
Na temelju članka 22. Odluke o osnivanju Županijske uprave za ceste Varaždinske Županije (Službeni vjesnik Varaždinske županije br. 27/05, 64/13) i članka 27. Statuta Županijske uprave za ceste Varaždinske županije Upravno vijeće Županijske uprave za ceste Varaždinske županije, na sjednici održanoj dana 28. lipnja 2023. godine donosi

PRAVILNIK O RADU
Županijske uprave za ceste Varaždinske Županije

I TEMELJNE ODREDBE

Predmet Pravilnika

Članak 1.

(1) Ovim se Pravilnikom o radu Županijske uprave za ceste Varaždinske županije (u daljnjem tekstu: „Pravilnik“) uređuju prava i obveze radnika i poslodavca, uvjeti rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacije te druga pitanja u svezi s radom.

(2) Plaća, naknada plaće i druga materijalna prava radnika, kao i unutarnji ustroj i sistematizacija radnih mjesta poslodavca uređuju se posebnim pravilnicima.

Primjena Pravilnika

Članak 2.

(1) Ovaj pravilnik se primjenjuje na sve radnike zaposlene kod poslodavca neovisno o trajanju ugovora o radu ili trajanju radnog vremena na koje su zaposleni.

(2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom ili drugim pravilnikom poslodavca, kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca i radnike ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drugačije određeno.

Značenje izraza

Članak 3.

(1) Radnik je, u smislu ovoga Pravilnika, fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.

(2) Poslodavac je, u smislu ovoga Pravilnika, Županijska uprava za ceste Varaždinske županije.

(3) Ravnatelj je, u smislu ovog Pravilnika, osoba imenovana na radno mjesto ravnatelja Županijske uprave za ceste Varaždinske županije.

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

Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa

Članak 4.

- (1) Poslodavac je obvezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću i priznati sva prava utvrđena ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca i radnike, zakonom, ili bilo kojim pravilnikom koji sam donese, a radnik je obvezan savjesno, stručno i marljivo, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada te pravilima struke, osobno obavljati preuzeti posao.
- (2) Poslodavac ima pravo urediti unutrašnji ustroj i sistematizaciju radnih mjesta, a radnik se istih dužan pridržavati.
- (3) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika, a radnik se dužan pridržavati uputa poslodavca u pogledu mjesta i načina obavljanja rada.
- (4) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu sa zakonom i drugim propisima.
- (5) Prije stupanja radnika na rad, poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.
- (6) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s zakonom.
- (7) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s zakonom.

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

- (1) Radni odnos između radnika i poslodavca zasniva se ugovorom o radu, u obliku i na način propisan zakonom i ovim Pravilnikom.
- (2) Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili drugim pravilnikom poslodavca određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, poslodavac ugovor o radu može sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.
- (3) U slučaju kad odredbe ugovora o radu sklopljenog između radnika i poslodavca upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika ili drugih pravilnika poslodavca, odgovarajuće odredbe tih pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.
- (4) Odluku o potrebi zapošljavanja novih radnika donosi ravnatelj.
- (5) Izbor kandidata te zapošljavanje na određeno radno vrijeme i zapošljavanje na neodređeno radno vrijeme obvezno se provodi putem natječaja
- (6) Odluku o objavi natječaja donosi ravnatelj.

-
- (7) Natječaj se objavljuje na mrežnim stranicama i u javnim glasilima.
- (8) Natječaj mora sadržavati: naziv odjela u koje se osoba prima, naziv radnog mjesta, opće i posebne uvjete za prijam i raspored na radno mjesto, trajanje probnog rada odnosno dužinu pripravničkog staža (ako se primaju pripravnici), obvezu pristupanja prethodnoj provjeri znanja i sposobnosti kandidata, isprave koje se trebaju priložiti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta, adresu na koju se mogu podnijeti prijave na natječaj, rok za podnošenje prijave i rok u kome će kandidati biti obaviješteni o rezultatima natječaja.
- (9) Rok za podnošenje prijave na natječaj ne smije biti kraći od 8 niti duži od 15 dana od dana objave natječaja.
- (10) Natječaj provodi povjerenstvo za provedbu natječaja koje imenuje ravnatelj. Povjerenstvo za provedbu natječaja mora imati neparan broj, a najmanje tri člana.
- (11) Povjerenstvo za provedbu natječaja obavlja sljedeće poslove:
- utvrđuje koje su prijave na natječaj pravodobne i potpune,
 - utvrđuje listu kandidata prijavljenih na natječaj koji ispunjavaju formalne uvjete propisane natječajem,
 - kandidate s liste poziva na prethodnu provjeru znanja i sposobnosti,
 - provodi postupak provjere znanja i sposobnosti,
 - podnosi izvješće o provedenom postupku, uz koje prilaže rang-listu kandidata, s obzirom na rezultate provedene provjere znanja i sposobnosti.
- (12) Nepravodobne i nepotpune prijave na natječaj neće se razmatrati. Osobe koje podnesu nepotpune ili nepravodobne prijave na natječaj ne smatraju se kandidatima prijavljenim na natječaj.
- (13) Kandidati koji ne ispunjavaju formalne uvjete iz natječaja obavijestit će se o tome pisanim putem.
- (14) O izboru kandidata i zasnivanju radnog odnosa, a prema izvješću povjerenstva za provedbu natječaja, odlučuje ravnatelj.
- (15) Osobe koje prema provedenom natječaju nisu izabrane ravnatelj o tome pismeno izvješćuje.
- (16) Po sklapanju ugovora o radu poslodavac je dužan radnika prijaviti na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku propisanom zakonom ili drugim propisom, a radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 dana od isteka propisanog roka za prijavu.

Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima.

Članak 6.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.
- (3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. snosi poslodavac.

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 7.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 123. stavka 1. Zakona o radu.
- (3) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka čl. 29. ovog Pravilnika o radu.
- (5) U slučaju iz stavka 4. ovoga članka, 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.
- (6) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.
- (7) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.
- (8) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.
- (9) Na otkaz iz stavka 8. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 120. (oblik, obrazloženje i dostava otkaza), članka 122. stavka 1. (otkazni rok) i članka 125. (sudski raskid ugovora o radu) Zakona o radu.
- (10) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.
- (11) Ako su radnik i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. Zakona o radu te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. Zakona o radu.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 8.

- (1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.
- (2) Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika,

zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

(3) Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

(4) Poslovi koji su ovim ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

(5) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

(6) Za rad iz stavka 5. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Članak 8.a .

Na sadržaj ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu kao i na obveze i prava poslodavca prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu, odnosno obveze prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada primjenjuju se odredbe članka 17.a,17.b i 17.c Zakona o radu.

Dodatan rad radnika

Članak 9.

(1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

(2) S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. Zakona o radu te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

(3) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(4) Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

(5) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i

poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe Zakona o radu kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

(6) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

(7) Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

Članak 9.a.

Na ugovor o dodatnom radu te uvjetima rada radnika koji rade u dodatnom radu primjenjuju se odredbe članka 18.b i 18.c Zakona o radu.

III ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Obveze poslodavca u zaštiti života i zdravlja radnika

Članak 10.

(1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s zakonom i drugim propisima te naravi posla koji se obavlja.

(2) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

(3) Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

(4) Radnik je dužan upotrebljavati zaštitna sredstva te se pridržavati pravila i uputa za rad na siguran način.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 11.

(1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo na način propisan zakonom te samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

(2) Radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, poslodavac, odnosno osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac, smije prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama slijedeće osobne podatke:

- ime i prezime radnika
- osobni identifikacijski broj (OIB)
- spol
- dan, mjesec i godina rođenja
- državljanstvo

-
- posjedovanje i trajanje radne dozvole, ako je radnik stranac
 - prebivalište ili uobičajeno boravište (mjesto i adresa, općina, županija)
 - adresa elektroničke pošte
 - broj telefona
 - završeno obrazovanje i drugi oblici stručnog osposobljavanja i usavršavanja za rad (stečena školska ili stručna sprema te određena razina visokog obrazovanja sukladno propisima o visokom obrazovanju) te ostali oblici usavršavanja tijekom rada koje radnici koriste u svom radu
 - dan sklapanja ugovora o radu
 - dan početka rada
 - naziv posla, odnosno narav i vrsta rada koji radnik obavlja
 - naznaka je li ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme te očekivano trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme
 - vrijeme trajanja probnog rada, ako je ugovoreno
 - trajanje pripravničkog staža, ako je ugovoreno te vrijeme i rezultat polaganja stručnog ispita
 - naznaka radi li se o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovitog utvrđivanja radne sposobnosti za njihovo obavljanje
 - mjesto rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomena da se rad obavlja na različitim mjestima
 - tjedno radno vrijeme (puno ili nepuno), odnosno propisano skraćeno radno vrijeme u satima
 - broj račun za isplatu plaće i drugih primanja te podatak kod koje financijske institucije je taj račun otvoren
 - ukupni mirovinski staž do početka rada kod poslodavca
 - vrijeme mirovanja radnog odnosa
 - dan prestanka radnog odnosa
 - razlog prestanka radnog odnosa

(3) Na zahtjev poslodavca radnik je dužan bez odgode obavijestiti poslodavca o osobnim podacima iz stavka 2. ovog članka, odnosno predati dokumentaciju iz koje ti podaci proizlaze.

(4) Osim podataka iz stavka 2. ovog članka poslodavac, odnosno osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac, smije prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama podatke prijavljene mu od strane radnika ili nadležnog tijela od kojih ovisi ostvarivanje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom (trudnoća, roditeljstvo, posvojiteljstvo i sl.).

(5) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

(6) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

(7) Poveća li se broj radnika zaposlenih kod poslodavca preko 19, ravnatelj će pisanom odlukom imenovati osobu koja je ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom (referent za zaštitu osobnih podataka). Za referenta za zaštitu osobnih podataka može

biti imenovana samo osoba koja uživa povjerenje radnika te ispunjava uvjete propisane zakonom ili drugim propisom.

(8) Poslodavac, osoba iz stavka 7. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

IV ZAŠTITA POSEBNIH KATEGORIJA RADNIKA

Zaštita trudnicama, roditelja i posvojitelja

Članak 12.

Poslodavac je dužan priznati radniku sva prava koja mu pripadaju prema zakonu ili drugom propisu zbog trudnoće, roditeljstva ili posvojiteljstva.

Zaštita radnika koji su privremene ili trajno nesposobni za rad

Članak 13.

Poslodavac je dužan priznati radniku sva prava koja mu pripadaju prema zakonu ili drugom propisu zbog privremene ili trajne nesposobnosti za rad.

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 14.

(1) Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

(2) 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 od 3 dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

V OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 15.

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

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

(3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

(4) Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se

vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

VI PRIPRAVNICI

Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s pripravnikom sklopiti ugovor o radu

Članak 16.

- (1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika.
- (2) Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.
- (3) Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme koje je jednako trajanju pripravničkog staža, a može se sklopiti i na neodređeno vrijeme ukoliko prema predviđenom planu zapošljavanja postoji potreba za popunjavanje upražnjenog radnog mjesta.

Način osposobljavanja pripravnika

Članak 17.

- (1) Pripravniku se imenuje mentor koji je u pisanom obliku dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.
- (2) Mentora imenuje pisanom odlukom ravnatelj u roku 8 dana od sklapanja ugovora o radu s pripravnikom.
- (3) Program stručnog osposobljavanja pripravnika mora obuhvatiti sva područja osposobljavanja potrebna da pripravnik po isteku pripravničkog staža bude spreman za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.
- (4) Sporove između pripravnika i mentora u pogledu sadržaja i provedbe programa stručnog osposobljavanja pripravnika rješava ravnatelj.
- (5) Radi osposobljavanja za samostalan rad pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Trajanje pripravničkog staža

Članak 18.

Ako zakonom nije drukčije određeno, pripravnički staž traje ovisno o stupnju stručne spreme, i to:

- pripravniku sa VSS - 12 mjeseci
- pripravniku sa VŠS - 6 mjeseci
- pripravniku sa SSS - 3 mjeseci

Stručni ispit

Članak 19.

- (1) Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju programa stručnog osposobljavanja pripravnika.
- (2) Stručni ispit polaže se usmeno najranije 8, a najkasnije 30 dana nakon završetka pripravničkog staža pred tročlanom komisijom. Dan polaganja stručnog ispita i članove komisije imenuje pisanom odlukom ravnatelj.
- (3) Članovi stručne komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju.
- (4) O danu polaganja stručnog ispita i imenima članova komisije mora se obavijestiti pripravnik najmanje 8 dana prije dana polaganja stručnog ispita.
- (5) Odmah po održanom stručnom ispitu tročlana komisija donosi odluku o tome je li pripravnik položio ili nije položio stručni ispit, te odluku priopćuje pripravniku. Smatra se da je pripravnik položio stručni ispit ako svojim znanjem na stručnom ispitu pokaže da je spreman za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao. Odluka komisija donosi većinom glasova članova komisije.
- (6) Odluku iz prethodnog stavka ovog članka komisija po završetku stručnog ispita mora izraditi u pisanom obliku. Ta odluka ne treba biti obrazložena.
- (7) Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 20.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad) pod uvjetima propisanim zakonom ili drugim propisom.
- (2) Ako drugačije nije propisano zakonom ili drugim propisom razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.
- (3) Ako drugačije nije propisano zakonom ili drugim propisom stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.
- (4) Ako drugačije nije propisano zakonom ili drugim propisom, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu te prestanku ugovora o radu.

VII RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 21.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 22.

- (1) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom poslodavac će sklopiti s radnikom kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu te kada je to propisano zakonom ili drugim propisom.
- (3) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o eventualno sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- (4) Radnik zaposlen kod poslodavca temeljem ugovora o radu s nepunim radnim vremenom ostvaruje sva prava iz ovog Pravilnika kao da je zaposlen temeljem ugovora o radu s punim radnim vremenom.
- (5) Ako ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca i radnike nije drugačije određeno, radnik zaposlen kod poslodavca temeljem ugovora o radu s nepunim radnim vremenom prava iz Pravilnika o plaćama, naknadama plaće i drugim materijalnim pravima radnika ostvaruje razmjerno ugovorenom radnom vremenu.
- (6) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a Zakona o radu.
- (7) Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod istog poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.
- (8) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 7. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.
- (9) Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.
- (10) Iznimno od stavaka 8. i 9. ovoga članka, rok za dostavu obrazloženoga pisanog odgovora je 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.

Prekovremeni rad

Članak 23.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) O prekovremenom radu pisanom odlukom odlučuje ravnatelj. Odluka se mora prije početka prekovremenog rada uručiti radniku.
- (3) Iznimno od prethodnih stavaka ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisanu odluku, usmenu odluku o prekovremenom radu poslodavac je dužan potvrditi pisanom odlukom u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (4) Ukupno trajanje prekovremenog rada ne smije biti duže od vremena propisanog zakonom.
- (5) Ukoliko su zakonom propisane posebne pretpostavke za prekovremeni rad pojedinih kategorija radnika (pisana izjava o pristanku ili slično) poslodavac pri određivanju prekovremenog rada radniku koji spada u takvu kategoriju može odrediti prekovremeni rad samo u slučaju ispunjenja zakonskih pretpostavki.
- (6) 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.
- (7) Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (8) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 24.

- (1) Redoviti radni dan radnika zaposlenog kod poslodavca temeljem ugovora o radu s punim radnim vremenom počinje u 7,00 sati, a završava u 15,00 sati.
- (2) Redoviti radni tjedan radnika zaposlenog kod poslodavca temeljem ugovora o radu s punim radnim vremenom počinje u ponedjeljak, a završava u petak.
- (3) Iznimno od prethodnih stavaka ovoga članka te uz poštivanje ograničenja propisanih zakonom, pisanom odlukom ravnatelja, uz suglasnost svih radnika zaposlenih kod poslodavca temeljem ugovora o radu s punim radnim vremenom, a izraženu supotpisom na odluci, može se u kraćim razdobljima do 4 mjeseca raspored radnog vremena odrediti drugačije. Smatra se da je odluka donesena kad ju potpišu ravnatelj i svi radnici.
- (4) Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom radnog tjedna ili samo u neke dane u tjednu. Ukoliko raspored radnog

vremena radnika zaposlenog temeljem ugovora o radu s nepunim radnim vremenom nije određen ugovorom o radu, o njemu odlučuje pisanom odlukom ravnatelj.

VIII ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 25.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.
- (2) Radnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest sati, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Dnevni odmor

Članak 26.

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

Tjedni odmor

Članak 27.

- (1) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.
- (2) Iznimno, ako je raspored radnog vremena određen temeljem članka 24. stavka 3. ovog Pravilnika, a na način da je radno vrijeme raspoređeno 6 dana u tjednu, dan tjednog odmora je samo nedjelja.

Godišnji odmor

Članak 28.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor od najmanje četiri tjedna. Godišnji odmor radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.
- (2) Radnik ostvaruje pravo na dodatni broj dana godišnjeg odmora po osnovi radnog staža, po stupnju stručne spreme i prema socijalnim uvjetima.
- (3) Po osnovi radnog staža godišnji odmor radnika povećava se:
 - za 2 dana do 5 godina radnog staža
 - za 4 dana od 5 do 10 godina radnog staža
 - za 6 dana od 10 do 15 godina radnog staža
 - za 8 dana od 15 do 20 godina radnog staža
 - za 10 dana preko 20 godine radnog staža
- (4) Prema stupnju stručne spreme godišnji odmor radnika povećava se:
 - za 2 dana ukoliko je radnik NKV

- za 3 dana ukoliko je radnik SSS
- za 4 dana ukoliko je radnik VŠS
- za 5 dana ukoliko je radnik VSS

(5) Prema socijalnim uvjetima radnika, roditelja, posvojitelja ili staratelja, godišnji odmor radnika povećava se:

- za 2 dana roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim maloljetnim djetetom
- za dodatnih 1 dan roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje maloljetno dijete
- za 3 dana samohranom roditelju
- za 3 dana roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s invaliditetom, bez obzira na broj ostale djece
- za 3 dana radniku s invaliditetom

(6) Ukoliko radnik temeljem kriterija iz stavka 3., 4. i 5. ovog članka ostvaruje više od 10 dodatnih dana godišnjeg odmora, on može koristiti najviše 10 dodatnih dana godišnjeg odmora.

(7) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora, ako drugačije nije određeno zakonom.

(8) Radnik stječe pravo na godišnji odmor, odnosno razmjerni dio godišnjeg odmora, pravo na korištenje godišnjeg odmora u dijelovima te pravo na prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu, sukladno zakonu.

(9) Odluku o rasporedu korištenja godišnjeg odmora koja sadrži obavijest o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja donosi ravnatelj u pisanom obliku, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima. Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, ravnatelj će omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.

(10) Odluku o rasporedu korištenja godišnjeg odmora ravnatelj će priopćiti radniku najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

(11) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje 3 dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Plaćeni dopust

Članak 29.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno 7 radnih dana godišnje, ako to nije drugačije uređeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu i to za:

-sklapanje braka	5 dana
-sklapanje braka djeteta	2 dana
-rođenje djeteta	5 dana
-smrt člana uže obitelji	5 dana

-u slučaju elementarne nepogode	5 dana
-polaganje stručnog ispita	5 dana
-slučaj teže bolesti člana uže obitelji	3 dana
-preseljenje u drugo mjesto	4 dana
-preseljenje u isto mjesto	3 dana
-ostale osobne potrebe	2 dana
-darivanje krvi (na dan darivanja)	1 dan (ali najviše 2 puta godišnje)
-stručno i opće školovanje, obrazovanje i stručno usavršavanje na koje je upućen od strane poslodavca i to:	
-za svaki ispit po predmetu	2 dana
-za diplomski rad	5 dana
-stručno i opće školovanje, obrazovanje i stručno usavršavanje za vlastite potrebe i to:	
-za svaki ispit po predmetu	1 dana
-za diplomski rad	3 dana
-obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada	1 dan
-odaziv na poziv suda i upravnih tijela	1 dan

(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

(3) Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj na pisani, obrazloženi i dokumentirani zahtjev radnika, u pisanom obliku.

(4) Članom uže obitelji u smislu Zakona o radu 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, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

(5) Pod darivanjem krvi iz stavka 1. ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Neplaćeni dopust

Članak 30.

- (1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- (2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.
- (4) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu Zakona o radu, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- (5) Pod istim kućanstvom, u smislu Zakona o radu, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.
- (6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.
- (7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Odsutnost s posla

Članak 30.a.

- (1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.
- (2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.
- (3) Duže trajanje odsutnosti iz stavka 1. ovoga članka, kao i naknada plaće za to vrijeme mogu se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Članak 31.

- (1) Radnik kandidat za predsjednika Republike Hrvatske ima za vrijeme predizborne promidžbe pravo na neplaćeni dopust u trajanju od 20 radnih dana.
- (2) Radnik kandidat za zastupnika u Hrvatski sabor ima za vrijeme predizborne promidžbe pravo na neplaćeni dopust u trajanju od 15 radnih dana.
- (3) Radnik kandidat za člana županijske skupštine ili župana i njegovih zamjenika ima za vrijeme predizborne promidžbe, pravo na neplaćeni dopust u trajanju od 10 radnih dana.
- (4) Radnik kandidat za člana gradskog ili općinskog vijeća, gradonačelnika ili načelnika općine i njihove zamjenike ima za vrijeme predizborne promidžbe, pravo na neplaćeni dopust u trajanju od 5 radnih dana.
- (5) Zahtjev za korištene dopusta iz stavaka 1. do 4. ovoga članka, radnik mora podnijeti poslodavca najmanje dvadeset četiri sata prije.

(6) Dopust iz stavaka 1. do 4. ovoga članka radnik ne može koristiti u razdobljima kraćim od jednog radnoga dana.

(7) Na zahtjev radnika, umjesto dopusta iz stavaka 1. do 4. ovoga članka, radnik može pod istim uvjetima koristiti godišnji odmor, u trajanju na koje ima pravo do prvoga dana glasovanja.

(8) Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja neplaćenoga dopusta iz stavaka 1. do 4. ovoga članka izjednačuju se s vremenom provedenim na radu i ubrajaju u staž potreban za ostvarivanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

IX IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Izum ostvaren na radu ili u vezi s radom

Članak 32.

(1) Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.

(2) Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka, radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.

(3) Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu koja se, ako nije određena kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca i radnike ili ugovorom o radu, određuje posebnim ugovorom koji će sklopiti radnik i poslodavac.

Izum koji je u vezi s djelatnošću poslodavca

Članak 33.

(1) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću poslodavca, radnik je dužan obavijestiti poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

(2) Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

Tehničko unapređenje

Članak 34.

(1) Ako poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu.

(2) Visina nagrade se, ako nije određena kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca i radnike ili ugovorom o radu, određuje posebnim ugovorom koji će sklopiti radnik i poslodavac.

X NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu

Članak 35.

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

Visina štete

Članak 36.

- (1) Visina štete utvrđuje se na osnovu tržišne vrijednosti stvari, odnosno tržišne vrijednosti popravka stvari, koja se određuje prikupljanjem najmanje 3 ponude s cijenom. Ako se iznosi iz ponuda razlikuju, kao visina štete uzima se iznos najniže ponude.
- (2) Ako visinu štete nije moguće utvrditi na način propisan stavkom 1. ovog članka, visina štete utvrđuje se procjenom visine štete obavljenom po ovlaštenom sudskom vještaku. U takvom slučaju trošak procjene štete po ovlaštenom sudskom vještaku snosi radnik.
- (3) Iznimno od odredbi prethodnih stavaka ovog članka radnik je dužan poslodavcu naknaditi štetu u paušalnom iznosu od 70,00 eura u slučaju:
 - neopravdanog izostanka s rada
 - nemarnog obavljanja poslova
 - prestanka rada prije isteka otkaznog roka kada radnik ima obvezu raditi
 - nestručnog ili nepažljivog rukovanja sredstvima za rad
 - kašnjenja na posao, izlaska s posla za vrijeme rada ili napuštanja rada prije isteka radnog vremena
 - ometanja jednog ili više radnika u obavljanju radnih obveza
- (4) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz prethodnog stavka ovoga članka veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Regresna odgovornost radnika za štetu uzrokovanu trećoj osobi

Članak 37.

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

Smanjenje ili oslobođenje radnika od dužnosti naknade štete

Članak 38.

(1) Radnik se može djelomično ili u cijelosti osloboditi obveze naknade štete ako su njegove imovinske prilike takve da bi plaćanje naknade štete moglo ugroziti uzdržavanje njega i članova njegove obitelji.

(2) Molba za oslobođenje od obveze naknade štete podnosi se u pisanom obliku ravnatelju, koji o njoj odlučuje pisanom odlukom.

Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

Članak 39.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XI PRESTANAK UGOVORA O RADU

Prestanka ugovora o radu

Članak 40.

Ugovor o radu prestaje na načine i pod uvjetima propisanim zakonom.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 41.

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

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

XII POVREDA OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Povreda obveza iz radnog odnosa

Članak 42.

(1) Postupanje radnika suprotno obvezama propisanim ovim pravilnikom predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

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

(3) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

XIII OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 43.

(1) Poslodavca u ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom zastupa ravnatelj, ako statutom, zakonom ili drugim propisom to nije povjereno nekom drugom tijelu.

(2) Poslodavca u ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom prema ravnatelju zastupa upravno vijeće, ako statutom, zakonom ili drugim propisom to nije povjereno nekom drugom tijelu.

(3) Ravnatelj može svoja ovlaštenja vezana uz ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom pisanom punomoći prenijeti na radnika zaposlenog kod poslodavca ili na odvjetnika.

(4) Ako nije drugačije propisano statutom, zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom, o pravima i obvezama iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom odlučuje se odlukom.

(5) Odluka mora biti u pisanom obliku kada je to propisano statutom, zakonom, drugim propisom, ovim Pravilnikom ili drugim pravilnikom poslodavca, a u ostalim slučajevima može biti u usmenom obliku. Kada je neka odluka donesena u usmenom obliku, radnik koji ima pravni interes može tražiti da se takva odluka izradi u pisanom obliku.

(6) Pisana odluka mora biti obrazložena samo kada je to propisano statutom, zakonom, drugim propisom, ovim Pravilnikom ili drugim pravilnikom poslodavca, a može biti obrazložena uvijek kad donositelj odluke to smatra svrsishodnim.

Priopćenje i dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 44.

(1) Usmene odluke priopćuju se radniku neposredno.

(2) Pisane odluke dostavljaju se radniku neposrednim uručenjem pisane odluke ili upućivanjem mu odluke elektroničkom poštom, a ako to nije moguće stavljanjem odluke na oglasnu ploču.

(3) U svrhu dostave odluka radniku elektroničkom poštom, radnik je dužan odmah po sklapanju ugovora o radu obavijestiti poslodavca o adresi elektroničke pošte koju će koristiti tijekom trajanja radnog odnosa za komunikaciju s poslodavcem.

(4) U slučaju da se radniku tijekom trajanja radnog odnosa promijeni adresa elektroničke pošte iz stavka 2. ovog članka, radnik je dužan o takvoj promjeni na nedvojbena način obavijestiti poslodavca, jer u suprotnom sam snosi sve štetne posljedice koje nastanu zbog upućivanja mu odluka elektroničkom poštom na ranije poznatu adresu.

(5) U slučaju upućivanja radniku odluke elektroničkom poštom, uzima se da je radnik uredno obaviješten o odluci s danom kada mu je odluka upućena.

(6) Iznimno od stavka 2. ovog članka pisane odluke koje se tiču svih radnika zaposlenih kod poslodavca mogu se dostaviti radnicima stavljanjem takvih odluka na oglasnu ploču.

(7) Ako se dostava vrši putem oglasne ploče smatra se da je radnik obaviješten o odluci istekom roka od 3 dana po stavljanju odluke na oglasnu ploču.

(8) Iznimno od stavaka 2. do 5. ovog članka, odluka o otkazu ugovora o radu te odluke donesene u postupcima zaštite prava iz radnog odnosa, prvi puta se dostavljaju radniku neposrednim uručenjem pisane odluke ili upućivanjem mu odluke preporučenom poštom na adresu njegova prebivališta, a tek ukoliko takva dostava ne uspije, sukladno odredbama stavaka 2. do 5. ovog članka.

Zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 45.

(1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

(2) Ako poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

(4) Zahtjev za zaštitu prava iz stavka 1. ovog članka radnik dostavlja poslodavcu neposrednim uručenjem pisanog zahtjeva za zaštitu prava ili upućivanjem mu zahtjeva za zaštitu prava preporučenom poštom na adresu njegova sjedišta.

(5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 46. ovoga Pravilnika.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 46.

(1) Radnik koji smatra da mu je za vrijeme obavljanja posla povrijeđeno dostojanstvo uznemiravanjem ili spolnim uznemiravanjem počinjenim od strane nadređenih, suradnika i osoba s kojima redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova može podnijeti pritužbu poslodavcu.

(2) Pritužba se podnosi u pisanom obliku ravnatelju i o njoj rješava ravnatelj.

(3) Poveća li se broj radnika zaposlenih kod poslodavca preko 19, ravnatelj će pisanom odlukom imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Za osobu koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika može biti imenovana samo osoba koja uživa povjerenje radnika.

(4) Ravnatelj ili osoba iz stavka 3. ovog članka dužna je bez dogode pristupiti ispitivanju pritužbe.

(5) Do konačne odluke po pritužbi zabranjen je kontakt bilo kakve vrste između podnositelja pritužbe i osobe protiv koje je pritužba podnesena. Poslodavac je dužan poduzeti sve mjere u njegovoj moći potrebne da do takvog kontakta ne dođe. Ostvarenje ili pokušaj ostvarenja kontakta između podnositelja pritužbe i osobe protiv koje je pritužba podnesena za vrijeme ispitivanja pritužbe predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

(6) U postupku ispitivanja pritužbe, u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica o osnovanosti pritužbe, ravnatelj ili osoba iz stavka 3. ovog članka može osobito saslušati podnositelja pritužbe, svjedoke i osobu za koju se tvrdi da povrijedila dostojanstvo podnositelja pritužbe te uzeti njihove izjave na zapisnik, tražiti pisano očitovanje tih osoba, prikupljati i vršiti uvid u materijalnu dokumentaciju te obaviti očevid uz konstatiranje u zapisnik činjeničnog stanja. Zapisnik potpisuju sve osobe prisutne njegovu sastavljanju.

(7) Ako Ravnatelj ili osoba iz stavka 3. ovog članka nakon ispitivanja pritužbe utvrdi da je došlo do povrede dostojanstva radnika te da je povreda dostojanstva počinjena od osobe koja je u radnom odnosu s poslodavcem, on u roku 8 dana od dostave pritužbe donosi odluku kojom utvrđuje da je došlo do povrede dostojanstva radnika te ovisno o naravi povrede osobi koja je povrijedila dostojanstvo radnika izriče jednu od sljedećih mjera:

- usmena opomena
- usmena opomena, uz nalog da se ispriča podnositelju pritužbe
- pisana opomena, uz upozorenje da mu se u slučaju takvog ili sličnog ponašanja može otkazati ugovor o radu
- pisana opomena, uz nalog da se ispriča podnositelju pritužbe te upozorenje da mu se u slučaju takvog ili sličnog ponašanja može otkazati ugovor o radu
- redovni otkaz ugovora o radu
- izvanredni otkaz ugovora o radu

Odluka iz ovog stavka mora biti obrazložena. O njoj se obavještava podnositelj pritužbe i osoba koja je povrijedila dostojanstvo radnika.

(8) Ako Ravnatelj ili osoba iz stavka 3. ovog članka nakon ispitivanja pritužbe utvrdi da je došlo do povrede dostojanstva radnika te da je povreda dostojanstva počinjena od osobe koja nije u radnom odnosu s poslodavcem, on u roku 8 dana od dostave pritužbe donosi odluku kojom utvrđuje da je došlo do povrede dostojanstva radnika te da će se bez odgode protiv osobe koja je povrijedila dostojanstvo radnika, ukoliko za to postoje zakonske pretpostavke, podnijeti prekršajna odnosno kaznena prijava nadležnom tijelu zbog ponašanja koje je dovelo do povrede dostojanstva radnika. Odluka iz ovog stavka mora biti obrazložena. O njoj se obavještava samo podnositelj pritužbe.

(9) U slučaju odluka iz stavka 7. i 8. ovog članka poslodavac može poduzeti i druge potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja kao što su premještanje podnositelja pritužbe ili osobe koja je povrijedila dostojanstvo radnika na drugo radno mjesto kako ne bi dolazili u kontakt i sl.

(10) Ako Ravnatelj ili osoba iz stavka 3. ovog članka nakon ispitivanja pritužbe utvrdi da je nije došlo do povrede dostojanstva radnika on u roku 8 dana od dostave pritužbe donosi odluku kojom utvrđuje da nije došlo do povrede dostojanstva radnika. Odluka iz ovog stavka mora biti u pisanom obliku te obrazložena. O njoj se obavještava samo podnositelj pritužbe.

(11) Ako Ravnatelj ili osoba iz stavka 3. ovog članka u roku od 8 dana od dostave pritužbe ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(12) 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 8 dana od dana prekida rada.

(13) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 11. i 12. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

(14) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 13. ovoga članka.

(15) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni, na što će se upozoriti sve osobe koje sudjeluju u postupku rješavanja pritužbe. Ako se takve osobe saslušavaju uz uzimanje njihove izjave na zapisnik, takvo upozorenje konstatirat će se na zapisniku.

Zaštita radnika od diskriminacije

Članak 47.

Ako drugačije nije propisano zakonom, u slučaju diskriminacije radnika na odgovarajući način primjenjuju se odredbe članka 46. ovog Pravilnika.

XIV PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Pravo na uvid u Pravilnik i traženje preslika Pravilnika

Članak 48.

(1) Poslodavac je dužan tijekom radnog vremena omogućiti radniku uvid u ovaj Pravilnik. Uvid se može obaviti u uredu ravnatelja.

(2) Poslodavac je dužan na zahtjev i o trošku radnika, izraditi radniku preslik Pravilnika, odnosno ukoliko radnik to posebno zahtijeva, dostaviti mu Pravilnik u elektroničkom obliku elektroničkom poštom. Zahtjev za izradu preslika Pravilnika, odnosno zahtjev za dostavom Pravilnika u elektroničkom obliku elektroničkom poštom, podnosi se u ured ravnatelja.

(3) Stavak 1. i 2. ovog članka na odgovarajući način primjenjuju se na druge pravilnike poslodavca, kolektivni ugovor koji obvezuje poslodavca i radnike te propise o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu.

Obveza obavještanja o adresi elektroničke pošte

Članak 49.

Radnici koji u trenutku stupanja ovog Pravilnika na snagu imaju sklopljene ugovor u radu s poslodavcem dužni su odmah po stupanju Pravilnika na snagu obavijestiti poslodavca o adresi elektroničke pošte koju će koristiti tijekom trajanja radnog odnosa za komunikaciju s poslodavcem, ako to već ranije nisu učinili.

Izmjene i dopune Pravilnika

Članak 50.

Ovaj Pravilnik mijenja se i dopunjuje na način propisan zakonom za njegovo donošenje.

Stupanje na snagu pravilnika

Članak 51.

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu istekom roka od 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca.

(2) Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Županijske uprave za ceste Varaždinske županije, Klasa: 011-01/19-01/1, Urbroj: 2186-376-01-19-1 od dana 17.12.2019. godine.

Klasa: 112-01/23-00/2

Broj: 2186-381-01-23-1

Za Upravno vijeće Županijske uprave za ceste Varaždinske
županije predsjednik :

Tihomir Smodek



DODATAK PRAVILNIKU O RADU

Županijske uprave za ceste Varaždinske Županije

SADRŽAJ:

I TEMELJNE ODREDBE	1
II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA.....	2
III ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI.....	6
IV ZAŠTITA POSEBNIH KATEGORIJA RADNIKA.....	8
V OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD.....	8
VI PRIPRAVNICI	9
VII RADNO VRIJEME	11
VIII ODMORI I DOPUSTI	13
IX IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA.....	17
X NAKNADA ŠTETE.....	18
XI PRESTANAK UGOVORA O RADU.....	19
XII POVREDA OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....	19
XIII OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....	20
XIV PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	23