



USTANOVA VIROVI
A: Trg kralja Tomislava 6/A, 32252 Otok

OIB: 50041632287
MBS: 030224355
IBAN: HR6124020061100947184

Bioekološko-edukacijski centar Virovi
A: Ulica Virovi 1, 32253 Komletinci

W: www.virovi.hr
E: info@virovi.hr
T: +385 32 353 500

Na temelju članka 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23), članka 22. i članka 23. Statuta ustanove Virovi od 17. lipnja 2024. godine Upravno vijeće ustanove Virovi na sjednici održanoj dana 22. rujna 2025. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom uređuje organizacija rada, prava i obveze, uvjeti i način određivanja plaća, naknada i drugih materijalnih prava zaposlenika ustanove Virovi, a posebno:

- zasnivanje radnog odnosa,
- organizacija rada,
- radno vrijeme i raspored radnog vremena,
- trajanje odmora i dopusta,
- zabrana natjecanja,
- plaće i dodaci na plaće zaposlenika,
- drugi novčani i nenovčani primici zaposlenika,
- sudjelovanje radnika u odlučivanju,
- zaštita prava, zdravlja i sigurnosti zaposlenika na radu,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- prestanak radnog odnosa,
- zabrana natjecanja,
- poslovna tajna.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve zaposlenike, ako prava i obveze pojedinog zaposlenika nisu drugačije uređena ugovorom o radu.

Pod pojmom zaposlenika, u smislu ovog Pravilnika, podrazumijevaju se svi zaposlenici u ustanovi Virovi koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćanim radnim vremenom, kao i vježbenici.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom na odgovarajući način se primjenjuju odredbe Zakona o radu, Statuta, drugi propisi i opći akti ustanove Virovi.

Članak 2.

Zaposlenik je obvezan savjesno i stručno obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, a prema uputama ravnatelja ili drugih od ravnatelja ovlaštenih osoba, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese ustanove Virovi i pridržavati se stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada i pravila struke.

Ustanova Virovi će zaposleniku 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 Virovi, ako ispunjavaju opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene Zakonom i posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisane Zakonom, općim aktima ustanove Virovi, ovim Pravilnikom i drugim propisima.

Članak 4.

Odluku o potrebi zapošljavanja u ustanovi Virovi donosi ravnatelj uz suglasnost Upravnog vijeća.

Članak 5.

Zaposlenici ustanove Virovi primaju se u radni odnos putem natječaja koji se objavljuje na oglasnoj ploči u ustanovi Virovi i službenoj mrežnoj stranici ustanove Virovi.

Iznimno od gore navedenoga, bez provođenja natječaja za zapošljavanje u slučaju izvanrednih okolnosti kao što su povećan opseg poslova, otkaz radnika, smrt radnika ili sl. može se zaposliti osoba na određeno - na najdulje dva (2) mjeseca.

Zasnivanje radnog odnosa na način utvrđen u prethodnom stavku ne odnosi se na osobe zaposlene u upravnim tijelima Grada Otoka i pravnim osobama čiji je i osnivač.

U tom slučaju zasnivanje radnog odnosa provodi se temeljem pisanog sporazuma između ravnatelja i pročelnika upravnog tijela, odnosno ovlaštenog predstavnika pravne osobe u kojoj je osoba od tada radila sukladno Statutu.

Članak 6.

Rok za podnošenje prijave na natječaj za zasnivanje radnog odnosa u ustanovi Virovi ne smije biti kraći od 8 dana niti duži od 15 dana.

Nepravodobne, nepotpune te prijave koje ne ispunjavaju formalne uvjete natječaja neće se razmatrati.

Ukoliko smatra posebnim ravnatelj ustanove Virovi može imenovati stručnu komisiju koja će provjeriti znanje, sposobnost i vještinu kandidata prijavljenih na natječaj.

Provjera znanja, sposobnosti i vještina može se obaviti pomoću odgovarajućih pisanih testova, rješavanja zadataka, provjerom praktičnog rada na određenim poslovima, intervjuom.

O rezultatima provedenog natječaja i izboru kandidata obavijestiti će se osobe koje su sudjelovale u tom postupku u roku od 8 dana od dana donošenja odluke.

Po raspisanom natječaju ne mora se izvršiti izbor, ali se u tom slučaju donosi odluka o poništenju natječaja.

Članak 7.

Imenovanje i razrješenje ravnatelja ustanove Virovi obavlja se na način i po postupku utvrđenom Zakonom, Odlukom o osnivanju ustanove Virovi i njenim Statutom.

Članak 8.

Međusobna prava i obveze sa izabranim kandidatima uređuje se ugovorom o radu.

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

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

Prije stupanja na rad zaposleniku se mora omogućiti uvid u ovaj Pravilnik i ostale akte kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

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

Ugovor o radu zaključuje Upravno vijeće, u odnosu na radna mjesta čiji je izbor odnosno imenovanje u nadležnosti Upravnog vijeća, odnosno ravnatelj ustanove Virovi u odnosu na sva ostala radna mjesta. Ugovor o radu ravnatelja ustanove Virovi, temeljem odluke o imenovanju od strane Upravnog vijeća, zaključuje Upravno vijeće.

Članak 9.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim u slučajevima kada je to zakonom drugačije određeno.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad ovisno o složenosti poslova, i to:

- do trećeg stupnja stručne spreme u trajanju do dva mjeseca,
- za četvrti stupanj stručne spreme u trajanju do četiri mjeseca,
- za peti stupanj stručne spreme u trajanju do pet mjeseci i

- za šesti i sedmi stupanj stručne spreme u trajanju do šest mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam (7) dana.

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ga jedna strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

Iznimno, kada za to postoji stvaran i valjan razlog, ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme, i to u slučaju:

- zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- privremenog povećanja opsega poslova,
- privremenih poslova za koje postoji iznimna potreba,
- ostvarivanja određenog poslovnog pothvata,
- i u drugim slučajevima pod uvjetima i na rok utvrđenim Zakonom o radu.

Članak 10.

Ustanova Virovi će omogućiti zaposleniku, u skladu s mogućnostima i potrebama radnog mjesta, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

Tijekom obrazovanja za potrebe ustanove Virovi zaposleniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Međusobna prava i obveze između zaposlenika koji je upućen na obrazovanje i ustanove, uređuje se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Članak 11.

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

Pod pojmom vježbenika, u smislu ovog Pravilnika smatra se osoba sa završenim obrazovanjem određene stručne spreme i struke bez radnog iskustva na odgovarajućim poslovima ili s radnim iskustvom kraćim od vremena propisanog za vježbenički staž.

Vježbenik se u radni odnos prima putem natječaja na određeno vrijeme.

Vježbenički staž traje 12 mjeseci.

Za vrijeme trajanja vježbeničkog staža vježbenik ima pravo na 85% plaće poslova radnog mjesta najniže složenosti njegove stručne spreme.

Način osposobljavanja vježbenika za samostalni rad propisati će se ugovorom o radu.

Vježbenik koji nakon isteka vježbeničkog staža u cijelosti zadovolji uvjete za samostalno obavljanje poslova i radnih zadaća odgovarajućeg radnog mjesta, može se ponuditi zaključenje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, ukoliko ustanova Virovi postoji upražnjeno radno mjesto na koje se vježbenik može primiti u stalni radni odnos.

Članak 12.

Ako je stručni ispiti 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.

Stručno osposobljavanje za rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako zakonom nije drugačije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

III. ORGANIZACIJA RADA POSLODAVCA

Članak 13.

Organizacija rada uređena je u Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu.

IV. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 14.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno. Radno vrijeme može biti preraspoređeno sukladno potrebama poslovanja.

V. ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 15.

Zaposlenik koji radi puno radno vrijeme ima pravo na dnevni odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta koja se ne može koristiti prva 2 sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja 2 sata prije završetka radnog vremena.

DNEVNI ODMOR

Članak 16.

Između dva uzastopna radna dana zaposlenik ima pravo na dnevni odmor najmanje 12 sati neprekidno.

TJEDNI ODMOR

Članak 17.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 16. ovoga pravilnika.

Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati.

Tjedni odmor će se regulirati rasporedom rada.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 18.

Zaposlenik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna uvećano prema pojedinačno određenim mjerilima te sukladno Zakonu o radu.

Članak 19.

Dužina godišnjeg odmora svakog radnika utvrđuje se tako da se na osnovicu od:

- 20 radnih dana za radnike kojima je radni tjedan raspoređen u pet radnih dana, odnosno na osnovicu od
- 24 radna dana za radnike kojima je radni tjedan raspoređen u šest radnih dana dodaje još najmanje:
 - a) s osnove složenosti poslova
 - radniku na radnom mjestu sa zahtijevanim VII. stupnjem obrazovanja 4 radna dana
 - radniku na radnom mjestu sa zahtijevanim VI. stupnjem obrazovanja 3 radna dana
 - radniku na radnom mjestu sa zahtijevanim V. stupnjem obrazovanja 2 radna dana
 - radniku na radnom mjestu sa zahtijevanim IV. stupnjem obrazovanja 1 radni dan
 - b) s osnova ukupnog radnog staža, na svakih šest godina radnog staža radnika 1 radni dan
 - c) s osnova invalidnosti i tjelesnog oštećenja 1 radni dan
 - d) samohrani roditelj 2 radna dana.

Radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, osim radnika kojem radni odnos prestaje zbog stjecanja prava na mirovinu.

Članak 20.

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

Članak 21.

Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

Poslodavac koji je radniku iz stavka 1. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

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

Članak 22.

Rješenje o trajanju i korištenju godišnjeg odmora za svakog pojedinog zaposlenika donosi ravnatelj ustanove Virovi, u skladu s potrebama organizacije rada utvrđenim planom korištenja godišnjeg odmora najkasnije do 31. svibnja.

Poslodavac je dužan radnika izvijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije korištenja.

Članak 23.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristi 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.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik je dužan izvijestiti poslodavca o pravu na korištenje jednog dana godišnjeg odmora po svojoj želji najkasnije dva (3) dana prije korištenja.

Članak 24.

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

U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora. Naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 25.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje i neradni dani, blagdani i plaćeni dopusti.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

DOPUST

Članak 26.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na odsustvovanje s rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, i to za:

- sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	3 radna dana
- smrt supružnika, životnog partnera, roditelja, djece	7 radnih dana
- smrt braće, sestara, djedova, baka, roditelja i braće i sestara supružnika i životnog partnera,	2 radna dana
- selidbe	2 radna dana
- teže bolesti i liječenja člana uže obitelji	3 radna dana
- elementarne nepogode većih razmjera	5 radnih dana
- dobrovoljno davanje krvi za svako davanje	1 radni dan
- školovanje, osposobljavanje i obrazovanje	6 radnih dana.

Korištenje prava na plaćeni dopust u slučajevima utvrđenim stavkom 1. ovog članka, radnik ostvaruje u trenutku nastanka tih određenih važnih osobnih potreba, te u slučaju ponavljanja istih ili drugih slučajeva iz stavka 1. ovog članka u jednoj godini ima pravo na plaćeni dopust predviđen za svaki slučaj.

Radnik je dužan pravodobno i prema okolnostima slučaja izvijestiti poslodavca o vremenu korištenja plaćenog dopusta, a za slučajeve iz točke 8. i 9. stavka 1. ovog članka dužan je vrijeme korištenja dopusta dogovoriti s poslodavcem.

Pravo na plaćeni dopust iz stavka 1. točka 9. pripada radniku ako je na školovanje/osposobljavanje/obrazovanje upućen od strane poslodavca ili se školuje, obrazuje, osposobljava za potrebe obavljanja poslova kod poslodavca i u dogovoru s poslodavcem.

Ako se tijekom godine ponovi neki slučaj iz stavka 1. ovog članka, radnik može ostvariti pravo na plaćeni dopust najviše do 7 dana u godini.

Radnik ne ostvaruje pravo na odsustvo s rada ukoliko okolnosti utvrđene stavkom 1. ovog članka nastupe kada radnik ne radi zbog korištenja slobodnih dana, bolovanja, neplaćenog dopusta ili drugih opravdanih slučajeva odsutnosti s rada.

Članak 27.

Radniku se može, na osobni zahtjev, odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u slučajevima:

- njege člana uže obitelji
- izgradnje ili popravka kuće ili stana
- liječenja na osobni trošak
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na osobni trošak

- u drugim opravdanim slučajevima.

Kad to okolnosti dopuštaju, neplaćeni dopust za slučajeve iz stavka 1. ovog članka može se odobriti duže od 30 dana.

Za trajanja neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom miruju.

VI. PLAĆE I DODACI NA PLAĆE ZAPOSLENIKA

Članak 28.

Za izvršeni rad za Ustanovu zaposlenik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem zaposlenik radi,
- dodatka na plaću za radni staž.

Plaću zaposlenika u ustanovi čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koji je zaposlenik raspoređen i osnovice za obračun plaće.

Osnovica za obračun plaće iznosi **680,00 eura bruto**.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu ukupnog radnog staža za 0,5 %.

Radnik koji rasporedom radnog vremena, sukladno potrebama procesa rada u ugostiteljstvu, radi nedjeljom, blagdanom, u noćnom radu i drugim uvjetima, ima pravo na povećanje osnovne plaće za sljedeće dodatke:

– za rad u dane blagdana i u neradne dane utvrđene zakonom	50 %
– za rad nedjeljom	50 %
– za noćni rad	30 %
– za rad u drugoj smjeni u slučaju stalnog smjenskog rada	10 %
– za dvokratni rad	10 %
– za prekovremeni rad	50 %
– za otežane uvjete rada	5 %

Osnovicom se u smislu stavka 3. ovog članka smatra osnovica koja se primjenjuje na izračun plaća, a koju je donijelo Upravno vijeće ustanove Virovi.

Stimulativni dio plaće utvrđuje se ovisno o ostvarenim rezultatima rada. Stimulativni dio plaće utvrđuje se u postotku na osnovnu plaću. Stimulativni dio plaće utvrđuje ravnatelj ustanove u skladu s utvrđenim kriterijima i mjerilima.

Stimulativni dio plaće može iznositi od 5% do 50% ukupnih sredstava namijenjenih za plaće. Odluku o visini stimulacije donosi ravnatelj ustanove.

Elementi za ostvarivanje stimulativnog dijela plaće zaposlenika su: vrijeme rada, količina rada, kvaliteta rada, pravovremenost, izvršenih radnih zadataka, u skladu s uputama i radnim nalogima nadređene osobe.

Članak 29.

Za ustrojena radna mjesta u ustanovi Virovi određuju se sljedeći koeficijenti složenosti:

- <i>Ravnatelj</i>	<i>4,00</i>
- <i>Savjetnik za pravne poslove</i>	<i>3,30</i>
- <i>Viši stručni suradnik za prodaju i marketing</i>	<i>2,66</i>
- <i>Stručni suradnik za financije i opće poslove</i>	<i>2,43</i>
- <i>Voditelj restorana</i>	<i>2,43</i>
- <i>Glavni kuhar</i>	<i>2,43</i>
- <i>Pomoćnik glavnog kuhara</i>	<i>2,32</i>
- <i>Kuhar</i>	<i>2,11</i>
- <i>Pomoćni kuhar</i>	<i>1,77</i>
- <i>Glavni konobar</i>	<i>2,11</i>
- <i>Konobar - Recepcionar</i>	<i>1,93</i>
- <i>Servirka</i>	<i>1,77</i>
- <i>Sobarica - Spremačica</i>	<i>1,77</i>
- <i>Domar - Ekonom</i>	<i>1,77</i>
- <i>Turistički vodič</i>	<i>1,77</i>

Članak 30.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za razdoblje koje čini kalendarski mjesec, do petnaestog dana u mjesecu za protekli mjesec.

Članak 31.

Ako je zaposlenik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 80% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem. Naknada u 100% iznosu plaće pripada zaposleniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

VII. DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI ZAPOSLENIKA

Članak 32.

Zaposlenik može ostvariti pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

Regres iz stavka 1. ovog članka može se isplatiti u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Odluku o visini regresa i njegovoj isplati donosi ravnatelj sukladno raspoloživim proračunskim sredstvima.

Zaposlenicima se može isplatiti jednokratni dodatak - božićnica i/ili uskrsnica u iznosu kojeg posebnom odlukom određuje ravnatelj sukladno raspoloživim proračunskim sredstvima.

Članak 33.

Radnik koji odlazi u mirovinu sukladno propisima o mirovinskom osiguranju ima pravo na otpremninu najmanje u propisanom neoporezivom iznosu za te namjene utvrđenog poreznim propisima.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu u slučajevima i najmanje u iznosu propisanom zakonom.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojem se otkazuje ugovor o radu, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao sukladno prethodnom stavku, osim ako je odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima sukladno zakonu.

Članak 34.

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na solidarnu pomoć u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana
- nastanka teške invalidnosti
- smrti radnika

Iznosi za pojedine slučajeve ne mogu biti niži od neoporezivih iznosa utvrđenih Pravilnikom o porezu na dohodak, temeljem Zakona o porezu na dohodak.

Poslodavac može isplatiti solidarnu pomoć radniku u slučaju smrti člana uže obitelji.

Pod članom uže obitelji smatraju se: supružnik, životni partner, roditelji i djeca.

Članak 35.

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju rođenja djeteta u visini 50% jedne prosječne osnovice.

Članak 36.

Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice u najvećem iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez i naknada punog iznosa troškova noćenja.

Naknada troškova i dnevnica za službeno putovanje u inozemstvu uređuje se na način kako je to regulirano propisima o izdacima za službena putovanja za korisnike državnog proračuna.

Članak 37.

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

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se u najvećem iznosu za koji se prema propisima ne plaća porez.

Članak 38.

Zaposlenici imaju pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska i odlaska s posla u visini 0,18 eura po kilometru pod uvjetom da je udaljenost od prebivališta do mjesta rada u jednom smjeru najkraćim pravcem najmanje 2 kilometra bez obzira na vrstu prijevoza.

Visina naknade troškova prijevoza iz prethodnog stavka usklađivat će se s rastom cijena goriva svakog posljednjeg utorka u mjesecu za umnožak postotka povećanja prosječne cijene goriva i faktora 0,7, ali samo ako se srednja cijena litre goriva Eurosuper 95 i Eurodizel promatrana svakog posljednjeg utorka u mjesecu promjeni za više od 10% u usporedbi sa srednjom cijenom utvrđenom posljednjeg utorka u travnju 2022. godina, a koja iznosi 1,69 eura, odnosno ako bude niža od 1,52 eura ili viša od 1,85 eura.

Promjena visine naknade troškova prijevoza po prijašnjem kilometru objavit će se na mrežnim stranicama ministarstva nadležnog za rad, a kao referentna cijena litre goriva Eurosuper 95 i Eurodizel uzima se cijena na benzinskim postajama INA- Industrija nafte d.d. dostupna na Web posrtalu mzoe-gor.hr. Naknada troškova prijevoza isplaćuje se pri isplati plaće zaposlenicima.

Zaposlenicima se naknada troškova prijevoza neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada službenik više od dva dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

Članak 39.

Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe iznosi 0,40 EUR po prijašnjem kilometru, za prijašnji put od mjesta gdje zaposlenik radi do mjesta gdje ga ravnatelj šalje na poslovni put.

Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe na udaljenost do 30 kilometara od mjesta rada (u jednom smjeru) isplatit će se na temelju uredne i vjerodostojne evidencije o korištenju privatnog automobila u službene svrhe koja sadrži sljedeće podatke: opće podatke o poslodavcu i radniku (naziv, OIB, ime i prezime zaposlenika, registarska oznaka vozila, datum, vrijeme, početno i završno stanje brojila, broj prijašenih kilometara, relaciju i razlog službenog putovanja) te račune za stvarno nastale troškove vezane za korištenje automobila (računi za parkiranje i sl.).

Za službeni put privatnim automobilom na udaljenosti većoj od 30 kilometara od mjesta rada (u jednom smjeru) isplata se veže uz ispunjavanje putnog naloga.

Članak 40.

Ravnatelj može donijeti odluku o kolektivnom osiguranju zaposlenika od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodno vrijeme. Osim navedenog, zaposlenici imaju pravo na sistematski pregled jedan puta godišnje sukladno proračunskim sredstvima a odluku o istomu donosi ravnatelj ustanove.

Članak 41.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž kod istog poslodavca, najmanje u visini najviših neoporezivih iznosa utvrđenih poreznim propisima za te namjene, za navršenih:

- 10 godina radnog staža,
- 15 godina radnog staža,
- 20 godina radnog staža,
- 25 godina radnog staža,
- 30 godina radnog staža,
- 35 godina radnog staža,
- 40 i svakih navršenih pet godina radnog staža.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca/pravilnikom o radu ili ugovorom o radu utvrditi slučajeve prekida staža koje poslodavac smatra neprekidnim stažem.

Poslodavac je dužan jubilarnu nagradu isplatiti radniku najkasnije s plaćom za mjesec studeni u godini u kojoj je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Članak 42.

Poslodavac je dužan jednom godišnje radniku, koji ima dijete do 15 godina života, osigurati prigodni dar ili isplatiti novac za dar najmanje u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima za tu namjenu.

Članak 43.

Djelatnicima se jednom ili u više navrata godišnje može dati nagrada za ostvarene rezultate rada pojedinačne vrijednosti koja ne prelazi iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez o čemu odlučuje ravnatelj sukladno Odluci o kriterijima nagrađivanja radnika prema ostvarenim rezultatima rada.

Radnicima se može isplatiti novčana paušalna naknada za podmirivanje troškova prehrane do neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak o čemu Odluku donosi ravnatelj ustanove sukladno proračunskim sredstvima.

Članak 44.

Kada se tijekom radnog vijeka zaposleniku smanji njegova radna sposobnost zbog godina starosti, općeg zdravstvenog stanja, fizičke i psihičke iscrpljenosti, povrede na radu, invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti, te drugih razloga koji se utvrđuju ovim Pravilnikom ili Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu, ustanova Virovi je dužna osigurati povoljnije uvjete rada za tog radnika

(lakši posao, rad na jednostavnijim poslovima i sl.) bez smanjenja njegova plaće koju je ostvarivao u vremenu prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

Članak 45.

Naknada plaće koja zaposleniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene smanjene sposobnosti zbog nastanka invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto ne može biti manja od iznosa plaće radnog mjesta na koje je do tada bio raspoređen.

Članak 46.

Zaposleniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti nastale ozljedom na radu bez njegove krivnje ili profesionalnog oboljenja, isplatiti će se plaća za skraćeno radno vrijeme i naknada u visini razlike između naknade koju ostvaruje prema propisima invalidsko-mirovinskog osiguranja i plaće radnog mjesta na koje je bio raspoređen.

VIII. ZAŠTITA PRAVA, ZDRAVLJA I SIGURNOSTI ZAPOSLENIKA U RADU

Članak 47.

Ustanova Virovi je dužna osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost zaposlenika na radu, uključujući i osiguranje odgovarajuće opreme za rad.

Ustanova Virovi će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života, te sigurnost i zdravlje zaposlenika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Članak 48.

Dužnost je svakog zaposlenika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju i o sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu sa osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao poslodavac.

Zaposlenik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljni položaj zbog takvog postupka u odnosu na druge zaposlenike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je prema posebnim propisima i pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Zaposlenik je obvezan:

- raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,

- upotrebljavati i održavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposredno nadređenog radnika na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, kao i na osobnim i zaštitnim sredstvima i na nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika ili njegov okoliš,
- podvrći se provjeriti da li je pod utjecajem alkohola drugih sredstava ovisnosti ili bolestan.

Ustanova je dužna urediti mjesto rada, pristup mjestu rada, opremu i sredstva za rad, te organizirati rad koji osigurava zaštitu života i zdravlje radnika.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 49.

Zaposleniku prestaje radni odnos u ustanovi Virovi na način i uz uvjete utvrđene zakonom i to:

- 1) smrću radnika
- 2) smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima
- 3) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- 4) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- 5) sporazumom radnike i poslodavca
- 6) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- 7) otkazom
- 8) odlukom nadležnog suda.

Članak 50.

Ugovor o radu može otkazati ustanova Virovi ili zaposlenik.

Ugovor o radu u odnosu na ravnatelja i zaposlenika koje bira i imenuje Upravno vijeće otkazuje Upravno vijeće, a u odnosu na ostale zaposlenike ravnatelj.

Članak 51.

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

Članak 52.

Ugovor o radu uz propisani ili ugovorni otkazni rok (redoviti otkaz), može se otkazati 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 zaposlenik 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 radnik).

Članak 53.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako ustanova Virovi ne može zaposliti zaposlenika na nekim drugim poslovima predviđenim Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu.

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

Članak 54.

Ustanova Virovi i zaposlenik mogu otkazati ugovor o radu, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teške povrede obveze radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 55.

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

- dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu u ustanovi Virovi proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je zaposlenik u radnom odnosu u ustanovi Virovi proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu u ustanovi Virovi proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu u ustanovi Virovi proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je zaposlenik u radnom odnosu u ustanovi Virovi proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je zaposlenik u radnom odnosu u ustanovi Virovi proveo neprekidno dvadeset godina,
- otkazni rok se povećava zaposleniku koji je u radnom odnosu u ustanovi Virovi proveo neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je zaposlenik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Članak 56.

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

Članak 57.

Zaposlenik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu ustanovi Virovi dužan ju je nadoknaditi.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu ako je prouzročena:

- kašnjenjem u dolasku na posao uvjetovanom krivnjom zaposlenika,
- neovlaštenim napuštanjem posla tijekom rada ili prije isteka radnog vremena,
- neopravdanom izostankom s posla,
- nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka te odugovlačenjem obavljanja istih.

Za slučajeve iz stavka 2. ovog članka ravnatelj će odlukom izreći visinu naknade štete u paušalnom iznosu od 10% od plaće zaposlenika za tekući mjesec u kojem je šteta nastala.

Ako je šteta mnogo veća od iznosa naknade poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

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

Članak 58.

Osobito teškim povredama obveze iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom zbog kojih ustanova Virovi može otkazati ugovor o radu temeljem članka 64., smatraju se naročito sljedeće povrede:

- neizvršavanje ili nemarno i neuredno izvršavanje poslova povjerenih radniku na izvršavanje, odnosno obveza iz ugovora o radu,
- nezapočinjanje sa radom dana navedenog u ugovoru o radu,
- neopravdani izostanak s rada tri (3) radna dana uzastopce ili pet (5) u tijeku godine,
- zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
- kaznena djela u svezi s radnim odnosom,
- učestalo kršenje pravila rada, a što između ostalog uključuje, ali nije ograničeno na sukob radnika sa drugim radnicima, neprihvatljiv odnos prema trećima,
- krađa ili nenamjensko i nesvjesno korištenje materijala i svih predmeta u vlasništvu ustanove Virovi koji su radniku dostupni na radnom mjestu, poslove dokumentacije, sredstva rada i sl.,
- davanje netočnih podataka ako je to bilo od bitnog utjecaja na poslovanje ustanove Virovi,
- ponavljanje povrede radne obveze iz članka 66. ovog Pravilnika,
- odavanje/povreda poslovne tajne i svake druge tajne koju je radnik saznao u vezi s radom u ustanovi Virovi, osobito podataka o poslovima, znanjima, iskustvima i svim podacima od

važnosti za ustanovu Virovi, neovisno o tome da li je za ustanovu Virovi takvim postupanjem proizašla bilo kakva šteta,

- svaka druga radnja ili propuštanje radnje na radu ili u svezi sa radom koja nanese štetu ustanovi Virovi.

Svaki zaposlenik je dužan, u slučaju povreda iz prethodnog stavka, odmah po saznanju pisano izvijestiti neposrednog rukovoditelja o zaposleniku koji je povrijedio obveze iz radnog odnosa ili o osobito važnoj činjenici koja je opravdani razlog za otkaz ugovor o radu.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 59.

Zaposlenik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadila ustanova Virovi, dužan je ustanovi Virovi nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 60.

Ako zaposlenik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom ustanova Virovi je dužna zaposleniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Članak 61.

Zaposlenik koji smatra da mu je ustanova Virovi povrijedila neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od petnaest (15) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti zahtjev za zaštitu prava.

O zahtjevu za zaštitu prava odlučuje ravnatelj ustanove Virovi o roku od petnaest (15) dana od dana dostave zahtjeva.

Članak 62.

Odluke o otkazu i ostale odluke o ostvarivanju prava neposredno se uručuju zaposleniku ili dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu koju je zaposlenik prijavio ustanovi Virovi.

U slučaju odbijanja primitka odluke ili da je posljednja адреса koju je zaposlenik prijavio ustanovi Virovi pogrešna, dostavljanje se vrši isticanjem na oglasnoj ploči ustanove Virovi.

Dostava će se smatrati izvršenom protekom roka od osam (8) dana od isticanja odluke na oglasnoj ploči.

XI. ZABRANA NATJECANJA ZAPOSLENIKA S USTANOVOM VIROVI

Članak 63.

Zaposlenik ne smije bez odobrenja ustanove Virovi, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja ustanova Virovi (zakonska zabrana natjecanja).

Ako zaposlenik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, ustanova Virovi može od zaposlenika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljen posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu zaposlenik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

Pravo ustanove Virovi iz stavka 2. ovog članka prestaje u roku od tri (3) mjeseca od dana kada je ustanova saznala za sklapanje posla, odnosno pet (5) godina od dana sklapanja posla.

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa ustanova Virovi znala da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevala da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dala odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

Ustanova Virovi može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovog članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

Zakonska zabrana natjecanja traje za vrijeme trajanja radnog odnosa radnika kod ustanove.

Svi projekti nastali za vrijeme trajanja rada zaposlenika u ustanovi ostaju intelektualno vlasništvo ustanove.

XII. POSLOVNA TAJNA

Članak 64.

Zaposlenik se obvezuje da će čuvati tajnost svih isprava i podataka do kojih na bilo koji način dođe u radu u ustanovi Virovi, te odavanje ovih podataka bez odobrenja ustanove, suprotno interesima ustanove i klijenata ustanove, predstavlja osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

Zaposlenik je dužan čuvati poslovnu tajnu kako za trajanje svog ugovora o radu, tako i nakon prestanka radnog odnosa u ustanovi Virovi.

Povjerljivi podaci nikad neće biti otkriveni niti uvjetovani da budu otkriveni, bilo direktno ili indirektno, niti jednoj trećoj strani ili osobi, uključujući i druge zaposlenike zaposlene u ustanovi Virovi, od strane zaposlenika, osim onih zaposlenika koji trebaju znati i čije je poznavanje potrebno za provođenje aktivnosti iz pojedinačnog ugovora o radu.

Zaposlenik je odgovoran za bilo kakvo kršenje ove odredbe o tajnosti ili bilo kakvu zloupotrebu povjerljivih podataka učinjene bilo osobno, bilo od ikoje treće osobe povezane sa zaposlenikom.

U slučaju povrede bilo koje odredbe iz ovog Pravilnika o radu, zaposlenik je odgovoran ustanovi Virovi za cjelokupnu pretrpljenu štetu, te ustanova ima pravo potraživati naknadu cjelokupne štete (uključujući i izmaklu dobit) od zaposlenika.

Članak 65.

Obveze u odnosu na korištenje povjerljivih podataka navedenih u ovom Pravilniku o radu nisu primjenjive na bilo koji navod ako:

- a) je za vrijeme objave od strane zaposlenika u javnoj domeni ili je postala javna na dopušten način, a ne bespravnom radnjom od strane zaposlenika, ili
- b) je po zahtjevu suda ili drugih pravosudnih tijela na temelju pisanog zahtjeva zaposleniku, isti je dužan predati zatraženi materijal, ali istovremeno mora obavijestiti ustanovu Virovi o svim izvršenim radnjama u pisanom obliku, ili
- c) je odobren za objavu ili korištenje pismenim odobrenjem od strane ustanove Virovi.

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 66.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način i po postupku utvrđenim za njegovo donošenje.

Članak 67.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog (8) dana od objave na oglasnoj ploči ustanove Virovi.

Članak 68.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti prethodni od 1. svibnja 2025. godine.

U Otoku 22. rujna 2025. godine

Predsjednik Upravnog vijeća

Ivan Dabro



OBJAVLJENO: 22. 9. 2025. g.

STUPA NA SNAGU: 30. 9. 2025. g.