

Na temelju članka 125. Zakona o radu (Narodne novine broj 149/09, 61/11, 82/12, 73/13), čl. 134. Zakona o zaštiti prirode i čl. 30. Statuta NATURA-JADERA javne ustanove za upravljanje zaštićeni dijelovima prirode na području Zadarske županije, Upravno vijeće NATURA-JADERA javne ustanove za upravljanje zaštićenim dijelovima prirode na području Zadarske županije, na 26. sjednici održanoj dana 23. prosinca 2013. godine, donijelo je sljedei

PRAVILNIK O RADU I PLAĆAMA RADNIKA

NATURA-JADERA

javne ustanove za upravljanje zaštićenim dijelovima prirode na području Zadarske županije

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom uređuju prava i obveze radnika Javne ustanove (u daljnjem tekstu: Ustanove) i to: zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme i raspored radnog vremena, plaće radnika, odmori i dopusti, osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa, materijalna odgovornost, prestanak radnog odnosa te osvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa radnika.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu, Zakonom o zaštiti prirode, Zakonom o ustanovama i drugim posebnim propisima mjerodavnima za djelatnost Ustanove.

Članak 2.

Radnik je obavezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Ustanove i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada i pravila struke, a Ustanova će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih pravila utvrđenih Pravilnikom.

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 3.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos u ovoj Ustanovi, ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen zakonom i posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisane zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.

NACIN ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Članak 4.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom donosi ravnatelj Ustanove, osim za radna mjesta za koja je posebnim propisima regulirano trajanje mandata, obveza provođenja javnog natječaja u pogledu njihova imenovanja te sam postupak njihova imenovanja.

Na osnovi odluke iz stavka 1. ovog članka provodi se postupak izbora osobe s kojom će se zasnovati radni odnos, osim za radno mjesto ravnatelja i druga radna mjesta u Ustanovi čije je trajanje mandata, obveza provođenja javnog natječaja u pogledu njihova imenovanja te sam postupak njihova imenovanja reguliran posebnim propisima.

Članak 5.

O odluci iz prethodnog članka obavještava se Zavod za zapošljavanje podnošenjem prijave potrebe za radnikom.

U prijavi potrebe za radnikom navest će se uvjeti kojima treba udovoljavati radnik na radnom mjestu za koje se zasniva radni odnos te rok od osam dana u kojem Zavod za zapošljavanje mora obavijestiti Ustanovu o radnicima raspoloživima za zapošljavanje u Ustanovi.

Ravnatelj Ustanove može odlučiti da se potreba za zasnivanjem radnog odnosa oglasi.

Članak 6.

Nakon proteka roka od osam dana od dostave prijave potrebe za radnikom Zavodu za zapošljavanje, ravnatelj Ustanove odlučit će o izboru osobe s kojom će zasnovati radni odnos.

Ako je zasnivanje radnog odnosa oglašeno, ravnatelj Ustanove će odluku iz stavka 1. ovog članka donijeti nakon proteka u oglasu naznačenog roka za podnošenje prijave.

Ako prijavi na objavljeni oglas ili obavijesti dostavljenoj Ustanovi od strane Zavoda za zapošljavanje nisu priložene isprave kojima se dokazuje ispunjavanje uvjeta za zasnivanje radnog odnosa, osoba koja želi zasnovati radni odnos pozvat će se da u roku od tri dana dostavi potrebne isprave.

Neprikladne prijave kao i prijave kojima ni nakon traženja ne budu priložene potrebne isprave, neće se razmatrati.

O rezultatu postupka zasnivanja radnog odnosa obavijestit će se Zavod za zapošljavanje i osobe koje su sudjelovale u tom postupku u roku od osam dana od donošenja odluke.

Članak 7.

Imenovanje i razrješenje ravnatelja Ustanove obavlja Županijska skupština Zadarske županije, na način i u postupku utvrđenom Statutom Ustanove.

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 8.

S izabranim radnikom sklapa se ugovor o radu koji potpisuje ravnatelj kao poslodavac.

Ugovor o radu mora sadržavati sve stavke propisane Zakonom o radu i drugim posebnim propisa koji se primjenjuju na djelatnost Ustanove.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u Pravilnik o radu i ostale Pravilnike Ustanove odnosno kolektivni ugovor kojim se određuju prava i obveze iz radnog odnosa.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, taj će se ugovor raskinuti.

Članak 9.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Iznimno, kada postoji stvaran i valjan razlog, ugovor o radu se može sklopiti na određeno vrijeme, a osobito kada se radi o:

- sezonskom poslu;
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika;
- privremenom povećanju opsega poslova;
- privremenim poslovima na obavljanje kojih Ustanova ima iznimnu potrebu;
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata;
- zasnivanju radnog odnosa za radno mjesto za koje je Zakonom o zaštiti prirode, Zakonom o ustanovama i drugim posebnim propisom koji se primjenjuje na djelatnost Ustanove određeno trajanje mandata;
- drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu ili drugim zakonom.

Članak 10.

Ustanova će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

Tijekom obrazovanja za potrebe Ustanove radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Medusobna prava i obveze između radnika i Ustanove uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu te u skladu s Pravilnikom o stručnom osposobljavanju i usavršavanju službenika Ustanove.

Članak 11.

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

Pripravnik iz stavka 1. ovog članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

Pripravnik zasniva radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, ovisno o potrebi Ustanove za zaposlenicima.

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

III RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

PUNO RADNO VRIJEME

Članak 12.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati na tjedan.

O rasporedu radnog vremena odlučit će ravnatelj pismenom odlukom.

Sve odluke o radnom vremenu, osim odluke o hitnom prekovremenom radu, moraju se objaviti na oglasnoj ploči Ustanove, najkasnije tjedan dana prije početka primjene.

NEPUNO RADNO VRIJEME

Članak 13.

Radnik može zasnovati radni odnos u Ustanovi s nepunim radnim vremenom ako potrebe Ustanove to zahtijevaju.

Razdoblje rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu za stjecanje određenih prava za koje je važno prethodno trajanje radnog odnosa (otkazni rok, otpremnina, dnevni i tjedni odmor, najkraće trajanje godišnjeg odmora, plaćeni dopust).

IV ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 14.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku)

od 30 minuta u toku dana, koju može iskoristiti najranije 2 sata nakon početka radnog vremena te najkasnije 2 sata prije završetka radnog vremena.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Ravnatelj Ustanove vrijeme odmora utvrđuje odlukom, ali tako da ne bude na početku ni na kraju radnog vremena.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu uredit će se korištenje ovoga odmora.

DNEVNI ODMOR

Članak 15.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na dnmor od najmanje 12 sati neprekidno.

TJEDNI ODMOR

Članak 16.

Radnik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom u trajanju najmanje 24 sata neprekidno, a ako je prijeko potrebno da radi nedjeljom, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati jedan dan odmora kojeg će koristiti prema u razdoblju određenom sporazumom sklopljenim između radnika i poslodavca ili ugovorom o radu.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 17.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 18.

Na godišnji odmor duži od četiri tjedna radnik ima pravo ovisno od:

1. uvjeta rada;
2. složenosti poslova i radnih zadaća;
3. dužine radnog iskustva;
4. posebnih zdravstvenih i socijalnih uvjeta.

Članak 19.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se za svakoga radnika tako da se najkraćem trajanju godišnjeg odmora od četiri tjedna pribrajaju dani godišnjeg odmora utvrđeni prema osnovama propisanih ovim Pravilnikom, i to:

- 1. prema uvjetima rada:**
 - a) za radno mjesto ravnatelja 3 radna dana
 - b) za ostala radna mjesta 2 radna dana
- 2. prema složenosti poslova i radnih zadaća:**
 - a) za radno mjesto ravnatelja 3 radna dana
 - b) za najsloženije poslove (VI i VII stupanj stručne spreme) 2 radna dana
 - c) za stručne poslove (IV i V stupanj stručne spreme) 2 radna dana
 - d) za ostala radna mjesta 1 radni dan
- 3. prema dužini radnog iskustva:**
 - a) do 2 godine rada 1 radni dan
 - b) od 2-10 godine rada 4 radna dana
 - c) od 10-15 godina rada 6 radnih dana
 - d) od 15-20 godina rada 7 radnih dana
 - e) od 20-30 godina rada 8 radnih dana
 - f) preko 30 godina rada 10 radnih dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora po svim mjerilima iz stavka 1. ovoga članka ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 20.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne službe ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovog članka.

Članak 21.

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

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor;
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnoga roka čekanja;
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Članak 22.

Odluku o trajanju i korištenju godišnjeg odmora za svakog pojedinog radnika donosi ravnatelj

Ustanove, u skladu s potrebama organizacije rada utvrđenim planom korištenja godišnjeg odmora.

PLAĆENI DOPUST

Članak 23.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe, u slučaju:

- sklapanja braka 3 radna dana
- rođenja djeteta 2 radna dana
- smrti člana uže obitelji 4 radna dana
- smrti člana šire obitelji 2 radna dana
- selidbe 2 radna dana
- teške bolesti člana uže obitelji 2 radna dana
- elementarne nepogode koja je teže oštetila imovinu radnika 3 radna dana

Članom uže obitelji smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Članak 24.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust u slijedećim slučajevima:

- korištenja godišnjeg odmora;
- državnih i vjerskih blagdana utvrđenih zakonom;
- obveznih sistematskih pregleda;
- obavljanja zastupničkih funkcija u organima vlasti;
- bolovanja zbog bolesti, medicinskih ispitivanja i profesionalnog oboljenja;
- zastoja u radu bez krivnje radnika;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu s potrebama Javne ustanove i drugim slučajevima utvrđenim zakonom i kolektivnim ugovorom.

Osnovica naknade iz stavka 1. ovog članka je plaća radnika iz prethodnog mjeseca.

Članak 25.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je radnik upućen od Ustanove ili uz njegovu suglasnost, radnik ima pravo na plaćeni dopust do 30 dana i to u slučaju:

- za pripremu i polaganje ispita u višoj ili visokoj školi 15 radnih dana
- za pripremu ili polaganje završnog ispita 15 radnih dana
- za vrijeme trajanja osposobljavanja ili usavršavanja
na koje je radnik upućen po potrebi istog.

Članak 26.

Radnici dobrovoljni davaoci krvi ostvaruju pravo na jedan slobodan dan s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruje se tijekom kalendarske godine, sukladno radnim obvezama.

Članak 27.

Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj.
Razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 28.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u tijeku kalendarske godine zbog školovanja ili stručnog usavršavanja, kao i za njegove druge osobne potrebe, ako po ocjeni ravnatelja izbjivanje radnika s rada neće štetno utjecati na poslovanje Ustanove.

Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju neplaćeni dopust u slučajevima navedenim u stavku 1. ovog članka može se odobriti u trajanju i dužem od 30 dana.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radnikova prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa miruju.

Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta iz stavka 1. i. 2. ovog članka donosi ravnatelj.

V ODGOVORNOST RADNIKA

Članak 29.

U slučaju da radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim pravilnikom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i aktima poslodavca, ravnatelj može pod uvjetima i na način utvrđen zakonom i ugovorom o radu radnika otkazati ugovor uz prethodno savjetovanje s Upravnim vijećem, osim u slučajevima kada odluku o razrješenju prije isteka mandata za pojedina radna mjesta u Ustanovi sukladno posebnim propisima donosi Upravno vijeće ustanove.

Članak 30.

U slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, ravnatelj je obavezan prethodno pismeno upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza/otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika/.

Članak 31.

Obveza prethodnog pismenog upozorenja ne postoji u slučaju osobito teške povrede iz radnog odnosa od strane radnika ili zbog neke druge osobito važne činjenice uslijed koje, uz

uvažavanje svih okolnosti i interesa poslodavaca i radnika, nastavak radnog odnosa nije moguć /izvanredni otkaz/.

Članak 32.

Radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom u slijedećim slučajevima:

- neopravdani izostanak;
- učestalo kašnjenje, prijevremeni odlazak s radnog mjesta ili produženo korištenje dnevnog odmora, ukupno do tri puta mjesečno;
- tjelesni napad na drugog radnika ili drugu osobu u radno vrijeme;
- izvršavanje radnih obveza znatno ispod prosjeka.

Članak 33.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se primjerice:

1. namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza radnog mjesta,
2. nepoštivanje odluka ravnatelja sukladno odredbama ovog Pravilnika,
3. neopravdani izostanak s posla u trajanju od 1 (jedan) dan u cijelosti ili neopravdani izostanak s posla od 8 (osam) radnih sati u tjednu, ili 10 radnih sati u mjesecu,
4. ukoliko u roku od 3 (tri) dana ne opravda izostanak potvrdom nadležnog liječnika o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju, odnosno u roku od 3 (tri) dana od dana prestanka opravdanog razloga koji je radnika u tome sprječavao,.
5. povreda obveze čuvanja poslovne tajne kako uopće, tako i glede visine plaće,
6. obavljanje iste ili slične djelatnosti osobno ili za drugog poslodavca,
7. zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
8. konzumiranje alkohola za vrijeme rada ili dolazak na rad u pijanom stanju,
9. otuđenje ili uništavanje imovine poslodavca,
10. samovoljni odlazak s posla prije završetka radnog vremena,
11. izazivanje nereda, tučnjave, te grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima ili strankama i sl.,
12. neovlašteno ili nenamjensko korištenje sredstava rad, vozila, alata, materijala, sirovina, poslovne dokumentacije i sl., bez obzira da li je time poslodavcu uzrokovana šteta,
13. otuđenje ili uništavanje imovine poslodavca bez obzira na visinu nanesene štete,
14. uzrokovanje štete trećoj osobi na radu ili u svezi s radom bilo namjerno ili grubom nepažnjom,
15. protupravno pribavljanje imovinske koristi za sebe ili drugoga u svezi s radom,
16. sklapanje ugovora štetnih za poslodavca,
17. vođenje poslovne dokumentacije protivno zakonskim propisima,
18. davanje netočnih podataka,
19. svaka druga radnja ili propuštanje radnje koja nanese štetu poslodavcu.

VI PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 34.

Plaću za rad u Ustanovi čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće.

Za ustrojena radna mjesta u Ustanovi određuju se slijedeći koeficijenti:

ravnatelj	3,820
stručni voditelj	2,490
glavni nadzornik	1,990
nadzornik	1,500.

Kalkulativna osnovica utvrđuje se sukladno s kalkulativnom osnovicom za isplatu plaće djelatnika u tijelima osnivača.

Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaestog dana u narednom mjesecu.

Članak 34. a

Osnovna plaća radnika uvećat će se za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža i dodatak od 8% ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti odnosno za 15% ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti.

Članak 35.

Za obračun sati radnika, kao vrijeme provedeno na radu primjenjuju se slijedeće vrijednosti:

- za rad u redovnom radnom vremenu 100%
- za rad duži od punog radnog vremena 100%
- za rad na blagdane i neradne dane 100%
- za prekid rada 70%

Članak 36.

Osnovna plaća prema efektivnim satima provedenim na radu uvećava se:

- za rad noću 30%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom 50%

Članak 37.

Radnik ima pravo na povoljnije uvjete rada bez smanjenja plaće:

- ako je navršio 60 godina starosti;
- ako mu do pune mirovine nedostaje do 5 godina radnog staža;
- ako mu se tijekom njegova radnog vijeka smanjuje radna sposobnost zbog povrede na radu, invaliditeta ili profesionalne bolesti.

U slučaju iz prethodnog stavka, radniku se neće smanjivati plaća koju je ostvario u vremenu prije nego je nastalo smanjenje radne sposobnosti.

Članak 38.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova prijevoza javnim prometom, koji su povoljniji za poslodavca.

Radnik ne ostvaruje pravo na naknadu iz prethodnog stavka za dane odsutnosti s rada zbog privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, porodiljskog dopusta, plaćenog dopusta i godišnjeg odmora.

Članak 39.

Radnici upućeni na službeni put u zemlji i inozemstvu imaju pravo na dnevnicu, naknade troškova prijevoza na službenom putu i naknade troškova noćenja. Suglasnost odnosno nalog za službeni put daje ravnatelj za radnike odnosno Upravno vijeće za ravnatelja.

Članak 40.

Dnevnicu za službeni put isplaćuje se u visini propisanoj za dužnosnike i djelatnike Zadarske županije.

Članak 41.

Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati. radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Članak 42.

Ukoliko poslodavac ne osigura prijevoz u obavljanju radnog zadatka odnosno prijevoz za rad, radnici ostvaruju pravo na prijevoz uz naknadu troškova putne karte.

Članak 43.

Ako radnik po nalogu poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u visini 30% cijene super benzina po prijednom kilometru.

Poslodavac će nalog iz prethodnog stavka izdati za svaki posao odnosno za svaki nalog posebno.

VII MATERIJALNA ODGOVORNOST

Članak 44.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Ustanovi, dužan je tu štetu nadoknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi

zaposlenici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

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

Članak 45.

U slučaju kada se visina štete ne može utvrditi u točnom iznosu ili bi utvrđivanje njezina iznosa uzrokovalo nerazmjerne troškove, utvrđuje se paušalni iznos naknade štete na temelju knjigovodstvene vrijednosti uništene ili oštećene stvari.

Članak 46.

Postojanje štete, okolnosti pod kojima je ona nastala, visinu štete, počinitelja, kao i visinu naknade štete, utvrđuje povjerenstvo od tri člana koje imenuje ravnatelj.

Članak 47.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadila Ustanova, dužan je Ustanovi nadoknaditi iznos naknade štete isplaćen trećoj osobi.

Članak 48.

Ako radnik trpi štetu na radu ili u svezi s radom Ustanova je dužna radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

VIII PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 49.

Radniku prestaje radni odnos u Ustanovi na način i uvjete utvrđene zakonom, i to:

- smrću radnika;
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovora o radu na određeno vrijeme;
- kada radnik navršši 65 godina života i petnaest godina mirovinskog staža, ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore;
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad;
- sporazumom radnika i poslodavca;
- otkazom;
- odlukom nadležnog suda
- istekom mandata ili razrješenjem prije isteka mandata sukladno odredbama Statuta, Zakona o zaštiti prirode, Zakona o ustanovama i drugim posebnim propisima koji se primjenjuju na djelatnost Ustanove.

Članak 50.

Ugovor o radu mogu otkazati Ustanova i radnik.

Članak 51.

Ustanova može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje 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).

Članak 52.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako ustanova ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

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

Odredbe ovog članka primjenjuju se samo u slučaju porasta broja radnika Ustanove preko 20.

Članak 53.

Ustanova i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno 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 objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Članak 54.

Nije li ugovorom o radu drugačije ugovoreno, radnik i Ustanova mogu otkazati ugovor o radu uz poštivanje otkaznih rokova propisanim Zakonom o radu.

IX OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 55.

O pravu i obvezi radnika odlučuje ravnatelj ustanove.

Članak 56.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom mu je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Ustanove ostvarenje tog prava.

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

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Ustanovi nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

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

Odluke o ostvarivanju prava neposredno se uručuju radniku ili dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu radnika koju je radnik prijavio.

Ako radnik odbije primiti odluku, dostavljanje se vrši isticanjem na oglasnoj ploči.

Članak 57.

Ustanova se obvezuje osigurati propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

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

Članak 58.

Radi ostvarivanja prava te urednog ispunjenja obveza iz radnog odnosa Ustanova će imati pravo prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama sljedeće podatke svojih radnika:

- Ime i prezime,
- Prebivalište i adresa,
- Osobni identifikacijski broj građana (OIB),
- Podatak da li uzdržava kakvu osobu te ukoliko je to potrebno podatke o uzdržavanoj osobi,
- Stručna sprema, te
- Ostale podatke koji bi Ustanovi bili potrebni radi ispunjavanja njezinih zakonskih obveza.

Radnici su dužni obavijestiti Ustanovu ukoliko nastupi promjena kojeg od gore navedenih podataka.

Podatke o radnicima ovlašten je prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama ravnatelj ustanove ili treća osoba koju Ustanova u tu svrhu imenuje.

Ravnatelj Ustanove ili treća osoba koju Ustanova u tu svrhu imenuje, ovlašten je nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa Zakonom o radu i ovim Pravilnikom".

Članak 59.

Ustanova je dužna štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi Uznemiravanju. Pod „Uznemiravanjem“, u smislu prethodne rečenice, smatraju se društveno neprihvatljivi i zabranjeni oblici ponašanja/radnji ili propusta u ponašanju/radnjama poslodavca, nadređenih osoba, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova (primjera radi navodeći bullying, mobbing, uhođenje, diskriminacija, spolno uznemiravanje, vjersko uznemiravanje, uznemiravanje na osnovi rase, boje kože, spola itd.) koje imaju za cilj ili stvarno predstavljaju povredu dostojanstva.

Što se sve točno ima smatrati diskriminacijom kao oblikom uznemiravanja i kakvi sve oblici diskriminacije postoje uređeno je odredbama Zakona o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine 85/08, 112/12), koji je priložen ovom Pravilniku o radu kao Prilog 1 i čini njegov sastavni dio, a u pogledu diskriminacije na temelju spola te spolnog uznemiravanja posebno, odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova (Narodne novine broj 82/08), koji je priložen ovom Pravilniku kao Prilog 2 i čini njegov sastavni dio.

Za primanje i rješavanje protužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika od Uznemiravanja nadležan je ravnatelj Ustanove ili osoba koju Ustanova u tu svrhu imenuje, a koja će biti poznata svim radnicima na način da će se odluka o njezinu imenovanju istaknuti na oglasnoj ploči Ustanove.

Radnik može podnijeti prijavu o Uznemiravanju pisanim putem ili usmeno ravnatelju ili osobi koju je Ustanova imenovala sukladno prethodnom stavku ovog članka. Ravnatelj ili osoba koju je Ustanova imenovala da je ovlaštena primati i rješavati pritužbe u svezi zaštite dostojanstva radnika od Uznemiravanja sastavit će o zaprimljenoj usmenoj prijavi zapisnik koji će radnik potpisati.

Kada ravnatelj ili osoba koju je Ustanova imenovala zaprimi pritužbu na Uznemiravanje, dužan je najkasnije u roku od 8 (osam) dana od dana dostave pritužbe ispitati osnovanost pritužbe na način da će ispitati radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica i druge osobe koje o predmetu pritužbe imaju ili bi mogle imati saznanja. Ukoliko se utvrdi da Uznemiravanje postoji, ravnatelj ili osoba koju je Ustanova imenovala će poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka Uznemiravanja te otklanjanja posljedica Uznemiravanja. Radi sprječavanja nastavka Uznemiravanja, a ovisno o okolnostima slučaja, mogu se primjerice radi poduzeti slijedeće mjere (jedna ili više njih):

- osoba koja je počinila Uznemiravanje premjestit će se na drugo mjesto
- osoba koja je počinila Uznemiravanje bit će u pisanom obliku opomenuta,
- osoba koja je počinila Uznemiravanje bit će upozorena na mogućnost otkaza ugovora o radu u slučaju ponavljanja ili nastavka uznemiravanja,
- osoba koja je počinila Uznemiravanje može dobiti izvanredni otkaz.

U slučaju kada se pritužba na Uznemiravanje odnosi na diskriminaciju kao oblik uznemiravanja, Ustanova će takvu sumnju na diskriminaciju prijaviti pučkom pravobranitelju pod uvjetom da postoji pisana suglasnost radnika koji smatra da je žrtva diskriminacije. Radnik koji smatra da mu je zbog diskriminacije povrijeđeno neko pravo može tražiti zaštitu tog prava na način i sukladno postupcima koje uređuje Zakon o suzbijanju diskriminacije i Zakona o ravno pravnosti spolova, koji su priloženi ovom Pravilniku o radu kao Prilog 1 i 2 te čine njegov sastavni dio.

O svim radnjama Ustanove odnosno njezina ravnatelja ili osobe koju je Ustanova imenovala poduzetim radi utvrđivanja Uznemiravanja vodit će se zapisnik.

Radnik koji je podnio pritužbu, kao i radnik na kojeg se pritužba odnosi, može se ispitati uz prisustvo njegovog punomoćnika (odvjetnika, sindikalnog povjerenika i sl.).

Ustanova se obvezuje osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu zbog Uznemiravanja neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.

Ako ravnatelj ili osoba koju Ustanova imenuje ne provede gore opisane mjere ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je Uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 (osam) dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će ustanova zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu ravnatelju ili osobi koju je on imenovao, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Ustanovu u roku od 8 dana od dana prekida rada.

Svi podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Ponašanje radnika koje predstavlja Uznemiravanje predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa zbog koje povrede radnik može dobiti izvanredni otkaz.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja Uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju".

X PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 60.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način i u postupku utvrđenom za njegovo donošenje.

Članak 61.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od objave na oglasnoj ploči Ustanove.



PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA

dr. sc. Zoran Šikić

Na temelju članka 134. stavka 4. Zakona o zaštiti prirode Župan Zadarske županije na kolegiju od dana _____ dao je suglasnost na ovaj Pravilnik o radu i plaćama.