

Na temelju članka 130. Zakona o radu (Narodne novine, 137/04 - pročišćeni tekst) i članka 52. stavka 1. alineje 2. i stavka 2. Statuta Javne ustanove »Maksimir«, Upravno vijeće Javne ustanove »Maksimir« na 8. sjednici, 8. rujna 2006, donijelo je

P R A V I L N I K O R A D U

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim pravilnikom o radu pobliže se uređuju plaće, organizacija i uvjeti rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i druga pitanja važna za radnike Javne ustanove »Maksimir« (u daljnjem tekstu: poslodavac).

Članak 2.

Odredbe ovoga pravilnika odnose se na radnike koji su sa poslodavcem sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u sjedištu poslodavca, na otvorenim prostorima parka Maksimir ili na drugom mjestu koje odredi ravnatelj.

Članak 3.

(1) Ako se kolektivnim ugovorom za zaposlene u gradskim upravnim tijelima Grada Zagreba (u daljnjem tekstu: kolektivni ugovor) pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim pravilnikom, primjenjivati će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

(2) Ako se pojedina pitanja iz radnoga odnosa urede na drukčiji način pisanim sporazumom sklopljenim između sindikalnog povjerenika i poslodavca, primjenjivati će se utanačenje iz sporazuma.

(3) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovoga pravilnika, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

(4) Na pitanja koja nisu uređena ovim pravilnikom primjenjuju se odredbe posebnih propisa kojima se uređuju radni odnosi.

Članak 4.

(1) Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama ravnatelja, odnosno od ravnatelja ovlaštenih osoba, u skladu s naravi i vrstom rada.

(2) Ravnatelj, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja njegovih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok njegov uspjeh na radu i drugi uvjeti to dopuštaju.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 6.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati sljedeće uglavke:

- o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu;
- o mjestu rada;
- o nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratki popis ili opis poslova;
- o danu otpočinjanja rada;
- o očekivanom trajanju ugovora;
- o trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo;
- otkaznim rokovima;
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo;
- o trajanju redovitog radnog dana, odnosno tjednog radnog vremena.

(2) Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak izbora u skladu sa zakonom, statutom i ovim pravilnikom.

Članak 7

(1) Slobodna radna mjesta popunjavaju se putem javnog natječaja koji se objavljuje u dnevnom tisku.

(2) Natječaj mora sadržavati: naziv radnog mjesta, opće i posebne uvjete za prijam u radni odnos i raspored na radno mjesto, isprave koje se trebaju priložiti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta, rok za podnošenje prijave i rok u kome će prijavljeni kandidati biti obaviješteni o rezultatima natječaja. Ako se stručne sposobnosti kandidata utvrđuju putem provjere znanja i sposobnosti prije izbora ili probnim radom, ti se uvjeti moraju navesti u natječaju.

(3) Rok za podnošenje prijave na natječaj ne smije biti kraći od osam, niti duži od 15 dana.

(4) Kandidat koji ima pravo prednosti kod prijama u radni odnos prema posebnom zakonu, dužan je u prijavi na natječaj pozvati se na to pravo i ima prednost u odnosu na ostale kandidate samo pod jednakim uvjetima.

Članak 8.

(1) Izbor kandidata kojima će se popuniti slobodna radna mjesta obavlja se na temelju njihovih stručnih sposobnosti, vještina, stečenog radnog iskustva u struci, rezultata ostvarenih u njihovom dosadašnjem radu.

(2) Po raspisanom natječaju ne mora se izvršiti izbor, ali se u tom slučaju donosi odluka o poništenju natječaja u roku iz članka 9. stavka 1. ovoga pravilnika. Protiv odluke o poništenju natječaja nije dopušteno ulaganje pravnih lijekova i ona se mora dostaviti svim prijavljenim kandidatima.

(3) Odluka o poništenju natječaja u roku iz stavka 2. ovoga članka donosi se i u slučaju kada se na natječaj ne prijavi niti jedan kandidat.

Članak 9

(1) Odluka o prijemu u radni odnos donosi se najkasnije u roku od 60 dana od isteka roka za podnošenje prijave i dostavlja se svim kandidatima u roku od 15 dana od donošenja.

(2) Kandidat koji nije primljen u radni odnos, ima pravo u roku od 15 dana od primitka odluke iz stavka 1. ovoga članka podnijeti prigovor upravnom vijeću. Prigovor odgađa izvršenje odluke o prijemu u radni odnos.

(3) Upravno vijeće dužno je odlučiti o prigovoru u roku od 15 dana od dana isteka roka za podnošenje prigovora. Rješenje o prigovoru je konačno.

(4) Protiv odluke o prigovoru nezadovoljni kandidat ima pravo pokretanja upravnog spora u roku od 30 dana od primitka odluke kojom je odlučeno o prigovoru.

Članak 10.

Ako se radnik upućuje na rad u inozemstvo za razdoblje duže od mjesec dana, za vrijeme rada u inozemstvu na ugovor o radu će se primjenjivati inozemni propisi, pisani ugovor o radu mora se sklopiti ili se radniku mora uručiti pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo te mora sadržavati, osim uglavaka iz članka 6. ovoga pravilnika i dodatne uglavke:

- o trajanju rada u inozemstvu;
- o novcu u kojem će se isplaćivati plaća;
- o drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu;
- o uvjetima vraćanja u zemlju.

Članak 11.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, ravnatelj dužan je radniku najkasnije petnaestog dana od dana početka rada, uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Članak 12.

Ako ugovor o radu koji nije sklopljen u pisanom obliku prestane prije isteka petnaest dana od dana početka rada, ravnatelj dužan je uručiti radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, najkasnije posljednjega dana rada.

Članak 13.

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke propisane člankom 6. ovoga pravilnika.

2. Probni rad

Članak 14.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad može trajati najviše:
 - do mjesec dana za poslove za koje se traži do III. stupanj stručne spreme;
 - do dva mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme;
 - do četiri mjeseca za poslove za koje se traži V. ili VI. stupanj stručne spreme;
 - do šest mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme.
- (3) Probni rad se iznimno može produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, uz uvjet da je bio odsutan najmanje 10 dana.

Članak 15.

- (1) Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.
- (2) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu raskida se ugovor o radu.

Članak 16.

- (1) Probni rad radnika prati ravnatelj ili osoba koju on za to ovlasti.
- (2) Najkasnije zadnjeg dana probnog rada ravnatelj odnosno druga ovlaštena osoba radniku izdaje pisanu potvrdu o njegovoj uspješnosti tijekom probnog rada s obrazloženjem.
- (3) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se raskida uz otkazni rok od sedam dana.
- (4) Otkaz zbog neudovoljavanja na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku.
- (5) Ako se otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

3. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 17.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi naćin određen zakonom.

(3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

4. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Ćlanak 18.

Ugovor o radu moųe se sklopiti na određeno vrijeme kada se radi o:

- sezonskom poslu;
- zamjeni privremeno nenazoćnog radnika;
- privremenim poslovima za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu;
- ostvarenju godišnjeg programa zaštite, održavanja, očuvanja, promicanja i korištenja spomenika parkovne arhitekture parka Maksimir (u daljnjem tekstu: godišnjeg programa).

Ćlanak 19.

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

III. ZAŠTITA ZDRAVLJA I SIGURNOSTI, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Ćlanak 20.

(1) Poslodavac je duųan osigurati uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu.

(2) Poslodavac će poduzeti sve zakonske mjere za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprećavanje opasnosti na radu i prućanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.

(3) Poslodavac je duųan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida, u skladu s posebnim propisima.

Ćlanak 21.

(1) Duųnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utjeću njihovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje im je osigurao poslodavac.

(2) Radnici koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napuste svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge radnike i moraju uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako su, prema posebnim propisima ili pravilima struke, bili duųni izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Članak 22.

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

(2) Radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, mogu se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama, svi osobni podaci utvrđeni propisima o evidenciji u oblasti rada, podaci za obračun poreza i dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podaci o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju, invalidnosti, podaci vezani uz zaštitu majčinstva i sl.

(3) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ravnatelj ili osoba koju on za to ovlasti.

(4) Netočni osobni podaci moraju se neodgodivo ispraviti.

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

(6) Ravnatelj dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

(7) Osoba iz stavka 6. ovoga članka mora uživati povjerenje radnika, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.

Članak 23.

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

Članak 24.

(1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radnicima uzrokovano nekim od temelja iz članka 25. ovoga pravilnika, a ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika 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 radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Za izraze »uznemiravanje« i »spolno uznemiravanje« koristi se zajednički izraz »uznemiravanje«.

Članak 25.

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

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi;
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi;
- uznemiravajući telefonski pozivi;

- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju;
- zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se radnici stavljaju u ponižavajući položaj.

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

Članak 26.

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 27.

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

(2) Za primanje i rješavanje pritužaba vezanih za postupak zaštite dostojanstva radnika nadležan je ravnatelj.

Članak 28.

(1) Radnik podnosi prijavu o uznemiravanju pisanom ili usmenom pritužbom ravnatelju.

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

(3) Ravnatelj dužan je, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprječavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. O očitovanju radnika sastavlja se bilješka koju taj radnik i ravnatelj potpisuju.

(4) Ravnatelj, 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 vezanima uz uznemiravanje 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, ravnatelj će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđivanja činjeničnog stanja iz pritužbe, pritom vodeći računa o zaštiti dostojanstva radnika i interesima poslodavca.

(6) Ako se prijava o uznemiravanju odnosi na ravnatelja, radnik podnosi prijavu pisanom pritužbom upravnom vijeću. Na postupak upravnog vijeća povodom prijave primjenjuju se odredbe stavaka 2. do 5. ovoga članka.

Članak 29.

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

(2) Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od osam 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 30.

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

- izmjenu rasporeda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanoga i radnika koji je izvršio uznemiravanje;
- razmještaj na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanoga radnika i onoga koji je izvršio uznemiravanje u zajedničkom prostoru;
- usmeno upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje;
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje, uz najavu mogućnosti pokretanja postupka radi povrede obveza iz radnog odnosa;
- pokretanje postupka radi povrede prava iz radnog odnosa.

Članak 31.

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 odnosno tijelo može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja, predložiti sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će, u slučaju ponovnog uznemiravanja, poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem;
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjera kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje.

Članak 32.

(1) Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, ravnatelj dužan je, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe, odnosno tijela, u pisanom obliku

ponuditi radniku drugo radno mjesto, koje poslove je on sposoban obavljati, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen.

(2) Ravnatelj dužan je poslove radnog mjesta prilagoditi radnicima iz stavka 1. ovoga članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da im osigura povoljnije uvjete rada.

IV. PRIPRAVNICI

Članak 33.

(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 samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

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

Članak 34.

(1) Ako zakonom nije drukčije određeno pripravnički staž, uključujući i volonterski rad, može trajati najviše:

- do 3 mjeseca za poslove za koje se traži IV. stupanj stručne spreme;
- do 6 mjeseci za poslove za koje se traži V. i VI. stupanj stručne spreme;
- do 12 mjeseci za poslove za koje se traži VII. stupanj stručne spreme.

(2) Na pripravnikov zahtjev pripravnički se staž može skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.

Članak 35.

(1) Pripravniku se određuje stručna osoba koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.

(2) Stručnu osobu iz stavka 1. ovoga članka imenuje ravnatelj.

(3) Na plan i program osposobljavanja pripravnika iz stavka 1. ovoga članka prethodnu suglasnost daje upravno vijeće.

(4) Ako je posebnim zakonom utvrđena obveza, trajanje i način provođenja pripravničkog staža, pripravnički staž provodi se u skladu s tim propisom.

Članak 36.

(1) Pripravnik polaže stručni ispit, ako je ta obveza utvrđena posebnim zakonom.

(2) Pripravnički ispit polaže se u skladu s tim propisom.

(3) Ako pripravnik ne položi pripravnički ispit u prvome pokušaju ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana i ako ni tada ne položi, prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

Članak 37.

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

(2) Razdoblje volonterskoga rada iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju.

(3) Volonterski rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

(4) Ako zakonom nije drukčije propisano, na volontera se primjenjuju i odredbe ovoga pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

(5) Ugovor o volonterskom radu mora se sklopiti u pisanom obliku.

V. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

1. Radno vrijeme

Članak 38.

(1) Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.

(2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

(3) Dnevno radno vrijeme ne može biti kraće od 8 niti duže od 12 sati, osim u slučaju hitnoga prekovremenog rada.

(4) Radnici moraju biti pismeno obaviješteni o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena, najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnoga prekovremenog rada.

Članak 39.

(1) Radnici koji rade puno radno vrijeme imaju svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koriste ga u skladu s rasporedom što ga utvrdi ravnatelj.

(2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti na početku niti na kraju radnog vremena.

(3) Između dva uzastopna radna dana radnici imaju pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

(4) Radnici imaju pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

(5) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

(6) Ako je prijeko potrebno da radnici rade na dan tjednog odmora, osigurava im se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

(7) Ako radnici zbog potrebe posla ne mogu koristiti tjedni odmor na način iz stavka 6. ovoga članka, mogu ga koristiti naknadno, prema odluci ravnatelja na prijedlog neposredno nadređene osobe.

2. Godišnji odmor

Članak 40.

Za svaku kalendarsku godinu radnici imaju pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od, najmanje, 18 radnih dana.

Članak 41.

(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnicima se isplaćuje naknada plaće u visini kao da su radili u redovnom radnom vremenu.

(2) Radnicima kojima je priroda posla takva da moraju raditi prekovremeno, noću, nedjeljom ili blagdanom, odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene im u prethodna tri mjeseca.

Članak 42.

Ništavan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 43.

(1) Prigodom utvrđivanja trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani i blagdani.

(2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 44.

(1) Radnici koji su se prvi put zaposlili ili imaju prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječu pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnoga rada.

(2) Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne vježbe ili drugoga zakonom određenoga opravdanog razloga ne ubraja se u rok određen u stavku 1. ovoga članka.

Članak 45.

Radnici imaju pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj su zasnovali radni odnos nisu stekli pravo na godišnji odmor, jer nije proteklo šest mjeseci neprekidnog rada;
- ako im radni odnos prestaje prije nego navrší šest mjeseci neprekidnog rada.

Članak 46.

(1) Godišnji odmor od 18 radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. s obzirom na složenost poslova:
 - zaposleni VSS - 5 dana;
 - zaposleni VŠS - 4 dana;
 - zaposleni SSS - 3 dana.
 - zaposleni KV 2 dana.
2. s obzirom na dužinu radnog staža:
 - od 5 do 10 godina radnog staža - 1 dan;
 - od 10 do 15 godina radnog staža - 2 dana;
 - od 15 do 20 godina radnog staža - 3 dana;
 - od 20 do 25 godina radnog staža - 4 dana;
 - od 25 do 30 godina radnog staža - 5 dana;
 - od 30 do 35 godina radnog staža - 6 dana;
 - od 35 i više godina radnog staža - 7 dana.
3. s obzirom na uvjete rada:
 - rad na poslovima s otežanim ili posebnim uvjetima rada - 2 dana;
 - rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenima zakonom - 1 dan.
4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom - 2 dana;
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po - 1 dan;
 - samohranom roditelju malodobnog djeteta - 3 dana;
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na drugu djecu - 3 dana;
 - osobi s invaliditetom - 3 dana;
5. s obzirom na ostvarene rezultate rada:
 - zaposleni koji je ocijenjen ocjenom »naročito uspješan« - 2 dana;
 - zaposlenom koji je ocijenjen ocjenom »uspješan« - 1 dan.

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 18 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama od 1. do 5. stavka 1. ovoga članka.

(3) Radnici koji po kriterijima iz stavka 1. i 2. ovoga članka ostvare veći broj dana godišnjeg odmora od trideset, mogu koristiti najviše 30 radnih dana.

Članak 47.

Slijepi radnici i radnici donatori organa te radnici koji rade na poslovima na kojima ih ni uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće u potpunosti zaštititi od

štetnih utjecaja, imaju pravo na najmanje 30 radnih dana godišnjeg odmora, ako to pravo ne ostvaruju primjenom mjerila iz članka 46. ovoga pravilnika.

Članak 48.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora što ga donosi ravnatelj.

Članak 49.

(1) Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora ravnatelj donosi, za svakog radnika posebno, rješenje kojim utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 46. i 47. ovoga pravilnika, ukupno trajanje godišnjeg odmora i vrijeme korištenja godišnjeg odmora, vodeći računa i o pisanoj želji svakoga radnika.

(2) Rješenje iz stavka 1. ovoga članka donosi se najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 50.

(1) Radnici mogu koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.

(2) Ako radnici koriste godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 12 radnih dana neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

(3) Drugi dio godišnjeg odmora radnici moraju iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.

Članak 51.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili roditeljskog dopusta, odnosno zbog vojne vježbe ili drugoga opravdanog razloga, radnici imaju pravo iskoristiti do 30. lipnja sljedeće godine, pod uvjetom da su radili najmanje šest mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj su se vratili na rad.

Članak 52.

U slučaju prestanka rada zbog prelaska na rad drugom poslodavcu, radnici imaju pravo iskoristiti godišnji odmor na koji su stekli pravo kod poslodavca, u skladu sa člancima 46. i 47. ovoga pravilnika.

Članak 53.

Radnici imaju pravo koristiti dva puta godišnje po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sami odrede, ali su o tome dužni pismeno obavijestiti ravnatelja, najmanje jedan dan prije.

Članak 54.

(1) Radnicima se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršavanja važnih i neodgodivih poslova.

(2) Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi ravnatelj.

(3) Radnicima kojima je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 55.

(1) Radnici imaju pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

(2) Troškovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

(3) Putnim se troškovima smatraju stvarni troškovi prijevoza koji su radnici koristili u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem su koristili godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

(4) Drugim se troškovima smatraju ostali izdaci koji su za radnike nastali zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuju odgovarajućom dokumentacijom.

3. Plaćeni dopust

Članak 56.

(1) Radnici imaju pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- | | |
|---|------------------|
| - zaključivanje braka | - 5 radnih dana; |
| - rođenje djeteta | - 5 radnih dana; |
| - smrt supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka | - 5 radnih dana; |
| - smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika | - 2 radna dana; |
| - selidba u istom mjestu stanovanja | - 2 radna dana; |
| - selidba u drugo mjesto stanovanja | - 3 radna dana; |
| - dobrovoljni davatelj krvi za svako dobrovoljno davanje | - 2 radna dana; |
| - teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja | - 3 radna dana; |
| - nastup na kulturnim i sportskim priredbama | - 2 radna dana; |
| - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | - 2 radna dana; |
| - elementarne nepogode | - 5 radnih dana. |

(2) Radnici imaju pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje su, tijekom iste godine iskoristili prema drugim osnovama.

(3) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon davanja krvi, a, u nemogućnosti korištenja neposredno nakon davanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s ravnateljem.

Članak 57.

Radnici imaju pravo na plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita, prvi put, u trajanju od sedam radnih dana, neovisno o broju dana koje su tijekom iste godine, iskoristili prema drugim osnovama.

Članak 58.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, radnicima se, za pripremanje i polaganje ispita, može odobriti godišnje do sedam radnih dana plaćenog dopusta.

Članak 59.

(1) Radnici koji su upućeni na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje za pripremanje i polaganje ispita imaju pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje.

(2) Za pripremanje i polaganje završnog ispita radnici, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga članka, imaju pravo na još pet radnih dana plaćenog dopusta.

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

Članak 60.

(1) Radnici mogu koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih imaju pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

(2) Ako okolnost iz članka 56. i 57. ovoga pravilnika nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnici ne mogu ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada su koristili godišnji odmor ili su bili na bolovanju, osim u slučaju smrtnog slučaja i dobrovoljnog davanja krvi.

Članak 61.

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

4. Neplaćeni dopust Članak 62.

(1) Radnicima 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 poslodavca, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja na kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije:

- za pripremanje i polaganje ispita - najmanje 5 dana;
- za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi ili na fakultetu - najmanje 10 dana;
- za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima - najmanje 5 dana;
- za pripremanje i polaganje ispita zbog stjecanja posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.) - najmanje 2 dana.

(2) Ako to okolnosti zahtijevaju, radnicima se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti i u trajanju dužem od 30 dana.

Članak 63.

(1) Za vrijeme neplaćenog dopusta radnicima miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

(2) U slučaju da za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana radnici ostvare pravo na produženo osiguranje, poslodavac će im nadoknaditi troškove toga osiguranja.

VI. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I NAKNADE

Članak 64.

(1) Plaću radnika čine osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

(2) Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža i stalni dodatak.

(3) Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.

Članak 65.

(1) Osnovica za izračun plaće utvrđuje se u visini od 3.050,00 kuna bruto za koeficijent složenosti poslova radnog mjesta 1,00.

(2) Stalni dodatak čini 0,10% od utvrđene osnovice, a dodaje se zbroju umnoška koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i osnovice za izračun plaće i dodatka za radni staž, a po satu ostvarenoga redovnog efektivnog radnog vremena za troškove prehrane.

(3) Osnovica za izračuna plaće usklađuje se s osnovicom za plaću zaposlenih u gradskim upravnim tijelima Grada Zagreba.

Članak 66.

(1) Radnicima pripada dodatak za radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5% od 1. dana sljedećeg mjeseca, u odnosu na mjesec stjecanja prava.

(2) Dodatak za radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta iz članka 65. stavka 1. ovoga pravilnika pomnoži sa 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 67.

(1) Plaća se isplaćuje unatrag, jedanput mjesečno za prethodni mjesec.

(2) Od jedne do druge isplate plaće ne može proći više od 30 dana.

Članak 68.

(1) Radnici mogu primati plaću i druga primanja preko tekućih računa banaka prema osobnom odabiru.

(2) Promjenu banke iz stavka 1. ovoga članka radnici mogu izvršiti jedanput godišnje.

(3) Prije promjene banke iz stavka 1. ovoga članka radnici su dužni pribaviti i predati suglasnost banke u kojoj su imali otvoren tekući račun.

Članak 69.

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

1. Koeficijenti

Članak 70.

Koeficijenti složenosti položaja i radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Javne ustanove »Maksimir«, određuju se:

Položaj		Koeficijent
- ravnatelj	-	5,5;
- stručni voditelj	-	4,5;
- glavni nadzornik	-	4,0.
Radno mjesto		Koeficijent
- viši stručni savjetnik	-	5,5;
- tajnik Ustanove	-	4,0;
- stručni savjetnik - biolog	-	3,8;
- stručni suradnik - agronom	-	2,8;
- stručni suradnik - voditelj info-centra	-	2,8;
- voditelj računovodstva	-	3,0;

- nadzornik - voditelj ophodnji	-	2,8;
- nadzornik - vođa smjene	-	2,0;
- nadzornik - ophodar	-	1,8;
- domar	-	1,2.

Članak 71.

Za postignuti znanstveni stupanj ako je u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili s djelatnošću poslodavca pripadajući koeficijent radnika određen člankom 70. ovoga pravilnika uvećat će se :

- za doktore znanosti	-	15 %;
- za magistre znanosti	-	8 %.

Članak 72.

(1) Osnovna plaća radnika bez stalnog dodatka uvećat će se:

- za rad noću	-	50 %;
- za prekovremeni rad	-	50 %;
- za rad subotom i nedjeljom	-	30 %;
- za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni	-	10 %;
- za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata	-	10 %.

(2) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

(3) Ako radnici rade na blagdane, neradne dane utvrđene zakonom i na Uskrs imaju pravo na plaću uvećanu za 150%.

(4) Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca što radnici obavljaju naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u prijedodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom (treća smjena) dijelu dana.

(5) Rad u prvoj smjeni traje od 6 do 14 sati, u drugoj smjeni od 14 do 22 sata i u trećoj smjeni od 22 sata do 6 sati.

(6) Prekovremenim radom, kad je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat rada duži od osam sati dnevno i svaki sat rada subotom i nedjeljom.

Članak 73.

Radnici imaju pravo na uvećavanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta iz članka 70. ovoga pravilnika za neprekinuti radni staž ostvaren kod poslodavca i to za navršenih:

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

Članak 74.

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

Članak 75.

(1) Za ostvarene natprosječne rezultate rada radnici imaju pravo na dodatak za uspješnost na radu.

(2) Na visinu, kriterije i način isplate dodatka iz stavka 1. ovoga članka primjenjuju se odredbe pravilnika kojega za zaposlene u gradskim upravnim tijelima donosi Gradsko poglavarstvo Grada Zagreba.

Članak 76.

(1) Ako su radnici odsutni s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, za invalide rada prvih sedam dana, pripada im naknada plaće u visini 85% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

(2) Ako su radnici odsutni s rada zbog sebe 43 dana i duže, za invalide rada osam dana i duže, pripada im razlika između naknade za bolovanje koje primaju od Hrvatskoga zavoda za zdravstveno osiguranje i visine naknade iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Ako su radnici na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada im naknada u visini 100% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

VII. DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 77.

(1) Radnicima pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u neto-iznosu u visini 85% jedne osnovice iz članka 65. ovoga pravilnika utvrđene za obračun plaće.

(2) Regres iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

(3) Radnici koji na temelju ovoga pravilnika ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruju pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovoga članka razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruju pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Članak 78.

(1) Radnicima će se za Uskrs dati dar u naravi vrijednost kojega ne prelazi iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

(2) Prigodom odabira ponuda sudjeluje i sindikalni povjerenik.

Članak 79.

(1) Radnicima pripada pravo na jednokratni dodatak - božićnicu u neto-iznosu u visini 85% jedne osnovice iz članka 65. ovoga pravilnika utvrđene za obračun plaće.

(2) Božićnica iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se do 20. prosinca tekuće godine.

Članak 80.

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

Članak 81.

(1) Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada - 5 prosječnih mjesečnih neto plaća i troškove pogreba;
- smrti radnika - 5 prosječnih mjesečnih neto plaća i troškove pogreba.

(2) Pod troškovima pogreba iz stavka 1. alineje 2. ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Članak 82.

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

Članak 83.

Poslodavac će se djeci, odnosno zakonskim skrbnicima radnika koji je izgubio život u obavljanju rada, mjesečno isplatiti pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po djelatniku 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 djelatniku 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 djelatniku

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

Članak 84.

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

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

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

Članak 85.

Radnici, djeca i uzdržavani supružnici imaju pravo, jedanput godišnje, na pomoć za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih pomagala rješavanje kojih nije pokriveno osnovnim, dopunskim i privatnim zdravstvenim osiguranjem, uz mišljenje nadležnoga liječnika, u visini stvarnih troškova, a do visine dvije prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Članak 86.

(1) Radnicima upućenima na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnic, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

(2) Radnicima upućenima na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnic, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenima propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna, a do visine iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Članak 87.

(1) Za vrijeme rada izvan sjedišta i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

(2) Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

(3) Puni iznos terenskog dodatka dnevno je najmanje iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

(4) Terenski se dodatak radniku isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za sljedeći mjesec.

(5) Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 88.

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

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

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

Članak 89.

(1) Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova prijevoza javnim, odnosno gradskim prometom, u krugu od 50 kilometara.

(2) Radnici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene mjesečne, odnosno godišnje pokazne karte i za razdoblje u kojem ne rade zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili ovim pravilnikom.

(3) Radnici koji stanuju izvan mjesta rada, a prometna društva ne izdaju mjesečne pokazne karte, imaju pravo na naknadu troškova prijevoza u visini karte za drugi razred vlaka ili cijene autobusne karte uvećane za cijenu pokazne karte u gradskom prometu u mjestu rada.

(4) Naknada troškova prijevoza radnicima osigurava se isplatom novčanog iznosa u vrijednosti mjesečne, odnosno godišnje pokazne karte.

Članak 90.

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

Članak 91.

Učenicima i studentima za vrijeme provedeno na praksi poslodavac može isplatiti nagradu, najviše do visine iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Članak 92.

Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

Članak 93.

(1) Radnicima se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u Ustanovi za navršениh:

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

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

(2) Radnicima će se jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka isplatiti tijekom godine u kojoj su stekli pravo na isplatu.

Članak 94.

(1) Radnicima će se za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, prigodi Dana svetog Nikole isplatiti, najmanje, iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

(1) Ako su oba roditelja zaposleni kod poslodavca, sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se roditelju preko kojega je dijete zdravstveno osigurano.

Članak 95.

(1) Radnicima pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

(2) Posebnim ugovorom zaključenim između radnika i poslodavca uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovoga članka.

VIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 96.

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

Članak 97.

(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 naknađuju u jednakim dijelovima.

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

Članak 98.

(1) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

(2) Procjena vrijednosti oštećene stvari obavlja se putem vještačenja.

Članak 99.

(1) Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 1.000,00 kuna (slovima: tisuću kuna i ništa lipa), ako je prouzrokovana:

- tučnjavom više radnika u vrijeme rada;
- zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnoga vremena;
- neopravdanom izostankom s rada;
- neobavljanjem poslova neposrednog nadzora parka Maksimir;
- zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad;
- nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadaća;
- prestankom rada prije isteka otkaznoga roka.

(2) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 1. ovoga članka, mnogo veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Članak 100.

Radnik koji na radu ili u svezi 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.

Članak 101.

(1) Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

(2) Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.

Članak 102.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac dužan je radniku naknaditi štetu u skladu s općim propisima obveznoga 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 radnoga odnosa.

(3) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

Članak 103.

Na pitanja zastare prava na naknadu štete primjenjuju se odredbe općih propisa obveznog prava.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 104.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika;
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- kada radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja;
- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog nesposobnosti za rad;
- sporazumom između radnika i poslodavca;
- otkazom;
- odlukom nadležnog suda.

Članak 105.

(1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik i poslodavac.

(2) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

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

(3) Za poslodavca sporazum o prestanku ugovora o radu sklapa i potpisuje ravnatelj.

1. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 106.

Ugovor o radu mogu otkazati radnik i poslodavac.

Članak 107.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok 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 108.

Poslovano i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako ga ne može školovati ili osposobiti za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 109.

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

Članak 110.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, poslodavac dužan je radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

(2) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika ravnatelj dužan je omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Članak 111.

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

2. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 112.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen 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.

Članak 113.

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

Članak 114.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem ili radom radnika, poslodavac dužan je omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Članak 115.

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

Članak 116.

- (1) Otkaz mora imati pisani oblik.
- (2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.
- (4) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.
- (5) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

3. Otkazni rok

Članak 117.

U slučaju otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako su radnici u radnom odnosu kod poslodavca proveli neprekidno manje od godinu dana;
- mjesec dana, ako su radnici u radnom odnosu kod poslodavca proveli neprekidno godinu dana;
- dva mjeseca, ako su radnici u radnom odnosu kod poslodavca proveli neprekidno dvije godine;
- tri mjeseca, ako su radnici u radnom odnosu kod poslodavca proveli neprekidno pet godina;
- četiri mjeseca, ako su radnici u radnom odnosu kod poslodavca proveli neprekidno deset godina;
- pet mjeseci, ako su radnici u radnom odnosu kod poslodavca proveli neprekidno petnaest godina;
- šest mjeseci, ako su radnici u radnom odnosu kod poslodavca proveli neprekidno dvadeset i više godina.

Članak 118.

(1) U slučaju kad radnici daju otkaz dužni su odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, ako s poslodavcem ne postignu sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako je to potrebno radi dovršavanja neodgodivih poslova ili iz drugih opravdanih razloga, poslodavac može u rješenju o prestanku rada, otkazni rok produžiti najviše do tri mjeseca.

Članak 119.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

4. Otpremnina

Članak 120.

(1) Radnicima kojima prestaje radni odnos zbog poslovno i osobno uvjetovanog otkaza, imaju pravo na otpremninu u visini jedne njihove prosječne neto-mjesečne plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku godinu radnog staža ostvarenoga kod poslodavca.

(2) Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se radnicima posljednjeg dana rada.

X. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 121.

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 122.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na odluku iz članka 121. ovoga pravilnika, ravnatelj ili druga ovlaštena osoba dužni su prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to radnici zahtijevaju.

Članak 123.

(1) Ako poslodavac namjerava zbog tehničkih ili organizacijskih razloga, u razdoblju od šest mjeseci otkazati rad za najmanje petero radnika, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška radnika.

(2) Na izradu i donošenje programa zbrinjavanja viška radnika iz stavka 1. ovoga članka odgovarajuće se primjenjuje odredba Zakona o radu.

(3) Prigodom izrade programa zbrinjavanja viška radnika poslodavac dužan je prethodno zatražiti mišljenje Sindikata.

(4) Radnicima se može otkazati rad ako im mjerama iz programa zbrinjavanja viška radnika nije moguće osigurati zaposlenje u roku od mjesec dana od dana donošenja programa.

Članak 124.

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

Članak 125.

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

XI. INFORMIRANJE

Članak 126.

(1) Ravnatelj dužan je radnicima odnosno sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za socijalni položaj radnika, a posebno:

- o odlukama koje utječu na socijalni položaj radnika;
- o prijedlozima odluka i općih akata kojima se, u skladu s ovim pravilnikom, uređuju osnovna prava i obveze iz rada;
- o rezultatima rada radnika;
- o mjesečnim obračunima plaća radnika, uz njihov pismeni pristanak.

XII. DJELOVANJE I UVJETI RADA SINDIKATA

Članak 127.

Poslodavac će osigurati provedbu svih prava s područja sindikalnog organiziranja utvrđenih u Ustavu Republike Hrvatske, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim pravilnikom.

Članak 128.

(1) Ravnatelj ili druga ovlaštena osoba obvezuju se da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo radnika da postanu članovi Sindikata.

(2) Povredom prava na sindikalno organiziranje smatrat će se pritisak ravnatelja ili druge ovlaštene osobe na radnike, članove sindikata da istupe iz sindikalne organizacije.

Članak 129.

Sindikata dužan je obavijestiti ravnatelja ili drugu ovlaštenu osobu o izboru ili imenovanju sindikalnih povjerenika i drugih sindikalnih predstavnika.

Članak 130.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ili predstavnika kod poslodavca ne smije biti sprečavana ili ometana, ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim pravilnikom.

Članak 131.

(1) Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to tri sata po članu sindikata godišnje.

(2) Ravnatelj ili druga ovlaštena osoba sindikalnom su povjereniku, osim prava iz stavka 1. ovoga članka, dužni omogućiti i izostanak s rada, uz naknadu plaće, zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u zemlji i u inozemstvu.

(3) Svaka ozljeda sindikalnog povjerenika prigodom obavljanja sindikalnih dužnosti smatra se ozljedom na radu.

Članak 132.

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

Članak 133.

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Članak 134.

Za vrijeme obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika i šest mjeseci nakon isteka te dužnosti sindikalnom povjereniku ne može bez suglasnosti Sindikata prestati rad, osim po sili zakona, niti se on može, bez njegove suglasnosti, premjestiti na drugo radno mjesto, odnosno premjestiti na rad izvan mjesta njegova stanovanja i pokrenuti protiv njega postupak zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 135.

(1) Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, ravnatelj dužan se je savjetovati sa sindikalnim povjerenikom ili drugim ovlaštenim predstavnikom Sindikata

o namjeravanoj odluci i mora mu, pravodobno, dostaviti sve odgovarajuće podatke važne za donošenje odluke i razmatranje njezina utjecaja na položaj radnika.

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

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

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

(4) Ravnatelj dužan je razmotriti primjedbe sindikalnog povjerenika prije donošenja odluke iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 136.

(1) Ravnatelj ili druga ovlaštena osoba dužni su razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u vezi s ostvarivanjem prava, obveza i odgovornosti iz rada i na osnovi rada i o zauzetim su stajalištima dužni, u roku od osam dana od primitka prijedloga, inicijative, mišljenja i zahtjeva, izvijestiti Sindikat.

(2) Ravnatelj ili druga ovlaštena osoba dužni su primiti na razgovor sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev i s njim razmotriti pitanja sindikalne aktivnosti i materijalnu problematiku radnika, odmah nakon predaje pismenog zahtjeva za prijam.

Članak 137.

Ravnatelj ili druga ovlaštena osoba dužni su, bez naknade, za rad Sindikata osigurati najmanje sljedeće uvjete:

- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjelu tiska;
- obračun i ubiranje sindikalne članarine, a, prema potrebi, i drugih davanja preko isplatnih lista u računovodstvu, odnosno prigodom obračuna plaća doznačiti članarinu na račun Sindikata, a na temelju pisane izjave članova Sindikata (pristupnica i sl.).

Članak 138.

U provođenju mjera zaštite na radu sindikalni povjerenik ima pravo i obvezu osobito:

- sudjelovati u planiranju mjera za unapređivanje uvjeta rada;
- biti informiran o svim promjenama koje utječu na sigurnost i zdravlje radnika;
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera

- zaštite na radu;
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima radnika;
- pozvati inspektora zaštite na radu kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti;
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje;
- svojom aktivnošću poticati druge zaposlenike za rad na siguran način.

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 139.

Izmjene i dopune ovoga pravilnika donose se na način propisan zakonom za njegovo donošenje.

Članak 140.

Danom stupanja na snagu ovoga pravilnika prestaju važiti:

- Pravilnik o radu Javne ustanove »Maksimir«, donesen na sjednici Upravnog vijeća od 23. studenog 1999;
- Izmjene i dopune Pravilnika o radu Javne ustanove »Maksimir«, donesene na sjednici Upravnog vijeća od 25. veljače 2005.

Članak 141.

Ovlašćuje se Upravno vijeće da utvrdi i izda pročišćeni tekst pravilnika:

- ako je pravilnik znatnije izmijenjen;
- najmanje tri puta izmijenjen ili dopunjen.

Članak 142.

Ovaj pravilnik stupa na snagu nakon isteka 8 (osam) dana od dana objave na oglasnoj ploči Ustanove.

URBROJ: JUM-1-147/2-NS-2006

Zagreb, 19. listopada 2006.

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA

Vid Galović, dipl. upravni pravnik, v. r.

Ovaj Pravilnik o radu, URBROJ: JUM-1-147/2-NS-2006, koji je Upravno vijeće donijelo na 8. sjednici, 8. rujna 2006, objavljen je 19.10.2006. na oglasnoj ploči Javne ustanove »Maksimir«, te je stupio na snagu 27.10.2006.

Zagreb, 19. listopada 2006.

R A V N A T E L J

Nenad Strizrep, dipl. iur., v. r.