

PRAVILNIK O RADU

HRVATSKE AGENCIJE ZA OKOLIŠ I PRIRODU

prosinac 2017. godine

Na temelju članka 15. Statuta Hrvatske agencije za okoliš i prirodu, a u vezi s člankom 26. Zakona o radu (Narodne novine, broj 93/14), Upravno vijeće Hrvatske agencije za okoliš i prirodu, na svojoj 13. sjednici održanoj dana 15. prosinca 2017. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Predmet Pravilnika

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika zaposlenih u Hrvatskoj agenciji za okoliš i prirodu (u daljnjem tekstu: Poslodavac), plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca, ako ta pitanja nisu povoljnije riješena kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

(2) Organizacija rada Poslodavca pobliže se uređuje u Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada javne ustanove Hrvatske agencije za okoliš i prirodu, a plaće Zakonom o plaćama u javnim službama i drugim podzakonskim aktima.

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

Članak 2.

U slučaju da su prava i obveze radnika koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, drukčije uređena ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, Zakonom o radu ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na radnike Poslodavca, primjenjuje se najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije određeno drukčije.

Temeljna prava i obveze radnika i poslodavca

Članak 3.

(1) Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Poslodavcem za vrijeme redovitog radnog vremena, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, odnosno njegovog pravnog zastupnika.

(2) Radnik je dužan poštovati sve propise o radu Republike Hrvatske, posebno one odredbe ugovora o radu, Pravilnika ili kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca, a koje se odnose na radno vrijeme radnika, disciplinu, održavanje opreme, naredbe i usvojene postupke rada te usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada kod Poslodavca.

Članak 4.

(1) Poslodavac će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom, Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom i dr..

(2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti radno mjesto radnika kao i način obavljanja njegova rada.

(3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, sukladno posebnom zakonu i drugim propisima.

(4) Poslodavac je u provođenju mjera iz ovog Pravilnika dužan postupati poštujući prava i dostojanstvo radnika.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 5.

(1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi Upravno vijeće Poslodavca u skladu s godišnjim planom i programom rada te propisima koji se odnose na zapošljavanje radnika.

(2) Sklapanju ugovora o radu prethodi postupak izbora putem javnog natječaja u skladu s posebnim propisima.

Članak 6.

Prije sklapanja ugovora o radu, Poslodavac je dužan upoznati radnika s odredbama ovog Pravilnika, Statutom, organizacijom rada, zaštitom na radu i svim drugim općim aktima Poslodavca kojima se uređuju prava i obveze radnika kod Poslodavca.

Zasnivanje radnog odnosa Članak 7.

- (1) Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu koji su potpisali radnik i Poslodavac.
- (2) Ugovor o radu mora sadržavati najmanje uglavke propisane Zakonom o radu (u daljnjem tekstu: Zakon).

Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme Članak 8.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme i obvezuje radnika i Poslodavca dok ga jedna od navedenih ugovornih strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili Zakonom.
- (2) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (3) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Zdravlje radnika Članak 9.

Svi zaposlenici do 50 godina starosti imaju svake tri godine, a zaposlenici iznad 50 godina starosti svake dvije godine, pravo na sistematski pregled u skladu s odredbama kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca.

Članak 10.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveze preuzete ugovorom o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojim radnik dolazi u dodir.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA Članak 11.

- (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 posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.
- (2) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja. Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprečava nastanak nesreća.
- (3) Radnik je dužan pridržavati se svih mjera i propisa o zaštiti na radu te uputa i savjeta koji su mu dani radi sprečavanja nesreća na radu i profesionalnih bolesti.

Članak 12.

- (1) Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.
- (2) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu te odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost.

- (3) Radnik je dužan upozoriti suradnike na opasnosti koje su povezane s obavljanjem njihova posla i na propise za sprečavanje nesreća kojih se treba pridržavati prilikom rada na tim poslovima.
- (4) Radnici se moraju pridržavati svih propisa, mjera i uputa za sprečavanje požara.

Članak 13.

(1) Najstrože je zabranjen rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava te unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava na radno mjesto i u druge prostore Poslodavca.

(2) Pušenje je zabranjeno sukladno zakonu koji regulira zaštitu na radu i drugim propisima.

Članak 14.

(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 radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

(2) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati samo Poslodavac ili osoba koju za to Poslodavac posebno imenuje.

(3) Osobni podaci radnika mogu se dostavljati samo onim trećim osobama koje su zakonom ili drugim propisom na to ovlaštene.

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

Članak 15.

(1) Poslodavac je dužan 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.

(2) Poslodavac ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

Članak 16.

Radnici su dužni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i specijalističkim znanjima, o znanjima stranih jezika, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovorenoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem te podatke u svezi zaštite materinstva i dr.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Probni rad

Članak 17.

(1) Sa svakim radnikom s kojim se sklapa ugovor o radu može se ugovoriti probni rad koji ne može biti kraći od dva, niti duži od šest mjeseci.

(2) Svaka ugovorna strana može otkazati ugovor o radu za vrijeme trajanja probnog rada pisanom obavijesti drugoj ugovornoj strani.

(3) U slučaju iz stavka 2. ovog članka, otkazni rok iznosi najmanje sedam dana.

Članak 18.

(1) Rad radnika s kojim se ugovara probni rad, nadzire i prati njegov neposredni nadređeni ili druga osoba koju za to ovlasti Poslodavac.

(2) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, ugovor se raskida uz otkazni rok od sedam dana. Otkaz zbog nezadovoljanja na probnom radu mora biti obrazložen u pisanom obliku.

Pripravnici
Članak 19.

- (1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika.
- (2) Pripravnik se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.
- (3) Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalan rad i druga pitanja radnog odnosa pripravnika.
- (4) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 20.

- (1) Pripravnik se za samostalan rad osposobljava pod nadzorom mentora kojeg mu odredi Poslodavac.
- (2) Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.

V. RADNO VRIJEME
Puno i nepuno radno vrijeme
Članak 21.

- (1) Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno, ako Zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno drukčije.
- (2) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (3) Prilikom sklapanja ugovora o radu na nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu na nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odn. drugim poslodavcima.

Prekovremeni rad
Članak 22.

- (1) U slučaju više sile (hitne, izvanredne, nepredvidive okolnosti), izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenoga rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Prekovremeni rad ne smije trajati duže od 10 sati tjedno, niti duže od 180 sati godišnje.
- (4) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dopunskom radu kod drugog poslodavca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Članak 23.

- (1) Radno vrijeme utvrđuje se kao klizno radno vrijeme na način da isto započinje između 7:30 i 8:30 i traje do 15:30 odnosno 16:30 sati.
- (2) U iznimnim slučajevima ravnatelj može Odlukom utvrditi drugačiji raspored radnog vremena od rasporeda propisanog u stavku 1. ovog članka.
- (3) Svi radnici obvezni su pri dolasku i odlasku bilježiti vrijeme provedeno na radnom mjestu pomoću elektronske identifikacijske kartice i u evidencijskoj knjizi dolazaka i odlazaka radnika.
- (5) Kod poslovnih i privatnih izlazaka svi radnici dužni su o istome obavijestiti neposredno nadređenog.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka Članak 24.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta, ista se koristi u vremenu od 11:30 do 12:30.
- (2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Dnevni odmor Članak 25.

Između dva uzastopna radna dana, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor Članak 26.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 28. ovog Pravilnika.
- (2) Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja. Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili je koristio u kraćem trajanju.

Godišnji odmor Članak 27.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset radnih dana.
- (2) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

Članak 28.

- (1) Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:
- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije ostvario pravo na puni godišnji odmor, jer nije proteklo šest mjeseci neprekidnog rada i
 - ako mu radni odnos prestaje prije nego navršši šest mjeseci neprekidnog rada.
- (2) Radnik u godini u kojoj odlazi u mirovinu, za tu godinu ostvaruje pravo na puni godišnji odmor.

Članak 29.

(1) Na najmanje utvrđeni godišnji odmor iz članka 27. ovog Pravilnika dodaje se broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika po osnovi sljedećih kriterija:

1. Prema složenosti poslova :

- radnicima I. vrste (VSS) – 4 dana
- radnicima II. vrste (VŠS) – 3 dana
- radnicima III. vrste (SSS, VKV i KV) – 2 dana

2. Prema radnom stažu:

- do 4 godine radnog staža – 1 dan
- od 5 do 9 godina radnog staža – 2 dana
- od 10 do 14 godina radnog staža – 3 dana
- od 15 do 19 godina radnog staža – 4 dana
- od 20 do 24 godina radnog staža – 5 dana
- od 25 do 29 godina radnog staža – 6 dana
- od 30 i više godina radnog staža – 7 dana

3. Prema socijalnim prilikama:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom – 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po – 1 dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta, bez obzira na drugu djecu – 3 dana
- invalidu – 2 dana

(2) Radnicima koji po kriterijima iz prethodnog stavka ovog članka ostvare preko 30 dana godišnjeg odmora, godišnji odmor ne može trajati ukupno duže od 30 radnih dana.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora Članak 28.

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

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor Članak 29.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima Članak 30.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Raspored korištenja godišnjeg odmora Članak 31.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac u skladu s ovim Pravilnikom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

(3) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome, najmanje dva dana ranije, izvijesti Poslodavca.

Plaćeni dopust Članak 32.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u skladu s odredbama kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca.

(2) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

(3) Plaćeni dopust ne može se koristiti u vrijeme privremene nesposobnosti za rad niti u vrijeme godišnjeg odmora.

(4) Radnik može prekinuti godišnji odmor u slučaju da želi koristiti dane plaćenog dopusta.

Članak 33.

Radnici – dobrovoljni darivatelji krvi ostvaruju pravo na dva slobodna dana s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a koja se mogu iskoristiti u roku 30 dana od dana darivanja krvi.

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

Članak 34.

(1) Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti izvornik liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom 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 tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

VIII. PLAĆE

Članak 35.

(1) Za obavljeni rad kod Poslodavca, radnik ima pravo na plaću.

(2) Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestog u idućem mjesecu, s tim da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.

(3) Za vrijeme opravdane spriječenosti za rad radnik ima pravo na naknadu plaće, koja se isplaćuje zajedno s plaćom, odnosno umjesto nje, u rokovima isplate plaće.

(4) Poslodavac ne smije radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenog kolektivnim ugovorom.

Članak 36.

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

(2) Osnovnu plaću radnika čini 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.

Članak 37.

Osnovica za izračun plaće utvrđuje se na način propisan Zakonom o plaćama u javnim službama.

Članak 38.

(1) Osnovna plaća radnika uvećati će se:

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 35%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sat.

(2) Dodaci iz ovog članka međusobno se ne isključuju.

IX. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Članak 39.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom i međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte, sukladno kolektivnom ugovoru koji obvezuje Poslodavca.

Naknade za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 40.

Radnik ima pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe u iznosu koji Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

Pomoć
Članak 41.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć sukladno kolektivnom ugovoru koji obvezuje Poslodavca.

Dnevnica
Članak 42.

Radnik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu sukladno odredbama kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca.

Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu
Članak 43.

Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu u iznosu od tri proračunske osnovice.

X. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM
Članak 44.

(1) Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

(2) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

XI. ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU
Članak 45.

(1) Radnik je dužan suzdržati se od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti štetu Poslodavcu u bilo kojem obliku te je dužan prijaviti Poslodavcu svaki pokušaj nanošenja štete njegovoj imovini.

(2) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi, a ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.

(3) U slučaju da se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je prouzročio, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

(4) Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno, ili zbog krajnje nepažnje, uzrokuje štetu koju je trećoj osobi naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi puni iznos isplaćen trećoj osobi.

(5) U slučaju postojanja pretpostavki za smanjenjem i oslobođenjem od naknade štete, primijenit će se odredbe kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca.

Članak 46.

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

(2) Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Odgovornost Poslodavca za štetu uzrokovanu radniku
Članak 47.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po 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 radnog odnosa.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU
Načini prestanka ugovora o radu
Članak 48.

Ugovor o radu prestaje prestaje na bilo koji način utvrđen Zakonom.

Sporazum o prestanku ugovora o radu
Članak 49.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

Otkaz ugovora o radu
Članak 50.

Kod otkaza ugovora o radu za radnika i Poslodavca primjenjuju se otkazni rokovi sukladno Zakonu i odredbama kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca.

Osobito teške povrede iz radnog odnosa
Članak 51.

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa radi koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije više moguć te radi koje radni odnos prestaje izvanrednim otkazom Poslodavca ili radnika, posebno se smatra:

- uzemiravanje ili spolno uznemiravanje radnika Poslodavca;
- nezakonito raspolaganje sredstvima Poslodavca i druge nezakonite radnje;
- davanje netočnih podataka ako je to bilo od bitnog utjecaja za donošenje odluke kod Poslodavca;
- odbijanje izvršavanja ugovorenih poslova odnosno radnih zadataka ili radnih naloga ako za to ne postoje opravdani razlozi;
- prikrivanje izvršene teže povrede iz radnog odnosa;
- ponašanje koje nanosi štetu ugledu Poslodavca;
- zloupotreba privremene nesposobnosti za rad;
- učestalo kršenje pravila rada i pravila zaštite na radu;
- primanje mita i darova,
- protupravno pribavljanje imovinske koristi za sebe ili druge osobe u vezi s radom;
- neispunjavanje ili nepravodobno ispunjavanje ugovorenih obveza;
- nabava roba i usluga mimo odobrenja;
- grubo narušavanje ugleda Poslodavca ili radnika Agencije;
- sprečavanje tijela kontrole i nadzora u obavljanju njihovih funkcija;
- svaka radnja ili propuštanje radnje u radu odnosno u vezi s radom, koja ima obilježje kaznenog djela, privrednog prijestupa ili prekršaja;
- krađa ili zlouporaba informacijske imovine;
- i druge teške povrede obveza iz radnog odnosa.

Otpremnina
Članak 52.

(1) Radnik kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnoga rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnog trajanja radnog odnosa s Poslodavcem.

(2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

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

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 53.

- (1) Odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa donosi Poslodavac, ako zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom, za donošenje pojedinih odluka nije ovlaštena druga osoba ili tijelo.
- (2) Sve odluke o pravima i obvezama radnika uručuju se radniku neposredno na ruke u poslovnim prostorijama Poslodavca, uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pisanu odluku.
- (3) U slučaju da se dostava ne može izvršiti na način iz stavka 2. ovog članka, dostava se vrši poštom, preporučeno s povratnicom na adresu stanovanja radnika koju je radnik prijavio Poslodavcu.
- (4) Ako se dostava ne može izvršiti na način iz stavka 3. ovog članka, odluka će se dostaviti na radnom mjestu osobe kojoj se pismeno ima dostaviti.
- (5) Ako se dostava ne može izvršiti niti na način iz stavka 4. ovog članka, odluka će se staviti na oglasnu ploču Poslodavca uz naznaku datuma te će se smatrati da je istekom osmog dana od stavljanja na oglasnu ploču dostavljena radniku.

XIV. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

Članak 54.

- (1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.
- (2) Diskriminacija iz stavka 1. ovog članka zabranjena je na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.
- (3) Diskriminacijom iz stavka 1. ovog članka smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 2. ovog članka kao i stavljanje u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove iz stavka 2. ovog članka.
- (4) Diskriminacija iz stavka 1. ovog članka zabranjena je u pogledu radnika i osobe koja traži zaposlenje kod Poslodavca.
- (5) Poslodavac je dužan zaštititi osobe iz stavka 4. ovog članka od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s mjerodavnim zakonima.

Članak 55.

- (1) Poslodavac štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada, odnosno obavljanja posla, od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima oni redovito dolaze u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s mjerodavnim zakonima. Poslodavac ne tolerira bilo koje oblike diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja njegovih zaposlenika, kao ni bilo koje oblike takvog postupanja radnika drugim osobama s kojima radnici dolaze u doticaj tijekom njihovog rada kod Poslodavca.
- (2) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja na način da Poslodavac radnicima osigura uvjete rada u kojima oni neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.
- (3) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekom od osnova iz članka 54. stavka 2. ovog Pravilnika, koje za cilj ima ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (4) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (5) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

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

Članak 56.

(1) Poslodavac je dužan imenovati osobu - Povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: Povjerenik) koja je, osim njega, ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: pritužba).

(2) Ime i prezime, adresa mjesta rada, broj telefona, adresa e-pošte i drugi kontakt Povjerenika bit će u pisanom obliku dostavljeni svim radnicima odnosno predani novim radnicima prilikom sklapanja ugovora o radu i objavljeni na mrežnoj stranici Poslodavca te će na taj način biti dostupni svim radnicima.

(3) Povjerenik je dužan, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

(4) Sva prava i obveze Povjerenika iz ovog Pravilnika može izvršavati i ravnatelj.

Članak 57.

(1) Pritužba se Povjereniku podnosi u pisanom obliku ili usmeno, u kojem slučaju Povjerenik sastavlja pisanu bilješku koju potpisuje radnik koji pritužbu podnosi.

(2) U postupku ispitivanja pritužbe Povjerenik će ispitati podnositelja pritužbe, radnika na kojeg se pritužba odnosi te druge radnike koji budu predloženi od strane podnositelja pritužbe i radnika na kojeg se pritužba odnosi.

(3) Tijekom postupka ispitivanja pritužbe Povjerenik je dužan utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, uzimati izjave radnika te izvesti sve druge potrebne dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica.

(4) O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka sastavlja se zapisnik ili bilješka koju potpisuju Povjerenik i sudionici u postupku.

(5) Svi podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni te ih se kao takve ne smije iznositi, otkrivati ili na bilo koji način učiniti dostupnima, osim u slučaju kada isto naloži nadležni sud u eventualnom sudskom postupku.

(6) Svi radnici dužni su u cijelosti i potpuno surađivati s Povjerenikom, odazvati se svakom njegovu pozivu te mu priopćiti sve podatke važne za dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

(7) Postupanje protivno obvezi iz stavaka 5. i 6. ovog članka te svako drugo onemogućavanje Povjerenika u postupanju, predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 58.

(1) Nakon provedenog postupka Povjerenik će u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

- utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili
- utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

(2) Ako Povjerenik utvrdi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, on će u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan te će predložiti Poslodavcu da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala otkáže ugovor o radu ili primjeni neku drugu mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa i/ili predložiti poduzimanje nekih drugih mjera, sve radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

(3) Mjere zbog povrede obveze iz radnog odnosa iz stavka 2. ovog članka mogu biti:

- pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa,
- pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa s ukazivanjem na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze iz radnog odnosa,
- redoviti otkaz ugovora o radu ili
- izvanredni otkaz ugovora o radu.

(4) Uz predlaganje izricanja mjera iz stavka 3. ovog članka Povjerenik može predložiti da se podnositelju pritužbe ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, uz zadržavanje iste razine prava.

(5) Ako Povjerenik utvrdi kako ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, odbit će pritužbu.

Članak 59.

Ako Poslodavac u roku od osam dana od dostave pritužbe ne poduzme mjere koje su primjerene određenom slučaju, sve radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako je očito kako mjere koje je poduzeo nisu primjerene, podnositelj pritužbe koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 60.

(1) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan podnijeti i dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da zatraži zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijesti Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.
(2) Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka, kao i u slučaju iz članka 59. ovog Pravilnika, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
(3) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 2. ovoga članka.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 61.

(1) Ovaj Pravilnik objavljuje se na oglasnoj ploči Poslodavca, izložen na vidljivom mjestu, na način da je dostupan na uvid svim radnicima na koje se odnosi.
(2) Pravilnik se uvijek može dobiti na uvid i u pravnoj službi Poslodavca, a na zahtjev radnika Poslodavac je dužan radniku omogućiti izradu preslike ili ustupiti ga elektronskim putem.

Članak 62.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

Članak 63.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

KLASA: 003-05/17-03/03
URBROJ: 427-02-4-17-1
Zagreb, 15.12.2017. godine

Predsjednica Upravnog vijeća:

Ivana Jelenić, dipl. inž. biologije

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Hrvatske agencije za okoliš i prirodu 19.12.2017. godine, a stupa na snagu 27.12.2017. godine.



Potvrđuje:
Ravnateljica:

dr. sc. Ivana Gudelj