

Na temelju članka 134. Zakon o zaštiti prirode (NN 80/13) i članka 48. Statuta Javne ustanove za upravljanje zaštićenim prirodnim vrijednostima Vukovarsko-srijemske županije Klasa: 351-01/13-01/01, Urbroj: 2196/1-16-13-1 od 25. listopada 2013. godine, Upravno vijeće Javne ustanove za upravljanje zaštićenim prirodnim vrijednostima Vukovarsko-srijemske županije na . sjednici održanoj dana . . . godine, d o n o s i

P R A V I L N I K
O RADU, PLAĆAMA I NAKNADAMA JAVNE USTANOVE
ZA UPRAVLJANJE ZAŠTIĆENIM PRIRODNIM VRIJEDNOSTIMA
VUKOVARSKO-SRIJEMSKJE ŽUPANIJE

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu, plaćama i naknadama (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika Javne ustanove za upravljanje zaštićenim prirodnim vrijednostima Vukovarsko-srijemske županije (u daljnjem tekstu: Ustanove) i to: zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme i raspored radnog vremena, plaće i naknade, odmori i dopusti, osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa, materijalna odgovornost, prestanak radnog odnosa te ostvarivanje drugih prava i obveza iz radnog odnosa.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu.

Do donošenja kolektivnog ugovora Ustanove, na prava i obveze iz radnog odnosa radnika Ustanove koja nisu uređena ovim Pravilnikom, primjenjivati će se odredbe Kolektivnog ugovora Osnivača.

Članak 2.

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

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 3.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos u Ustanovi ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen zakonom i posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisane zakonom, drugim propisom, Statutom Ustanove i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Ustanove.

Članak 4.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa stručnim voditeljem, glavnim čuvarom prirode i čuvarom prirode donosi Upravno vijeće u skladu sa godišnjim planom i programom rada Ustanove.

Za zasnivanje radnog odnosa stručnog voditelja, glavnog čuvara prirode i čuvara prirode Ustanove obavezno se raspisuje javni natječaj.

Natječaj mora sadržavati: naziv Ustanove, naziv radnog mjesta, opći i posebne uvjete radnog mjesta, isprave koje se moraju priložiti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta, rok za podnošenje prijave i rok u kojem će kandidati biti obaviješteni o rezultatima natječaja. Ako se stručne sposobnosti natjecatelja utvrđuju putem provjere znanja i sposobnosti prije izbora ili probnim radom, ovi se uvjeti moraju navesti u natječaju.

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

Odluku o izboru natjecatelja i imenovanju stručnog voditelja, glavnog čuvara prirode i čuvara prirode donosi Upravno vijeće.

Temeljem odluke o imenovanju, sklapa se s imenovanim radnikom ugovor o radu, sukladno odredbama Zakona o radu i odredbama ovog Pravilnika.

Članak 5.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s radnikom, osim za stručnog voditelja, glavnog nadzornika i nadzornika, donosi ravnatelj Ustanove u skladu sa godišnjim planom i programom rada Ustanove.

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

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

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

Članak 6.

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

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

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

Članak 7.

Imenovanje i razrješenje ravnatelja Ustanove obavlja se na način i po postupku utvrđenom Statutom Ustanove.

Članak 8.

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

Ugovor o radu mora sadržavati sve stavke propisane Zakonom o radu.

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

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u Pravilnik o radu, plaćama i naknadama i ostale opće akte Ustanove.

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

Članak 9.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

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

- sezonskom poslu;
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika;
- privremenom povećanju opsega poslova;
- privremenim poslovima na obavljanje kojih Ustanova ima iznimnu potrebu;
- ostvarenju određenoga poslovnog pothvata;
- drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu ili drugim zakonom.

Članak 10.

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

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

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

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Ustanove uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Članak 11.

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

Vježbenik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

Vježbenik zasniva radni odnos na određeno vrijeme.

Osposobljavanje vježbenika (vježbenički staž) traje najduže godinu dana, ako Zakonom nije drugačije određeno.

Nakon što završi vježbenički staž, vježbenik polaže stručni ispit ako je to zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom određeno.

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

III. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 12.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati na tjedan.

O rasporedu radnog vremena odlučiti će ravnatelj pisanom odlukom.

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

Članak 13.

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

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

IV. ODMORI I DOPUSTI

Članak 14.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta u toku rada, koju može iskoristiti najranije 2 sata nakon početka radnog vremena te najkasnije 2 sata prije završetka radnog vremena.

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

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

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

Članak 15.

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

Članak 16.

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

Članak 17.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset radnih dana.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora subote, nedjelje, te blagdani i neradni dani određeni zakonom ne računavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 18.

Na godišnji odmor duži od 20 dana radnik ima pravo ovisno od:

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

Članak 19.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se za svakog radnika tako da se najkraćem trajanju godišnjeg odmora od 20 radnih dana pribrajaju dani godišnjeg odmora utvrđeni prema osnovama propisanih ovim člankom, i to:

1. prema složenosti poslova i radnih zadaća

a) za radno mjesto ravnatelja	5 radnih dana
b) radnici VSS	4 radna dana
c) radnici VŠS	3 radna dana
d) radnici SSS	2 radna dana
e) radnici NSS	1 radni dan

2. prema dužini radnog staža

a) do 5 godina radnog staža	1 radni dan
b) od 5-10 godina radnog staža	2 radna dana
c) od 10-15 godina radnog staža	3 radna dana
d) od 15-20 godina radnog staža	4 radna dana
e) od 20-25 godina radnog staža	5 radnih dana
f) od 25 do 30 godina radnog staža	6 radnih dana
g) preko 30 godina radnog staža	7 radnih dana

3. prema uvjetima rada

a) rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim napregnutostima ili posebnim uvjetima rada	3 radna dana
b) rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom	2 radna dana

4. prema posebnim zdravstvenim i socijalnim uvjetima

a) radnik invalid rada ili radnik s tjelesnim oštećenjem najmanje 70%.	2 radna dana
b) roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim maloljetnim djetetom	2 radna dana,
c) roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje maloljetno dijete po	1 radni dan,
d) roditelju teže hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu	2 radna dana.

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

Članak 20.

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

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

Članak 21.

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

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz čl. 20. st. 1. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor;
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz čl. 20. st. 1. ovog Pravilnika ;
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

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

Članak 22.

Odluku o trajanju i korištenju godišnjeg odmora za svakog pojedinog radnika donosi ravnatelj Ustanove, u skladu s potrebama organizacije rada utvrđenim planom korištenja godišnjeg odmora.

Članak 23.

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

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

Članom uže obitelji smatraju se: suprug, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supruzi, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja sa radnikom živi u vanbračnoj zajednici.

Članovima šire obitelji smatraju se roditelj, brat i sestra bračnog druga te djed i baka.

Članak 24.

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

- | | |
|---|-------------------------|
| • za pripremu i polaganje ispita u višoj ili visokoj školi | do 15 radnih dana |
| • za pripremu i polaganje završnog ispita za magisterij ili doktorat | do 15 radnih dana |
| • za vrijeme trajanja osposobljavanja ili usavršavanja na koje je zaposlenik upućen | po potrebi usavršavanja |

Članak 25.

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

Članak 26.

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

Članak 27.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u tijeku kalendarske godine zbog školovanja ili stručnog usavršavanja, kao i za njegove druge osobne potrebe, ako po ocjeni ravnatelja izbjivanje radnika s rada neće štetno utjecati na poslovanje Ustanove. Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju neplaćeni dopust u slučajevima navedenim u stavku 1. ovoga članka može se odobriti u trajanju i dužem od 30 dana.

Za vrijeme neplaćenog dopusta /do 30 dana/ zaposlenikova prava, obveze i odgovornosti iz radnog odnosa miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

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

V. ODGOVORNOST ZAPOSLENIKA

Članak 28.

U slučaju da zaposlenik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu i aktima poslodavca, ravnatelj može pod uvjetima i na način utvrđen zakonom i ugovorom o radu radniku otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje sa zaposleničkim vijećem ili sindikatom.

Članak 29 .

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

Članak 30.

Obveza prethodnog pismenog upozorenja ne postoji u slučaju osobito teške povrede iz radnog odnosa od strane radnika ili zbog neke druge osobito važne činjenice uslijed koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa poslodavaca i radnika, nastavak radnog odnosa nije moguć (izvanredni otkaz).

Članak 31.

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

- neopravdani izostanak;

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

Članak 32.

Osobito teškim povredama iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom smatraju se:

- neizvršavanje obveza iz ugovora o radu;
- neotpočinjane s radom dana navedenog u ugovoru o radu;
- zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti;
- kaznena djela u svezi s radnim odnosom;
- odbijanje izvršenja radnog zadatka;
- učestalo kršenje pravila rada;
- povreda poslovne tajne;
- krađa alata, materijala, sirovina, dokumenata i sl.;
- konzumiranje alkohola ili narkotika za vrijeme rada;
- učestalo kašnjenje, prijevremeni odlazak s radnog mjesta ili produženo korištenje dnevnog odmora, ukupno više od 3 puta mjesečno
- nedolično ponašanje radnika kojim se uzrokuje nanošenje štete poslovnom ugledu poslodavca.

VI. PLAĆA I NAKNADE PLAĆE

Članak 33.

Plaću za rad u Ustanovi čini umnožak koeficijenta i kalkulativne osnovice uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža, a najviše za 20%.

Za ustrojenje radna mjesta u Ustanovi određuju se slijedeći koeficijenti:

- ravnatelj	4,00
- viši savjetnik specijalist	3,50
- stručni voditelj	2,80
- viši stručni savjetnik	2,30
- viši stručni suradnik	2,10
- glavni čuvar prirode	1,90
- stručni suradnik	1,85
- čuvar prirode	1,65
- administrativni referent	1,65

Kalkulativna osnovica utvrđuje se sukladno s kalkulativnom osnovicom za isplatu plaće službenicima i namještenicima u tijelima osnivača.

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

Članak 34.

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

- za rad u redovnom radnom vremenu 100 %
- za prekovremeni rad 100 %
- za rad noću 100 %
- za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni 100 %
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 100 %
- za rad subotom odnosno nedjeljom 100 %
- za rad na blagdane i neradne dane 100 %
- za prekid rada 70 %.

Članak 35.

Osnovna plaća prema efektivnim satima provedenim na radu uvećava se:

- za prekovremeni rad 40 %
- za rad noću 50 %
- za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni 10 %
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 10 %
- za rad subotom odnosno nedjeljom 35 %
- za rad na blagdane i neradne dane 50 %

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada).

Članak 36.

Radnik ima pravo na povoljnije uvjete rada bez smanjenja plaće:

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

U slučaju iz prethodnog stavka, čl. 3., radniku se neće smanjivati plaća koju je ostvario u vremenu prije nego je nastalo smanjenje radne sposobnosti.

Članak 37.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini troškova prijevoza javnim prometom.

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

Članak 38.

Radnik upućen na službeni put u zemlji i inozemstvu ima pravo na dnevnicu, naknade troškova prijevoza na službenom putu i naknade troškova noćenja.

Članak 39.

Dnevnica za službeni put isplaćuje se u visini propisanoj za dužnosnike i djelatnike Vukovarsako-srijemske županije.

Članak 40.

Radniku se priznaje cijela dnevnicica za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati. Radniku se priznaje cijela dnevnicica i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati, a pola dnevnice u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 12 sati ali duže od 8 sati.

Članak 41.

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

Članak 42.

Ako radnik po nalogu poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe poslodavca isplatiti će mu se naknada po prijeđenom kilometru za korištenje privatnog automobila u visini propisanoj za djelatnike Vukovarsko-srijemske županije.

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

Članak 43.

Radniku pripada pravo i na sva druga materijalna prava koja ostvaruju službenici i namještenici u tijelima osnivača (regres za korištenje godišnjeg odmora, nagrada za Božićne blagdane, dar u naravi, dar za djecu idr.) u visini i pod uvjetima utvrđenim Kolektivnim ugovorom za službenike tijela osnivača.

VII. MATERIJALNA ODGOVORNOST

Članak 44.

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

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

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

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

Članak 45.

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

Članak 46.

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

Članak 47.

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

Članak 48.

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

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 49.

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

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

Članak 50.

Ugovor o radu mogu otkazati Ustanova i radnik.

Članak 51.

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

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

Članak 52.

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

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

Članak 53.

Ustanova i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Članak 54.

Nije li ugovorom o radu drugačije ugovoreno, radnik i Ustanova mogu otkazati ugovor o radu uz otkazne rokove u najmanjem trajanju određenom zakonom, i to:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno manje od godinu dana;
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno godinu dana;
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno dvije godine;
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno pet godina;
- četiri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno deset godina;
- pet mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno petnaest godina;
- šest mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu u Ustanovi proveo neprekidno dvadeset godina.

U slučaju redovitog otkaza od strane radnika otkazni rokovi utvrđeni zakonom smanjuju se za polovicu, a ako zaposlenik za to ima osobito važan razlog otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.

IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 55.

O pravu i obvezi radnika odlučuje ravnatelj Ustanove.

Članak 56.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Ustanove ostvarenje toga prava tako što će uputiti zahtjev za ostvarivanje prava odnosno zahtjev za zaštitu prava ravnatelju Ustanove.

O odluci o ostvarivanja prava Ustanova je dužna dati radniku pouku o pravu ulaganja zahtjeva za zaštitu prava i upozoriti ga na rok za ulaganje zahtjeva i na tijelo kojem se zahtjev podnosi.

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

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

X. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 57.

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

Članak 58.

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

Klasa: 612-07/14-01/

Urbroj: 2196/1-16-14-1

Vinkovci, . . 2014. godine

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA

Pero Čorić

Objavljeno na oglasnoj ploči Javne ustanove za upravljanje zaštićenim prirodnim vrijednostima Vukovarsko – srijemske županije dana . 2014. godine.