



Ustanova Zoološki vrt Grada Zagreba
Zoological Garden of Zagreb

PRAVILNIK O RADU

30. 09. 2024. godine

Na temelju članka 11. točke 2. alineje 6. Statuta Ustanove Zoološki vrt Grada Zagreba, Upravno vijeće Ustanove Zoološki vrt Grada Zagreba na 23. sjednici održanoj 30. 09. 2024. godine donijelo je

PRAVILNIK O RADU

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se sklapanje ugovora o radu, sadržaj i prestanak ugovora o radu, radno vrijeme, odmori i dopusti, noćni rad, zaštita zdravlja i privatnosti radnika, zaštita dostojanstva radnika, plaće i ostvarivanje drugih materijalnih prava koja proizlaze iz radnog odnosa, zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, naknada štete, detaljnije uređuju prava i obveze koje proizlaze za radnike i Poslodavca iz Kolektivnog ugovora za radnike Ustanove Zoološki vrt Grada Zagreba (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor) te ostala pitanja važna za radnike u Ustanovi Zoološki vrt grada Zagreba (u daljnjem tekstu : Poslodavac).

Članak 2.

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

Članak 3.

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

Članak 4.

Svaki radnik obavezan je ugovorom o radu 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, Kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu (u daljnjem tekstu : Zakon).

Članak 5.

Poslodavac vodi 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

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 će radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Članak 8.

- (1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, sadrži naročito podatke o:
- 1) Poslodavcu i radnici/ku i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,
 - 2) mjestu rada,
 - 3) nazivu radnog mjesta, opis poslova,
 - 4) datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
 - 5) tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
 - 6) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora,
 - 7) postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
 - 8) bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
 - 9) trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
 - 10) tome sklapa li se ugovor na puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
 - 11) pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
 - 12) trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.
- (2) Umjesto podataka iz stavka 1. točke 6., 7., 8., 9., 11. i 12. ovoga članka, u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti će se na odgovarajući zakon, Kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik koji uređuje ta pitanja, a odredbe na koje se upućuje postaju sastavni dio ugovora o radu.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 9.

- (1) 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.
- (2) Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa odnosno sklapanje ugovora o radu određeni su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Ustanove.
- (3)
- (4) 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 10.

- (1) Prije sklapanja ugovora o radu, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja opće, odnosno posebne zdravstvene sposobnosti.
- (2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac određuje zdravstvenu ustanovu u kojoj će radnik obaviti liječnički pregled i Poslodavac će podmiriti troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti u cijelosti.
- (3) Ugovor o radu sklopiti će se nakon primitka pozitivne ocjene o zdravstvenoj sposobnosti radnika.

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.

- (1) Prije sklapanja ugovora o radu Poslodavac može izvršiti provjeru stručnih i radnih sposobnosti kandidata. Provjeru sposobnosti kandidata obavlja povjerenstvo kojeg imenuje poslodavac.
- (2) Provjera se može izvršiti putem intervjua, izrade pisanog uratka, testiranja ili na drugi odgovarajući način.
- (3) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu, Poslodavac neće tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Probni rad

Članak 13.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) 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.
- (3) Iznimno od stavka 1. ovog članka, probni rad ne može se ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili sklapanja novog ugovora o radu za iste poslove nakon prestanka prethodnog ugovora o radu neovisno je li u njemu bio ugovoren probni rad ili ne.
- (4) Probni rad može trajati najviše:
 - 2 mjeseca - za radna mjesta za koja je opći uvjet srednja stručna sprema
 - 3 mjeseca - za radna mjesta za koja je opći uvjet viša stručna sprema
 - 6 mjeseci - za radna mjesta za koja je opći uvjet visoka stručna sprema.
- (5) Ako je tijekom razdoblja probnog rada radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja prava na rodiljne ili roditeljske potpore prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust utvrđenog Zakonom, ovim Ugovorom ili općim aktom Poslodavca, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu, tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Članak 14.

- (1) Za vrijeme trajanja probnog rada, radnik na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.
- (2) Probni rad radnika prati i ocjenu donosi neposredni rukovoditelj radnika.
- (3) Neodgovarajuće sposobnosti iz stavka 1. ovog članka predstavljaju otkazni razlog ugovora o radu.
- (4) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu te će mu se prije isteka probnog roka otkazati ugovor o radu u skladu sa zakonom
- (5) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje tjedan dana.
- (6) Ako postoji opravdani razlog, Poslodavac može otkazati ugovor o radu i prije isteka ugovorenog vremena probnog rada.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 15.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drugačije određeno.
- (2) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.
- (3) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ugovor ne prestane na neki drugi način određen općim propisom o radu.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 16.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (2) Ugovor o radu iz stavka (1) . ovog članka, može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.
- (3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, osobito se smatra zamjena privremeno nenazočnog radnika, obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem nekog događaja.
- (4) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.
- (5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.
- (6) Iznimno od stavka (5) ovog članka, Poslodavac može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme čime ukupno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekidno duže od tri godine samo u sljedećim slučajevima:
 - 1) ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
 - 2) ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili
 - 3) ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili ovim Ugovorom.
- (7) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (8) Istekom roka od tri godine iz stavka 2. ovog članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod Poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Članak 17.

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

Pripravnici

Članak 18.

- (1) Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja na samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.
- (2) S pripravnikom se sklapa ugovor o radu, u pravilu na određeno vrijeme, ovisno o trajanju pripravnčkog staža.
- (3) Za trajanja pripravnčkog staža pripravnik će obavljati poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.
- (4) S pripravnikom se, nakon završetka pripravnčkog staža, može sklopiti ugovor o radu i na neodređeno vrijeme, ako za to postoje uvjeti.

Članak 19.

- (1) Ovisno o stupnju stručne spreme, pripravnčki staž traje:
 - pripravniku VII. stupnja/300 ECTS bodova 12 mjeseci;
 - pripravniku VI. stupnja/180 ECTS bodova 6 mjeseci;
 - pripravniku III., IV. i V. stupnja stručne spreme 3 mjeseca.

- (2) Ako je došlo do prekida pripravničkog staža zbog privremene nesposobnosti za rad pripravnika duže od 30 dana ili korištenja prava na roditeljske potpore po posebnom zakonu, pripravnik po povratku na rad nastavlja pripravnički staž, s time da ukupno trajanje pripravničkog staža prije i nakon prekida ne može iznositi više od trajanja pripravničkog staža propisanog u stavku 1. ovoga članka.

Članak 20.

- (1) Pripravniku se imenuje mentor koji je će izraditi program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.
- (2) Mentor iz stavka 1. ovoga članka mora imati najmanje jednak stupanj stručne spreme određene vrste zvanja koju ima i pripravnik.
- (3) Ocjenu stručnog osposobljavanja pripravnika donosi ravnatelj na prijedlog mentora.

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 21.

- (1) Poslodavac će, sukladno mogućnostima i potrebama rada, a osobito prilikom promjene ili uvođenja novog načina rada ili organizacije rada, omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Poslodavac može po odobrenju Upravnog vijeća pokriti troškove postdiplomskog obrazovanja radnicima koji aktivno sudjeluju u razvojnim projektima Ustanove ili je njihovo dodatno školovanje od interesa za Ustanovu

III. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 22.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 23.

- (1) Ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme.
- (2) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (3) Radnik ne može kod više Poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada.
- (4) Prilikom sklapanja ugovora o radu na nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem/ima.
- (5) Ugovor o radu za nepuno radno vrijeme sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.
- (6) Ako to priroda i organizacija rada omogućuju, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki nepuno radno vrijeme.

Članak 24.

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

Članak 25.

- (1) Radnik koji radi nepuno radno vrijeme ostvaruje ista prava kao i radnik koji radi puno radno vrijeme u vezi s odmorom između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (2) Radniku koji radi nepuno radno vrijeme osnovna se plaća određuje razmjerno vremenu provedenom na radu.

- (3) Radnik koji radi nepunom radnom vremenu ima pravo na puni iznos materijalnih prava ugovorenih Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.
- (4) Poslodavac će radniku koji je zaposlen na nepuno radno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radniku koji ima sklopljen ugovorom o radu za puno radno vrijeme.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 26.

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 27.

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

Raspored radnog vremena

Članak 28.

- (1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.
- (2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.
- (3) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana od ponedjeljka do petka, u vremenu od 8.00 do 16.00 sati.
- (4) U slučaju potrebe promjene rasporeda radnog vremena Poslodavac odlukom određuje početak i završetak radnog vremena, najkasnije u roku od 7 dana prije očekivane promjene.
- (5) 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.

Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 29.

- (1) Iznimno od rasporeda radnog vremena iz članka 28. Stavak (3) Pravilnika, za radna mjesta skrbi za životinje-timaritelje, veterinare i veterinarske tehničare, radnike na ulaznoj blagajni, ložače i prodavače suvenira, određen je drugačiji (nejednaki) raspored i trajanje dnevnog i tjednog radnog vremena.
- (2) Radnici iz stavka (1) ovog članka rade u razdobljima nejednako raspoređenog radnog vremena, odnosno na način da im je radno vrijeme različitog trajanja po mjesecima, u jednoj kalendarskoj godini.
- (3) Radni tjedan u nejednako raspoređenom radnom vremenu traje najviše 60 sati tjedno, a radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Članak 30.

- (1) 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.
- (2) 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 radno vrijeme traje dulje od punog radnog vremena odnosno 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 traje dulje od punog radnog vremena odnosno 44 sati tjedno.

(3) Utvrđeni raspored radnog vremena, ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 31.

- (1) Radno vrijeme radnika na ulaznoj blagajni i suvenirnici raspoređeno je i usklađeno sa radnim vremenom Poslodavca.
- (2) 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.
- (3) Prilikom rasporeda rada radnika na blagajni i suvenirnici Poslodavac poštuje pravo radnika na dnevni, tjedni i godišnji odmor, vodeći računa da rad ovih radnika ne traje duže od 60 sati tjedno.

Članak 32.

- (1) Radno vrijeme ložača raspoređeno je i usklađeno sa potrebama rada kod Poslodavca.
- (2) 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.

Rad u smjenama

Članak 33.

- (1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući i izmjenu smjena.
- (2) Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena posao obavlja u različitim smjenama.
- (3) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, Poslodavac će osigurati izmjenu smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.
- (4) Poslodavac će 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.
- (5) Poslodavac će prije početka noćnog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, omogućiti periodične zdravstvene preglede sukladno Procjeni opasnosti radnog mjesta utvrđenoj kod Poslodavca.

Prekovremeni rad

Članak 34.

- (1) Poslodavac može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko 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).
- (2) Radnik je dužan na pisani zahtjev Poslodavca raditi duže od punog odnosno nepunog radnog vremena.
- (3) Prekovremeni rad ni u slučaju prijeko potrebe ne može trajati duže od 50 sati tjedno, odnosno 180 sati godišnje.

Članak 35.

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) Usmeni zahtjev iz prethodnog stavka o potrebi prekovremenog rada Poslodavac će pismeno potvrditi u roku od 7 dana, od dana kada je takav rad naložen.

Članak 36.

- (1) Prekovremeni rad ne može se odrediti:
 - radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti, profesionalne nesposobnosti za rad ili štetnih utjecaja uvjeta rada;
 - malodobnom radniku;
 - roditelju djeteta s teškoćama u razvoju radi kojeg koristi pravo na rad s polovicom punog radnog vremena.
- (2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više Poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (3) Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se neposrednom rukovoditelju.

Noćni rad

Članak 37.

- (1) Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dana smatra se noćnim radom.
- (2) Za radnika koji radi u smjenama, Poslodavac će osigurati izmjenu smjena, tako da radnik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.

Članak 38.

- (1) 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 noćnog rada.
- (2) Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.
- (3) Na temelju pisanog zahtjeva radnika, odnosno mišljenja nadležnog liječnika, radniku se može odobriti rad pretežno noću, ako je to moguće osigurati rasporedom rada i od interesa je za Poslodavca.

Zaštita određenih kategorija radnika

Članak 39.

- (1) Maloljetnik ne smije raditi duže od 8 sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata.
- (2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s posebnim propisima, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više Poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu može raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (3) Radnik s djetetom do osam godina života, te radnik koji pruža osobnu skrb članovima obitelji sukladno Zakonu, a koji je kod Poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od Poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.
- (4) Poslodavac će, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 3. ovoga članka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene.

IV. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 40.

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) 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, koja im se ubraja u radno vrijeme.

Članak 41.

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

2. Dnevni odmor

Članak 42.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 43.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja i dnevni odmor u trajanju od 12 sati odnosno ukupno 36 sati.
- (2) 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.
- (3) Tjedni odmor radnik koristi u nedjelju te u dan koji nedjelji prethodi ili iza nje slijedi.

- (4) Ako radnik zbog organizacije rada ne može koristiti tjedni odmor u dane i u trajanju propisanom stavcima 1. i 2. ovoga članka, Poslodavac će mu za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora u tjednu koji neposredno slijedi iza tjedna u kojem je radnik koristio kraći tjedni odmor.
- (5) Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekinutom trajanju od najmanje 48 sati.

Članak 44.

- (1) Radnik ima pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u najkraćem trajanju od 20 radnih dana.
- (2) Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u najkraćem trajanju od 25 radnih dana.
- (3) Maksimalni broj dana godišnjeg odmora za svaku kalendarsku godinu iznosi 33 dana.

Članak 45.

- (1) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani određeni posebnim zakonom, kao ni razdoblje privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) te dani plaćenog dopusta.
- (2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Članak 46.

- (1) Godišnji odmor od 20 radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

MJERILO	BROJ DANA
1) dužina radnog staža:	
od 1 do 3 godine	1 dan
od 3 do 5 godina	2 dana
od 5 do 10 godina	3 dana
od 10 do 15 godina	4 dana
od 15 do 20 godina	5 dana
od 20 do 25 godina	6 dana
od 25 do 30 godina	7 dana
više od 30 godina	8 dana
2) prema složenosti poslova:	
poslovi VSS	4 dana
poslovi VŠS	3 dana
poslovi SSS, VKV, KV	2 dana
ostali poslovi	1 dan
3) prema socijalnim uvjetima:	
roditelj, posvojitelj, udomitelj ili skrbnik jednog maloljetnog djeteta	2 dana
roditelj, posvojitelj, udomitelj ili skrbnik za svako daljnje maloljetno dijete	još po 1 dan

samohrani roditelj, posvojitelj, udomitelj ili skrbnik maloljetnog djeteta	3 dana
roditelj, posvojitelj, udomitelj, ili skrbnik maloljetnog djeteta s invaliditetom, odnosno punoljetnog djeteta s invaliditetom koje nije sposobno za samostalni život, bez obzira na drugu djecu	3 dana
radnicima s invaliditetom ili s najmanje 70% tjelesnog oštećenja ili s najmanje 60% tjelesnog oštećenja nastalog zbog oštećenja donjih ekstremiteta	3 dana
radnici koji imaju status hrvatskog branitelja	1 dan
4) s obzirom na ostvarene rezultate rada:	
radnik ocijenjen ocjenom naročito uspješan	2 dana
radnik ocijenjen ocjenom uspješan	1 dan

Članak 47.

Slijepi radnik, radnik koji je donirao organe te radnik koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada utvrđenim općim aktom Poslodavca, imaju pravo na najmanje 33 radna dana godišnjeg odmora, ako to pravo ne ostvaruje primjenom mjerila iz članka 44. i 46. ovoga Pravilnika.

Članak 48.

- (1) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi Poslodavac, uz savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno Sindikatom u ulozi radničkog vijeća, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (2) Odluku o korištenju godišnjeg odmora donosi Poslodavac, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Članak 49.

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

Članak 50.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način i u trajanju propisanim člankom 44. i 46. ovoga Ugovora, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec trajanja radnog odnosa.

Članak 51.

- (1) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dijelovima, odnosno prenijeti godišnji odmor u sljedeću kalendarsku godinu na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom i općim aktom Poslodavca.
- (2) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti neposrednog rukovoditelja, najmanje tri dana prije.

Plaćeni dopust

Članak 52.

- (1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u sljedećim slučajevima:

OSNOVA KORIŠTENJA	BROJ DANA
sklapanje braka ili životnog partnerstva	5 radnih dana
rođenja, posvojenja ili udomljenja djeteta	5 radnih dana
postupka medicinski potpomognute oplodnje jednom godišnje za ženu	3 radna dana
smrt supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, roditelja, očuha, maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka	5 radnih dana

smrt djeda ili bake, sestre ili brata, te roditelja supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera ili neformalnog životnog partnera	2 radna dana
selidba izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
selidba u mjestu stanovanja	2 radna dana
dobrovoljno davanje krvi	2 radna dana
teška bolest djeteta, roditelja, bračnog/izvanbračnog druga/životnog partnera/neformalnog životnog partnera	3 radna dana
nastup na kulturnim i sportskim priredbama	2 radna dana
sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju i drugim sindikalnim aktivnostima	2 radna dana
štete na stambenom objektu u kojem živi uslijed prirodne nepogode	5 radnih dana

- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj te za svako rođenje djeteta navedeno u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.
- (3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svako dobrovoljno darivanje krvi iz stavka 1. ovoga članka, a najviše 4 puta godišnje, kojeg u pravilu koristi neposredno nakon darivanja krvi, odnosno u dogovoru s poslodavcem.
- (4) Darivanjem krvi smatra se i darivanje krvnog sastojka radi pripreme krvnog pripravka za potrebe transfuzijskog liječenja.
- (5) O darivanju krvi, radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti nadležnog rukovoditelja najmanje 3 dana unaprijed.

Članak 53.

- (1) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.
- (2) Zahtjev za korištenje plaćenog dopusta radnik podnosi neposrednom rukovoditelju, za što treba priložiti dokaz najkasnije u roku od 15 dana od dana nastupa okolnosti iz članka 52. ovog Pravilnika.
- (3) Plaćeni dopust radnik u pravilu koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Članak 54.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita, prvi put, u trajanju od sedam radnih dana, neovisno o broju dana koje je tijekom godine iskoristio prema drugim osnovama.
- (2) Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:
 - za svaki ispit po predmetu 1 dan i
 - za završni rad 2 dana
- (3) Radnici koji su upućeni na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje imaju pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:
 - za svaki ispit po predmetu 2 dana i
 - za završni rad 5 dana.

Neplaćeni dopust

Članak 55.

- (1) 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 i drugih okolnosti.
- (2) Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti u trajanju dužem od 30 dana.
- (3) Odluku o odobrenju korištenja i trajanju neplaćenog dopusta, donosi ravnatelj Ustanove.

V. ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA

Članak 56.

- (1) Radnik ima pravo na zaštitu na radu. Zaštita na radu obuhvaća tehničko – tehnološke mjere namijenjene stvaranju sigurnih uvjeta rada sukladno zakonu.
- (2) Poslodavac se obvezuje da će osigurati zaštitu zdravlja i sigurnost radnika na radu, a posebno održavati vozila, postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup radnom mjestu te primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način i te provoditi druge propisane mjere zaštite na radu.
- (3) Poslodavac se obvezuje, uzevši u obzir znanstvene metode i suvremena dostignuća, osigurati odvijanje procesa rada na način kojim se jamči sigurnost na radu, zaštita života i zdravlja te poduzimati propisane mjere i određivati normative kojima se osigurava psihofizičko zdravlje i osobna sigurnost radnika.
- (4) Poslodavac se obvezuje da će bez odgode (odmah) poduzeti mjere za uklanjanje opasnosti po život ili zdravlje radnika.
- (5) Poslodavac je obavezan osigurati i primjenjivati sve zaštite i mjere sigurnosti za sve radnike propisane zakonom, podzakonskim aktima, općim aktom i ovim Ugovorom, o svom trošku.

Članak 57.

- (1) 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) Radnik je dužan pridržavati se i primjenjivati propise o zaštiti i sigurnosti na radu, a u slučaju nepridržavanja Poslodavac ima pravo udaljiti radnika s radnog mjesta, bez naknade plaće.
- (3) Radnik ima pravo odbiti i napustiti rad na radnom mjestu na kojem postoji opasnost po zdravlje ili život i na kojem nije provedena zaštita na radu.

Članak 58.

Način organiziranja zaštite na radu kod Poslodavca propisan je posebnim općim aktom kojeg donosi Poslodavac na osnovu odredbi Zakona o zaštiti na radu.

Članak 59.

- (1) Postupak izbora članova Odbora zaštite na radu, sukladno Zakonu o zaštiti na radu uređuje Poslodavac svojom odlukom.
- (2) Odbor zaštite na radu Poslodavac se obvezuje sazvati najmanje jednom u tri mjeseca.
- (3) Poslodavac se obvezuje sazvati Odbor zaštite na radu i u slučaju smrtne ili teške ozljede na radu, utvrđenog slučaja profesionalne bolesti ili nalaza inspektorata kojim je utvrđen nedostatak u provedbi zaštite na radu, u roku dva dana od dana nastanka ozljede.

- (4) Ako Poslodavac ne sazove sjednicu Odbora u roku iz stavka 3. ovoga članka, sjednicu ima pravo sazvati povjerenik radnika zaštite na radu, radničko vijeće ili sindikalni povjerenik s pravima i obvezama radničkog vijeća.
- (5) Prije stupanja na rad Poslodavac će upoznati radnika o opasnostima i propisanim mjerama zaštite na radu i sigurnosti na radu.

Članak 60.

- (1) Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu provodi se tajnim glasanjem, na način i pod istim uvjetima kao što se provodi izbor članova za radničko vijeće.
- (2) Kod Poslodavca radnici biraju onoliko povjerenika radnika za zaštitu na radu koliko prema kriterijima zastupljenosti imaju pravo izabrati članova radničkog vijeća.
- (3) U provođenju mjera zaštite na radu povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo i obveze:
 - sudjelovati u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenja novih tehnologija, uvođenja novih elemenata u radni proces,
 - primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenja mjera zaštite na radu,
 - biti nazočan inspekcijskim pregledima i izvještavati inspektora o svim zapažanjima radnika,
 - pozvati inspektora rada kada procjeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a Poslodavac to propušta ili to odbije učiniti,
 - obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati obavijesti značajne za njegov rad,
 - staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
 - svojom aktivnošću poticati druge radnike na rad na siguran način,
 - obavještavati radnike o mjerama zaštite na radu koje poduzima.

Članak 61.

- (1) Povjereniku radnika za zaštitu na radu, Poslodavac će osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati mu sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave, a koji se odnose na zaštitu na radu.
- (2) Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo na tri sata tjedno za obnašanje dužnosti iz zaštite na radu, uz naknadu plaće kao da je radio.
- (3) Povjerenik za zaštitu na radu ima pravo na odsustvo s rada radi osposobljavanja na zaštitu na radu (tečajevi, seminari, sastanci i sl.) sedam dana tijekom kalendarske godine.

VI. ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita privatnosti

Članak 62.

- (1) Osobni podaci radnika i članova njegove obitelji smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili drugim propisom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava iz radnog odnosa odnosno u svezi s radnim odnosom (prava iz zdravstvenog, mirovinskog, invalidskog osiguranja i dr.).
- (2) Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama na području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke:
 - za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka;
 - stečenoj stručnoj spremi i određenim specijalističkim znanjima, stručnim ispitima, radnom iskustvu i sl;
 - zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti;
 - ugovorenoj zabrani natjecanja s prethodnim poslodavcem;
 - vezane uz zaštitu majčinstva;
 - adresi prebivališta, odnosno boravišta.

- (3) Izmijenjeni podaci moraju se, u što kraćem roku, dostaviti ovlaštenoj osobi. Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose posljedice tog propusta.
- (4) Poslodavac mora brižljivo čuvati osobne podatke koje sazna u obavljanju dužnosti.

Članak 63.

Poslodavac će uz suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika ako radničko vijeće nije utemeljeno, donijeti odluku o imenovanju osobe koja smije podatke o radnicima prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama te imenovati osobu koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

Zabrana diskriminacije

Članak 64.

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 ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 65.

- (1) Poslodavac se obvezuje 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.
- (2) U cilju zaštite dostojanstva radnika Poslodavac će osobito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.
- (3) 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 66.

- (1) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca, nadređenih osoba, suradnika i drugih osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj tijekom obavljanja svojih poslova.

Članak 67.

- (1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radnicima uzrokovano nekim od temelja iz članka 68. ovog Pravilnika, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva službenika i namještenika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (2) 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.
- (3) Za izraze "uznemiravanje" i "spolno uznemiravanje" koristi se zajednički izraz „uznemiravanje”.

Članak 68.

- (1) 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.
- (2) 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 nepriključnih izraza i tona u ophođenju;

- zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.
- (3) Radnik koji smatra da je prema njemu postupano na način koji je doveo do uznemiravanja ima pravo uložiti pritužbu osobi zaduženoj za primanje i rješavanje pritužbi, što može učiniti osobno, preko radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika, najkasnije u roku od osam dana od dana kada je bio izložen takvom postupanju.

Članak 69.

- (1) Poslodavac će imenovati dvije osobe različitog spola koje su ovlaštene primiti i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.
- (2) Osobe iz stavka 1. ovoga članka obvezne su što je moguće prije ispitati navode radnika koji je podnio pritužbu. U postupku rješavanja pritužbi radnika imenovana osoba će zatražiti izjašnjavanje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba.
- (3) Imenovana osoba ovlaštena je ispitati pažljivo svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika. O svim radnjama koje je provela, ovlaštena osoba obvezna je voditi zabilješke.
- (4) Radnik koji je podnio pritužbu, kao i radnik od kojeg se uzima izjava povodom pritužbe, može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik, predstavnik radničkog vijeća ili odvjetnik.

Članak 70.

- (1) Imenovana osoba je po primitku pritužbe obvezna izvijestiti Poslodavca o podnijetoj pritužbi i predložiti potrebne radnje radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.
- (2) Poslodavac se obvezuje u svim slučajevima podnijete pritužbe za uznemiravanje osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.
- (3) Poslodavac će, ovisno o okolnostima slučaja, poduzeti odgovarajuće radnje radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja radnika (dručkiji raspored radnog vremena, promjena mjesta rada, ponuda ugovora o radu za privremeno obavljanje drugih poslova i sl.).

Članak 71.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje teža je povreda radne obveze koja za posljedicu može imati otkaz ugovora o radu.

Članak 72.

- (1) Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad ako smatra da su poduzete mjere neprimjerene dok mu se ne osigura odgovarajuća zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.
- (2) Ako je pritužba podnijeta u odnosu na radnika koji je ovlašten primiti pritužbe za taj slučaj Poslodavac će imenovati odmah po primitku pritužbe drugu osobu koja će biti ovlaštena postupati u tom slučaju prema ovim odredbama o zaštiti dostojanstva radnika.
- (3) 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.
- (4) Za vrijeme prekida rada prema odredbama ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 73.

- (1) Postupak zaštite dostojanstva radnika koji je podnio prijavu zbog uznemiravanja povjerljive je naravi.
- (2) Svi podaci prikupljeni u postupku rješavanja pritužbe radnika predstavljaju poslovnu tajnu te se istima rukuje na način i po postupku utvrđenom za čuvanje i dostavu takvih podataka.

(3) Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovoga članka predstavlja težu povredu radne obveze.

Članak 74.

- (1) Radnik podnosi prijavu o uznemiravanju pisanom ili usmenom pritužbom ovlaštenoj osobi za primanje pritužbi.
- (2) usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje radnik koji je pritužbu podnio.
- (3) 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.
- (4) 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.
- (5) 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 75.

- (1) postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojega ovlaštena osoba, ako je utvrdila uznemiravanje, predlaže mjere zaštite dostojanstva.
- (2) 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 76.

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

- izmjenju rasporeda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanoga radnika i osobe koja je izvršila uznemiravanje;
- razmještanje 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 77.

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.

VII. PLAĆA

Članak 78.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća

Članak 79.

Osnovna plaća radnog mjesta predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Osnovica i koeficijent složenosti poslova

Članak 80.

- (1) Osnovica za obračun plaće utvrđuje se u visini iznosa osnovice koja se utvrđuje za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Zagreba za svaku kalendarsku godinu.
- (2) Koeficijent složenosti poslova za svako radno mjesto utvrđuje se Prilogom ovoga Pravilnika i njegov je sastavni dio.

Dodaci na plaću

Članak 81.

- (1) Radniku pripada dodatak na radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5%.
- (2) Pod radnim stažem u smislu prava na uvećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka smatra se radni staž ostvaren temeljem rada za koji su plaćeni doprinosi i koji se prema propisima mirovinskoga osiguranja računa u staž osiguranja.

Članak 82.

- (1) Umnožak osnovice i koeficijenta povećava se za:

otežane uvjete rada radnicima koji rade na poslovima hvatanja životinja i s otrovnim zmijama (hvatači, voditelj odjela hvatanja životinja, osoba koja radi s otrovnim zmijama)	10%
otežane uvjete rada radnicima koji neposredno rade sa životinjama (predradnik timaritelja, specijalizirani timaritelj, viši timaritelji, timaritelji, rukovoditelj veterinarske službe, voditelj odjela skrbi za životinje, veterinari, veterinarski tehničari)	8%
otežane uvjete rada radnicima koji rade na poslovima stručnog i povremenog neposrednog rada sa životinjama (rukovoditelj stručne službe, zoolozi, rukovoditelj tehničke službe, voditelji, disponent otpreme robe, specijalizirani kućni majstor, kućni majstor)	6%
prekovremeni rad	50%
rad noću	50%
rad subotom	35%
rad nedjeljom	50%
rad na blagdane ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi	150%
rad u smjenama	20%
za svaki sat pripravnosti	10% satnice redovnog rada

- (2) Umnožak osnovice i koeficijenta povećava se za završen poslijediplomski ili doktorski studij:

- ako radnik ima stručni naziv magistar (mr.), odnosno akademski naziv specijalist (spec.) ili sveučilišni specijalist (univ. spec.) za 5%,
- ako radnik ima akademski stupanj magistra znanosti (mr. sc.) 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.

(3) Dodaci se međusobno ne isključuju.

Članak 83.

(1) Umjesto uvećanja plaće za prekovremeni rad, radniku se na njegov pisani pristanak mogu odobriti slobodni dani i to na način da se jedan sat u prekovremenom radu zamjenjuje jednim i pol satom s osnove slobodnog dana.

(2) Uvećanje plaće s osnove prekovremenog rada isplaćuje se za mjesec u kojem je prekovremeni rad izvršen.

Uvećanje koeficijenta složenosti poslova

Članak 84.

Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta utvrđenog Prilogom ovoga Pravilnika za neprekinuti radni staž kod poslodavca i to za navršenih:

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

Članak 85.

(1) Radnici imaju pravo na stimulativno nagrađivanje.

(2) Stimulativna nagrada je novčana nagrada za natprosječne rezultate u radu koja se može isplatiti radniku sukladno kriterijima propisanim općim aktom Ustanove, a temeljem odluke ravnatelja o ispunjavanju propisanih kriterija.

(3) Radnik mora biti unaprijed upoznat s kriterijima za određivanje stimulativne nagrade.

Naknada plaće

Članak 86.

(1) Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili ovim Ugovorom ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

(2) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca.

(3) U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog utvrđene nesposobnosti za rad, u trajanju do 42 dana koju isplaćuje Poslodavac, radniku pripada naknada plaće u visini od 85% od njegove plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca.

(4) U slučaju bolovanja zbog povrede na radu i profesionalne bolesti, radniku pripada naknada u visini 100% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

(5) Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće kao da radi, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca, uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

Isplata plaće i naknade plaće

Članak 87.

(1) Poslodavac se obvezuje radniku isplatiti plaću i naknadu plaće najkasnije do 15. dana u tekućem mjesecu za prethodni mjesec.

(2) Obračun plaće i naknade plaće Poslodavac će radniku uručiti na dan isplate plaće i naknade plaće, a najkasnije 15 dana od dana isplate.

VIII. DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMITCI RADNIKA

Naknada troškova prehrane

Članak 88.

Radnik ima pravo na mjesečnu naknadu za prehranu u visini iznosa naknade za prehranu utvrđene za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Zagreba.

Naknada troškova prijevoza

Članak 89.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne karte u krugu od 50 km.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte.
- (3) Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.
- (4) 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.
- (5) Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje Poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz i uvažavajući racionalnost troškova.
- (6) Radnici su dužni na zahtjev Poslodavca, a u svrhu utvrđivanja troškova prijevoza, dokazati mjesto stvarnog stanovanja na adresi koju su prijavili Poslodavcu.
- (7) Visina troškova prijevoza dokazuje se potvrdom o cijeni korištenja mjesečne (godišnje) karte za međumjesni javni prijevoz.

Dnevnica za službeni put

Članak 90.

- (1) Radnik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u mjesto koje je najmanje 30 km udaljeno od mjesta u kojem je njegovo uobičajeno mjesto rada.
- (2) Dnevnica za službeni put u zemlji utvrđuje se u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno važećim propisima u trenutku svake pojedine isplate.
- (3) Dnevnica za službeni put u inozemstvo isplaćuje se u maksimalnom neoporezivom iznosu utvrđenom propisima o izdacima za korisnike državnog proračuna.
- (4) Radniku pripada cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati.
- (5) Radniku pripada cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje najmanje 24 sata, ali duže od 12 sati.
- (6) Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati, radniku pripada pravo na pola dnevnice.
- (7) Radniku pripada pravo na pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8, ali ne duži od 12 sati u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 sata.
- (8) Ako to zatraži, Poslodavac mu prije polaska na službeni put može isplatiti predujam troškova iz stavka 1. ovoga članka.

Dnevnica za rad na terenu

Članak 91.

- (1) 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 maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno važećim propisima u trenutku isplate.

(2) Radniku pripada pravo na terenski dodatak ako boravi u mjestu koje je najmanje 50 km udaljeno od mjesta njegovo prebivališta ili boravišta i najmanje 50 km udaljeno od sjedišta Poslodavca odnosno sjedišta izdvojene jedinice Poslodavca.

(3) Za boravak na terenu u inozemstvu, Poslodavac de isplatiti radniku terenski dodatak u maksimalnom neoporezivom iznosu utvrđenom propisima o izdacima za korisnike državnog proračuna.

Članak 92.

Ako Poslodavac na svoj trošak osigura radniku smještaj ili troškove prehrane na terenu, terenski dodatak iz članka 90. ovoga Ugovora umanjit će se za iznos troškova smještaja odnosno prehrane.

Članak 93.

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

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

(3) Naknada za odvojeni život i dnevnicu za rad na terenu se međusobno isključuju.

Članak 94.

Ako radnik po nalogu Poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, radniku pripada pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila u maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Jubilarne nagrade

Članak 95.

(1) Radniku pripada pravo na jubilarnu nagradu za neprekidni rad kod Poslodavca za navršenih:

- 5 godina radnog staža	260,00 eura
- 10 godina radnog staža	325,00 eura
- 15 godina radnog staža	390,00 eura
- 20 godina radnog staža	455,00 eura
- 25 godina radnog staža	520,00 eura
- 30 godina radnog staža	650,00 eura
- 35 godina radnog staža	780,00 eura
- 40 godina radnog staža	1.040,00 eura

(2) Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada s plaćom za mjesec u kojem je stekao pravo na isplatu.

(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ugovorne strane sporazumno utvrđuju da će se radnicima koji su stekli pravo na isplatu jubilarne nagrade do 31.12.2024., jubilarna nagrada isplatiti u iznosu utvrđenom Kolektivnim ugovorom za radnike u ustanovi Zoološki vrt Grada Zagreba od 29.6.2020. godine.

Dar za Svetog Nikolu

Članak 96.

(1) U povodu dana Svetog Nikole radniku će se za svako dijete koje je tijekom kalendarske godine navršilo ili će navršiti 15 godina života, isplatiti dar za dijete, u visini iznosa dara za dijete koji je utvrđen za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Zagreba.

(2) Ako su oba roditelja djeteta radnici kod Poslodavca, dar za dijete iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se roditelju koji ostvaruje poreznu olakšicu za dijete.

Božićnica i regres

Članak 97.

- (1) Radniku pripada pravo na božićnicu i regres za korištenje godišnjeg odmora u visini iznosa božićnice i regresa koji je utvrđen za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Zagreba.
- (2) Regres se isplaćuje u cijelosti jednokratno, najkasnije mjesec dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Uskrsnica

Članak 98.

Radniku pripada pravo na dar u naravi za Uskrs, vrijednost kojeg je jednaka vrijednosti dara za Uskrs utvrđenog za službenike i namještenike u upravnim tijelima Grada Zagreba.

Solidarna potpora

Članak 99.

- (1) Radnik ili njegova obitelj, odnosno osoba koja dokaže da je nositelj troška, ostvaruje pravo na solidarnu potporu u neto iznosu, u sljedećim slučajevima:

Smrti radnika	u visini triju prosječnih neto plaća i troškova pogreba
Smrti radnika koji je izgubio život u obavljanju ili u povodu obavljanja poslova na radnom mjestu	u visini pet prosječnih neto plaća i troškova pogreba
Smrti člana uže obitelji	do neoporezivog iznosa
Nastanka teške invalidnosti na radu radnika	u visini triju prosječnih mjesečnih neto plaća
Nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika radnika	u visini dviju prosječnih mjesečnih neto plaća
Bolovanja radnika dužeg od 90 dana u neprekidnom trajanju	do neoporezivog iznosa
Zbog nabave medicinskih pomagala i za pokriće participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova po mišljenju nadležnog liječnika	u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće, jedanput godišnje
Otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda na stambenom objektu u kojem radnik i njegova obitelj žive	u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće
Za rođenje djeteta	u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće
Radniku koji je doživio težu povredu na radu i gdje je potrebno izvijestiti inspekciju rada	u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće

- (2) Pod pojmom prosječna mjesečna neto plaća podrazumijeva se prosječna mjesečna neto plaća isplaćena u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.
- (3) Pod obitelji radnika iz stavka 1. ovoga članka smatraju se zakonski nasljednici prvog i drugog nasljednog reda.
- (4) Pod troškovima pogreba u smislu ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dviju prosječnih mjesečnih neto plaća isplaćenih po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.
- (5) U slučaju bolovanja radnika u neprekidnom trajanju dužem od 90 dana Poslodavac isplaćuje radniku potporu iz stavka 1. ovoga članka bez posebnog zahtjeva radnika, na osnovi naloga za isplatu potpore ispostavljenog od nadležne službe Poslodavca.
- (6) Pod pojmom teška invalidnost smatra se invaliditet koji predstavlja osnovu za upis u Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom.
- (7) Nastanak teške invalidnosti radnika, supružnika i maloljetnog djeteta utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

- (8) Radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijalista iz sustava javnog zdravstva, po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi (bez mogućnosti zamjene ili korištenja drugog pomagala, odnosno lijeka, odobrenog od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje) za radnika, malodobno dijete, punoljetno dijete kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalni život i rad sukladno posebnim propisima ili supružnika, a pokriće troškova nije odobreno od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, radnici imaju pravo, jedanput godišnje, na pomoć 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.
- (9) Djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju rada, mjesečno će se isplaćivati 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 završenoga 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.

Otpremnina za odlazak u mirovinu

Članak 100.

- (1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne neto-plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.
- (2) Poslodavac može posebnom odlukom utvrditi uvjete i iznos stimulativne otpremnine za radnike koji prije navršenih 65 godina života podnesu zahtjev za prestanak rada zbog ostvarivanja prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu, u skladu s proračunskim mogućnostima.
- (3) Pravo na otpremnine iz stavaka 1. i 2. ovoga članka međusobno se isključuju.
- (4) Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se radniku s isplatom posljednje plaće.

IX. ZAŠTITA TRUDNICA, ŽENA KOJE SU RODILE I DOJILJA

Članak 101.

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

Poslodavac neće 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 102.

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

Zabrana otkaza

Članak 103.

- (1) 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.
- (2) Otkaz iz stavka (1) ovog 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.

Pravo radnika na izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 104.

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.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 105.

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) 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.
- (4) 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 106.

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.

Pravo radnika na izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 107.

Radnik koji koristi pravo na rodiljni, 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. Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad

Pravo na zadržavanje plaće

Članak 108.

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 umanjivanja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

Članak 109.

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.

Privremena nesposobnost za rad

Članak 110.

- (1) 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.
- (2) Potvrdu iz stavka 1. ovoga članka dužan je radniku izdati ovlašteni liječnik.
- (3) 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.

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

Članak 111.

- (1) 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.
- (2) Zabrana otkaza ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 112.

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, a ako je prestala potreba za obavljanje tih poslova, Poslodavac će mu ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Trajno smanjena radna sposobnost

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 113.

- (1) Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo, ocijeni da kod radnika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka smanjene radne sposobnosti, Poslodavac će, 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.
- (2) Radi osiguranja takvih poslova, Poslodavac će 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.

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

Članak 114.

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.

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 115.

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.

Kolektivno osiguranje radnika

Članak 116.

- (1) Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja službe odnosno rada, kao i u slobodno vrijeme, tijekom 24 sata.
- (2) Pored police iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac je obavezan sklopiti i policu osiguranja od odgovornosti.

X. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 117.

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

Članak 118.

- (1) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (2) 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.

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

Članak 119.

- (1) Visina štete utvrđuje se na temelju cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.
- (2) Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja. Pravo regresa prema odgovornom radniku

Članak 120.

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.

Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 121.

- (1) Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.
- (2) U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.
- (3) 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.
- (4) Potraživanje naknade štete koju Poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplate naknade.

XI. POSEBNE ODREDBE O RADNIM OBVEZAMA

Opće radne obveze

Članak 122.

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. 14. podvrgavati se liječničkim pregledima u cilju utvrđivanja psihofizičke sposobnosti za rad na radnom mjestu za koje je to zakonom ili drugim propisom utvrđeno.

Članak 123.

(1) 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.

(2) Kršenje radnih obveza predstavlja otkazni razlog ugovora o radu (otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), a poglavito u slučajevima osobito teških povreda obveza iz radnog odnosa

(3) Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se osobito:

- namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu
- neizvršavanje ili nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
- neopravdan nedolazak na posao ili samovoljno napuštanje posla,
- nanošenje znatne štete,
- povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, kao i drugih važećih propisa zbog čega je nastupila ili je mogla nastupiti šteta po ljude, životinje ili imovinu,,
- odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisima, Statutom Ustanove
- zlouporaba privremene nesposobnosti za rad
- konzumiranje alkohola ili drugih nedozvoljenih sredstava za vrijeme rada ili dolazak na rad u pijanom stanju
- izazivanje nereda, tučnjave te grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima, korisnicima, strankama i slično
- vrijeđanje na rodnoj, spolnoj, nacionalnoj, rasnoj ili bilo kojoj drugoj osnovi radnika ustanove, posjetitelja ili stranaka,
- zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti
- nedozvoljeno korištenje sredstvima Ustanove.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 124.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika;
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore;
4. sporazumom radnika i Poslodavca;
5. danom dostave obavijesti Poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti;
6. otkazom;
7. odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 125.

(1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.

(2) Sporazum o prestanku ugovora o radu sklapa se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- a. podatke o ugovornim stranama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- b. datum prestanka ugovora o radu.

(3) Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i Poslodavac, odnosno osoba koju on ovlasti.

Otkaz ugovora o radu

Članak 126.

(1) Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

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

Članak 127.

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

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

Članak 128.

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 129.

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

Članak 130.

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 obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 131.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 132.

(1) 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.

(2) 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.

(3) Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa utvrđene ovim Pravilnikom predstavljaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka.

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

Članak 133.

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

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 134.

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

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 135.

- (1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (2) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona ili drugih propisa kao i obraćanje radnika nadležnim tijelima vlasti ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (3) Obračanje 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 136.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, Poslodavac će 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 uvjetovanoga ponašanjem radnika, Poslodavac će 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 137.

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

Otkazni rok

Članak 138.

- (1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama; privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti i vršenja dužnosti, prava državljana u obrani.
- (4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
- (5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je Poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom

odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

- (6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (7) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg Poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznog roka.

Trajanje otkaznog roka

Članak 139.

- (1) 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.
- (2) Osobi s invaliditetom pripadajući otkazni rok produžava se za dodatnih mjesec dana.
- (3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. ovoga članka.
- (4) Za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu otkazni rok je do 30 dana ukoliko se radnik i Poslodavac nisu sporazumjeli drugačije.
- (5) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- (6) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac će isplatiti naknadu plaće i priznati ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Članak 140.

- (1) Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kao poslodavca, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.
- (2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo na otpremninu u iznosu jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.
- (3) Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se radniku s isplatom zadnje plaće.

Otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora

Članak 141.

- (1) Odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada Poslodavac otkáže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora).
- (2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim Sudom osporavati dopuštenost takve otkaza ugovora.
- (3) ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.
- (4) 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, a 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.

Sudska odluka o dopuštenosti otkaza ugovora o radu

Članak 142.

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) 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.

Kolektivni višak radnika

Članak 143.

- (1) 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.
- (2) 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 144.

- (1) Poslodavac je dužan, radi provođenja obveze savjetovanja članka 143. 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.
- (2) Tijekom postupka savjetovanja sa Sindikatom, Poslodavac će razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravan prestanak potrebe za radom radnika.

Članak 145.

O provedenom savjetovanju sa Sindikatom Poslodavac će obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i dostaviti joj podatke o radnicima iz članka 143. 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 146.

- (1) Radnicima koji su utvrđeni viškom, radni odnos ne smije prestati tijekom razdoblja od trideset dana od dana dostave obavijesti iz članka 145. ovog Pravilnika nadležnoj javnoj službi zapošljavanja.
- (2) 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.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 147.

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

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 148.

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

Članak 149.

- (1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od ravnatelja ostvarenje toga prava.
- (2) Ako ravnatelj u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu ili odbije zahtjev radnika, radnik u daljnjem roku od petnaest dana može podnijeti prigovor Upravnom vijeću Ustanove.
- (3) Upravno vijeće Ustanove odlučiti će o prigovoru radnika u daljnjem roku od petnaest dana od dana dostave prigovora radnika Upravnom vijeću.
- (4) Ako Upravno vijeće odbije prigovor, radnik ima pravo u daljnjem roku od petnaest dana od dana dostave odluke po prigovoru zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Članak 150.

Odredba članka 149. ovog Pravilnika ne primjenjuje se na postupak zaštite dostojanstva.

Članak 151.

- (1) Odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom dostavljaju se radniku u poslovnim prostorijama poslodavca ili na mjestu rada radnika, uz potpis kojim radnik potvrđuje primitak odluke.
- (2) Ako radnik odbije primiti odluku ili ako se ne nalazi na poslu, odluka iz stavka 1. ovoga članka dostavlja se radniku preporučenom pošiljkom s povratnicom na kućnu adresu.
- (3) Ako dostavu na kućnu adresu nije moguće provesti na način iz stavka 2. ovoga članka, odluka će se istaknuti na oglasnoj ploči poslodavca i protekom roka od tri dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči dostava se smatra izvršenom.
- (4) Dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Poslodavac upućuje radniku može se izvršiti i u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da Poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.
- (5) Ako je radnik obavijestio Poslodavca da ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

XIV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 152.

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 153.

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 154.

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 155.

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

Djelovanje i prava Sindikata

Članak 156.

- (1) Radnici imaju pravo organizirati se u Sindikat radi zaštite svojih prava i interesa kod Poslodavca u skladu s odredbama Zakona o radu.
- (2) Sindikat je dužan Poslodavca obavijestiti o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika ili sindikalnih predstavnika u roku od 30 dana od dana izbora ili imenovanja.

Članak 157.

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postane član Sindikata.

Članak 158.

- (1) Sindikat može izabrati sindikalnog povjerenika koji će ih zastupati kod Poslodavca i brinuti se za zaštitu interesa radnika.
- (2) Sindikalnom povjereniku dopušten je pristup kod poslodavca o svim važnim pitanjima od interesa za radnike.
- (3) Sindikalni povjerenik prati izvršavanje i realizaciju svih odredbi ovoga Ugovora.

Članak 159.

U cilju promicanja sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika, članovi Sindikata imaju pravo održavati sastanke u radno vrijeme, u trajanju od najmanje 12 plaćenih sati tijekom kalendarske godine.

Članak 160.

Poslodavac je obvezan sindikalnom povjereniku omogućiti odsutnost s rada, uz naknadu plaće do sedam dana u tijeku kalendarske godine, radi obavljanja sindikalnih aktivnosti

Članak 161.

Poslodavac se obvezuje da će, bez naknade troškova, Sindikatu osigurati sljedeće:

- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka;
- stručno-tehničke i administrativne usluge za rad sindikalne podružnice, u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalne funkcije;
- obračun, naplatu i dostavu sindikalne članarine prema popisu članstva;
- obustavu sindikalnih kredita;
- pravo na uporabu telefona, računala te pristup internetu u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalne funkcije;
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjele sindikalnog tiska;
- slobodu sindikalnog anketiranja.

Članak 162.

- (1) Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti, sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.
- (2) Sindikalnom povjereniku Poslodavac ne može bez suglasnosti Sindikata otkazati ugovor o radu, uvrstiti ga u višak radnika za vrijeme obnašanja dužnosti te jednu godinu nakon njezina isteka.
- (3) Sindikat mora obavijestiti Poslodavca o imenovanju sindikalnog predstavnika odnosno povjerenika.

Članak 163.

Kada sindikalni povjerenik dio svoga radnog vremena na radnom mjestu posvećuje sindikalnim zadaćama, a dio svojim redovnim radnim obvezama, tada se njegove obveze iz radnog odnosa uređuju pisanim sporazumom sklopljenim između Sindikata i ravnatelja Poslodavca.

Članak 164.

- (1) Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku omogućiti izostanak s rada uz naknadu plaće zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara i drugih sličnih sindikalnih aktivnosti i to najviše do 7 radnih dana godišnje.
- (2) Poslodavac može svojom Odlukom omogućiti i ostalim sindikalnim dužnosnicima izostanak s rada u trajanju od najviše 2 radna dana zbog razloga naznačenih u stavku 1. ovoga članka.

Članak 165.

Sindikalnog povjerenika koji tu dužnost obnaša profesionalno uz naknadu plaće, na njegov je zahtjev Poslodavac dužan, nakon isteka obnašanja dužnosti, rasporediti na isto radno mjesto s kojega je došao ili na drugo radno mjesto, najmanje iste grupe složenosti.

Članak 166.

Poslodavac je obavezan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to zatraži, a najkasnije u roku od tri dana i dati mu raspoložive informacije važne za položaj radnika.

Članak 167.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne aktivnosti te službenog puta u vezi sa sindikalnom aktivnošću smatra se ozljedom na radu kod Poslodavca.

Štrajk

Članak 168.

Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sukladno odredbama Zakona o radu.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 169.

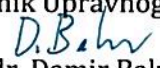
Na dan stupanja na snagu ovog Pravilnika o radu prestaju važiti:

- Pravilnik o radu od 14. 05. 2015. godine te
- Izmjene i dopune Pravilnika o radu od 18. 12. 2015. godine
- Izmjena Pravilnika o radu od 17. 10. 2017. godine
- Izmjene i dopune Pravilnika o radu od 09. 11. 2017. godine te
- Dopuna Pravilnika o radu od 27. 03. 2019. godine.

Članak 170.

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

Predsjednik Upravnog vijeća :


Prof. dr. Damir Bakić

PRILOG - KOEFICIJENTI SLOŽENOSTI POSLOVA

Radno mjesto	Koeficijent složenosti
Pomoćni radnik	1,21
Čistač	1,21
Čuvar-portir	1,39
Disponent otpreme robe	1,39
Prodavač suvenira	1,39
Pomoćni vrtlar	1,39
Timaritelj	1,47
Veterinarski tehničar	1,47
Hvatač	1,47
Viši timaritelj	1,58
Ložać centralnog grijanja	1,58
Vrtlar	1,58
Skladištar	1,58
Kućni majstor	1,58
Vozač-dobavljač	1,58
Tajnica ravnatelja	1,58
Administrator	1,58
Koordinator prodaje suvenira	1,58
Blagajnik prodaje ulaznica	1,65
Voditelj vrtlarije	1,73
Specijalizirani timaritelj	1,77
Specijalizirani kućni majstor	1,80
Predradnik timaritelja	1,80
Voditelj odjela hvatača	1,80
Voditelj grijanja i klima uređaja	1,96
Voditelj I	1,96
Voditelj II	1,96
Stručni savjetnik za edukacijske programe	2,03
ZOO administrator	2,03
Referent marketinga	2,03
Pomoćni rukovoditelj Tehničke službe	2,03
Viši referent ekonomskog smjera	2,33
Pravni referent	2,33
Informatičar	2,33
Suradnik zaštite na radu	2,33
Veterinar	2,33
Zoolog	2,33
Nutricionist	2,33
Voditelj odjela skrbi	2,33
Rukovoditelj računovodstveno-financijskih poslova	2,63

Rukovoditelj Tehničke službe	2,63
Rukovoditelj pravnih poslova	2,63
Rukovoditelj stručnih poslova	2,63
Rukovoditelj veterinarske službe	2,63
Koordinator tehničke i stručne službe	2,63
Zamjenik vod. Dumovec	2,63
Voditelj službe Dumovec	3,01
Stručni savjetnik ravnatelja	3,76
Zamjenik ravnatelja	3,84
Zamjenik ravnatelja - voditelj istraživanja i razvoja	4,28
Ravnatelj	4,30