodobno savjetovati sa Sindikatom radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

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

Članak 162.

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

Tijekom postupka savjetovanja sa Sindikatom, poslodavac je dužan razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravan prestanak potrebe za radom radnika.

Članak 163.

O provedenom savjetovanju sa Sindikatom poslodavac je dužan obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i dostaviti joj podatke o radnicima iz članka 162. Pravilnika, podatke o trajanju savjetovanja s radničkim vijećem, rezultatima i zaključcima provedenog savjetovanja, te priložiti pisano očitovanje radničkog vijeća, ako mu je ono dostavljeno.

Otkazivanje ugovora o radu u postupku kolektivnog viška radnika

Članak 164.

Radnicima koji su utvrđeni viškom, radni odnos ne smije prestati tijekom razdoblja od trideset dana od dana dostave obavijesti iz članka 163. ovog Pravilnika nadležnoj javnoj službi zapošljavanja.

Nadležna javna služba zapošljavanja može, najkasnije posljednjeg dana roka iz stavka 1. ovoga članka, poslodavcu pisano naložiti odgodu provođenja otkazivanja svim ili pojedinim radnicima

koji su utvrđeni viškom za još najduže trideset dana, ako tijekom produženog roka može osigurati nastavak radnog odnosa radnika.

Članak 165.

Radnicima kojima nedostaje najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu ne može prestati radni odnos bez osobnog pristanka, osim u slučaju prestanka rada po sili zakona.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 166.

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

Poslodavac je dužan u roku od petnaest 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.

Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 167.

Sva rješenja o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obvezatno se, u pisanom obliku i s obrazloženjem, dostavljaju radniku, s poukom o pravnom lijeku.

Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 168.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika, obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuje primatelj i dostavljač.

Primatelj će na dostavnici sam napisati dan prijema.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio Kadrovskoj službi poslodavca. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca i smatra se izvršenim istekom roka od 3 dana od dana isticanja.

Članak 169.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 170.

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.

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje.

Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu određenog 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.

Ako je zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz ovog Pravilnika.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 171.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 172.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 173.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema službenicima i namještenicima uzrokovano nekim od temelja iz članka 171. ovog Pravilnika, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva službenika i namještenika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva službenika i namještenika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Za izraze "uznemiravanje" i "spolno uznemiravanje" koristi se zajednički izraz „uznemiravanje”.

Članak 174.

Uznemiravanjem u tijeku rada i u vezi s radom smatra se osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi;
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi;
- uznemiravajući telefonski pozivi;
- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju;
- zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici od svojih nadređenih i podređenih radnika, suradnika i svake treće osobe s kojom radnici dođu u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

Članak 175.

Radnici su dužni, prigodom obavljanja poslova svojega radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike te, u granicama svojih ovlasti, spriječiti uznemiravanje od drugih radnika i trećih osoba i o uznemiravanju obavijestiti nadležnu osobu.

Članak 176.

Postupak zaštite dostojanstva radnika koji je podnio prijavu zbog uznemiravanja povjerljive je naravi.

Za primanje i rješavanje pritužaba u vezi s postupkom zaštite dostojanstva radnika osim ravnatelja nadležna je ovlaštena osoba koju imenuje ravnatelj.

Članak 177.

Radnik podnosi prijavu o uznemiravanju pisanom ili usmenom pritužbom ovlaštenoj osobi za primanje pritužbi.

O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje radnik koji je pritužbu podnio.

Ovlaštena je osoba dužna, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećeg radnog dana, odnosno najkasnije 8 dana od dana podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. O očitovanju radnika sastavlja se bilješka koju taj radnik potpisuje.

Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest će i druge relevantne radnje, poput suočenja radnika koji su podnijeli pritužbu i radnika na koje se pritužba odnosi, saslušati i druge osobe koje imaju saznanja o činjenicama povezanim s uznemiravanjem i dr., kako bi na dokazan način utvrdila navode iz pritužbe.

Ako se pritužba radi uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu kod poslodavca, ovlaštena će osoba poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđivanja činjeničnog stanja iz pritužbe, pritom vodeći računa o zaštiti dostojanstva radnika i interesima poslodavca.

Članak 178.

O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojega ovlaštena osoba, ako je utvrdila uznemiravanje, predlaže mjere zaštite dostojanstva.

Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od deset dana od dana primitka pritužbe o uznemiravanju. Ako ovlaštena osoba, u tom roku, ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzela očito neprimjerene, radnik koji je 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 179.

Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, predlaže neku od sljedećih mjera o zaštiti dostojanstva:

- izmjenu rasporeda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanoga radnika i osobe koja je izvršila uznemiravanje;
- razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanoga radnika i onoga koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru;
- usmeno upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje;
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje, uz najavu mogućnosti pokretanja disciplinskog postupka;
- pokretanje disciplinskog postupka.

Članak 180.

Za slučaj da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu kod Poslodavca, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiravanim radnikom, ovlaštena osoba može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja, predložiti ravnateljici sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će, u slučaju ponovnog uznemiravanja, poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem;

- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjera kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje.

Članak 181.

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

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Članak 182.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

XV SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 183.

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

Članak 184.

Radnici imaju pravo izabrati na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, radničko vijeće koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se pod uvjetima i na način propisan Zakonom.

Članak 185.

Na određivanje broja članova radničkog vijeća, postupak provođenja i utvrđivanja rezultata izbora, ovlaštenja, obveze poslodavca prema radničkom vijeću, pravo na suodlučivanje, odnos sa sindikatom, rad i uvjete za rad, sklapanje sporazuma s poslodavcem, te raspuštanje radničkog vijeća i isključenje njegovog člana, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona.

Članak 186.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik ima prava i obveze sukladno odredbama Zakona kojima se uređuje rad radničkog vijeća.

XVI. DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA

Članak 187.

Radnici imaju pravo organizirati se u Sindikat radi zaštite svojih prava i interesa kod poslodavca u skladu s odredbama Zakona.

Članak 188.

Kod poslodavca može djelovati više sindikata.

Sindikati samostalno odlučuju o načinu rada i zastupanju interesa radnika kod poslodavca.

O pitanjima iz stavka 2. ovog članka sindikati mogu zaključiti sporazum o zajedničkom nastupanju i djelovanju.

Članak 189.

Sindikati kod poslodavca djeluju u skladu sa zakonom i odredbama ovoga Pravilnika.

Sindikalom predstavniku ili povjereniku dopušten je pristup kod poslodavca u svim važnim pitanjima od interesa za radnike.

Sindikalni predstavnik ili povjerenik prati izvršenje i realizaciju svih odredaba ovoga Pravilnika.

Članak 190.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se je dužan savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom Sindikata o namjeravanoj odluci i mora mu, pravodobno, dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj službenika i namještenika.

Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke:

- o donošenju pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada;
- o planu zapošljavanja, premještaju i otkazu;
- o mjerama zapošljavanja, premještaju i otkazu;
- o mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu;
- o mjerama u vezi sa radnikom
- o uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada;
- o rasporedu radnog vremena;
- o noćnom radu;
- o naknadama za izume i tehničko unapređivanje.

Sindikalni povjerenik ili drugi ovlašteni predstavnik Sindikata može, najduže u roku od osam dana od dostave odluka iz stavka 2. ovoga članka, poslodavcu dati primjedbe.

Poslodavac je dužan razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 191.

U cilju promicanja sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika, članovi izvršnog tijela sindikata imaju pravo održavati sastanke u radno vrijeme u trajanju od najmanje 16 plaćenih sati tijekom kalendarske godine.

Članak 192.

Poslodavac je obavezan omogućiti odsustvovanje s rada uz naknadu plaće do 7 dana u tijeku kalendarske godine radi obavljanja sindikalnih aktivnosti:

- članu sindikalne udruge više razine,
- sindikalnom povjereniku, odnosno povjereniku za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu.

Članak 193.

Poslodavac se obvezuje bez naknade troškova sindikatima osigurati uvjete za rad.

Članak 194.

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
- na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti arbitražna odluka.

Članak 195.

Na zahtjev i u skladu s uputama sindikata, a uz prethodnu pisanu suglasnost radnika koji je član sindikata, poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu te je redovito uplaćivati na račun sindikata.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 196.

Na dan stupanja na snagu ovog Pravilnika o radu prestaju važiti sve odredbe :

5. Pravilnika o radu koji je stupio na snagu dana 10. rujna 2010. godine,
6. Izmjene i dopune Pravilnika o radu, koje su stupile na snagu dana 11. 07. 2012. godine osim članka 1. ; 2. i 6.
7. Izmjene i dopune Pravilnika o radu, koje su stupile na snagu dana 21.11.2012. godine
8. Izmjene i dopune Pravilnika o radu koje su stupile na snagu dana 01. 01.2013. godine
9. Izmjene i dopune Pravilnika o radu koje su stupile na snagu dana 26.07.2013. godine osim članka 1.

Članak 197.

Iznimno u 2015. godini neće se primjenjivati odredbe ovog Pravilnika o radu kojima se uređuje :

10. pravo na pomoć u slučaju nastanka teške invalidnosti na radu radnika, nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika radnika, za rođenje djeteta te uklanjanje posljedica elementarne nepogode utvrđene čl. 129. ovog Pravilnika,
11. pravo na pomoć za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih pomagala utvrđenih u članku 130. ovog Pravilnika.

Članak 198.

Isplata regresa za korištenje godišnjeg odmora kao, božićnica kao i ostalih materijalnih prava za radnike Ustanove, vršit će se sukladno odlukama koje vrijede za službenike i namještenike u Gradu i odredbama Kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u gradskim upravnim tijelima grada Zagreba.

Sukladno stavku 1. ovog članka tvrdi se da :

12. regres za korištenje godišnjeg odmora iz članka 120. ovoga Pravilnika za 2015. godinu iznosi 1.000,00 kuna

13. jednokratni dodatak – božićnica iz članka 122. ovog Pravilnika za 2015. godinu iznosi 500,00 kn.

Članak 199.

U 2015. godini obitelj radnika, u slučajevima smrti radnika iz članka 126. ovog Pravilnika ima pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa i troškova pogreba u visini stvarnih troškova pogreba, ali najviše do visine stvarnih troškova pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj-kolovoz prethodne godine.

Članak 200.

Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči Ustanove.

Predsjednik Upravnog vijeća :

Ratko Maričić dipl.iur

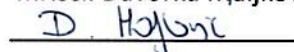


Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči dana 28.05.2015.

Pravilnik je stupio na snagu i primjenjuje se od 04.06.2015.

Ravnateljica :

mr.sci. Davorka Maljković



U S T A N O V A
ZOOLOŠKI VRT GRADA ZAGREBA
ZAGREB, Maksimirski perivoj bb
4