

PRAVA I OBVEZE RADNIKA U RADNOM ODNOSU

Izvor: Zakon o radu („NN” br. 93/14.),
TKU („NN” br. 24/17.),
Pravilnik o radu Fakulteta

Izradila: Meri Marić, mag. iur.

PRAVA I OBVEZE RADNIKA U RADNOM ODNOSU

- PROPISI
- SVRHA ZAKONA O RADU
- PREDMET ZAKONA O RADU
- TEMELJNE OBVEZE I PRAVA
- ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA
- SUDSKA ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA
- EVIDENCIJA O RADNICIMA I RADNOM VREMENU
- ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI
- RADNO VRIJEME
- ODMORI I DOPUSTI
- PRESTANAK UGOVORA O RADU

PROPISI U VEZI S RADNIM ODNOSOM:

- *ZAKON O RADU*
- *TEMELJNI KOLEKTIVNI UGOVOR ZA SLUŽBENIKE I NAMJEŠTENIKE U JAVNIM SLUŽBAMA*
- *UREDBA O NAZIVIMA RADNIH MJESTA I KOEFICIJENTIMA SLOŽENOSTI POSLOVA U JAVNIM SLUŽBAMA*
- *ZAKON O JAVNIM USTANOVAMA*
- *ZAKON O PLAĆAMA U JAVNIM SLUŽBAMA*
- *ZAKON O ZNANSTVENOJ DJELATNOSTI I VISOKOM OBRAZOVANJU*
- *ZAKON O RODILJNIM I RODITELJSKIM POTPORAMA*
- *ZAKON O MIROVINSKOM OSIGURANJU*
- *ZAKON O POTICANJU ZAPOŠLJAVANJA*
- *ZAKON O OBVEZNIM ODNOSIMA*
- *PRAVILNIK O SADRŽAJU I NAČINU VOĐENJA EVIDENCIJE O RADNICIMA*
- *INTERNI AKTI USTANOVE*
- <http://pisar/Ostalo.htm>

Dužnost poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom

Članak 8.

(1) U radnom odnosu poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi ovoga i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, kolektivnih ugovora i pravilnika o radu.

(2) Prije stupanja radnika na rad, poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

(3) Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i pravilnik o radu moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima.

(4) Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, a koje nije uređeno ovim ili drugim zakonom, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora, opći propisi obveznoga prava.

SVRHA ZAKONA O RADU

- Zaštiti subjekte radnog odnosa (poslodavca i radnika).
- Subjekti radno-pravnog odnosa čitajući i tumačeći odredbe ZOR-a uvijek moraju ocijeniti od slučaja do slučaja prema okolnostima i pravnoj prirodi radno-pravnog odnosa svrhu i cilj uređenja tog odnosa (koja je svrha neke norme, cilj, što je zakonodavac htio određenom normom postići.)



PREDMET ZAKONA O RADU (čl. 1.-9.)



- Navedene su direktive EU koje su prenesene u naš pravni poredak.
- Zakon o radu je **osnovni zakon (opći propis)** radnog zakonodavstva te se u svim situacijama kada postoji neki posebni zakon treba primijeniti lex specialis derogat lege generali.
- (npr. UOR na određeno, Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju).

Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa

Članak 7.

- (1) Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.
- (2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.
- (3) Poslodavac je dužan **osigurati radniku uvjete za rad** na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
- (4) Zabranjena je izravna ili neizravna **diskriminacija** na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s ovim Zakonom i posebnim zakonima.
- (5) Poslodavac je dužan **zaštititi dostojanstvo** radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s ovim Zakonom i posebnim zakonima.



Sloboda ugovaranja

Članak 9.

- (1) Poslodavac, radnik i radničko vijeće te sindikati i udruge poslodavaca, mogu ugovoriti uvjete rada koji su za radnika povoljniji od uvjeta određenih ovim ili drugim zakonom.
- (2) Poslodavac, udruge poslodavaca i sindikati mogu kolektivnim ugovorom ugovoriti uvjete rada nepovoljnije od uvjeta određenih ovim Zakonom, samo ako je ovim ili drugim zakonom to izričito propisano.
- **(3) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno.**



ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

- ISKLJUČIVO UGOVOROM O RADU
- U PISANOM OBLIKU (presumpcija iz čl. 14. st. 4. ZOR)
- DVOSTRANO OBLIGOVAN UGOVOR



Podaci koji se ne smiju tražiti
Članak 25.

- (1) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.
- (2) Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka, **ne mora se odgovoriti.**

- Pitanja koja se odnose na obiteljski i socijalni status.
- Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima („NN“ br. 32/15, 97/15, stupio na snagu 28.3.2015.); navedene podatke samoinicijativno poslodavcu prijavljuje i dostavlja radnik ukoliko želi ostvarivati u vezi s njima određena prava iz radnog odnosa.
- Prekršaj: 31.000,00 -60.000,00



PRIMJER

EVIDENCIJA PODATAKA O RADNIKU prema Pravilniku o sadržaju i načinu vođenju evidencije o radnicima (NN 31/2015)			
1)	IME I PREZIME RADNIKA		
1)	IME OCA/MAJKE		
1)	OIB		
1)	JMBG		
1)	OB (HZMO)		
1)	SPOL	<input type="checkbox"/> M	<input type="checkbox"/> Ž
1)	DAN, MJESEC I GODINA ROĐENJA		
1)	MJESTO ROĐENJA (država ako je mjesto izvan RH)		
1)	DRŽAVLJANSTVO		
1)	PREBIVALIŠTE odnosno BORA VIŠTE		
1)	DOZVOLA ZA BORA VAK I RAD za strance ili potvrda o prijavi		
1)	OBRAZOVANJE	stručno obrazovanje posebni ispiti, tečajevi i slično	
1)	DAN POČETKA RADA		
1)	ZANIMANJE, NAZIV POSLA, NARAV I VRSTA RADA koje radnik obavlja		
1)	UGOVOR O RADU SKLOPLJEN NA	<input type="checkbox"/> ODREĐENO VRIJEME	od _____ do _____ od _____ do _____ odredivo do:
		<input type="checkbox"/> NEODREĐENO VRIJEME	
16)	<input type="checkbox"/> UGOVOR čl. 61. st.3. ZOR-a	br. sati	suglasnost poslodavca s punim r.v. <input type="checkbox"/>
		br. sati	suglasnost svih poslodavca s nepunim r.v. <input type="checkbox"/>
		br. sati	obavijest poslodavcima o radu za nepuno r.v. <input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/> UGOVOR čl. 62. st.3. ZOR-a		
17)	VRIJEME TRAJANJA PROBNOG RADA -ako je ugovoreno		
18)	PRIPRAVNIČKI STAŽ -ako je ugovoren	trajanje vrijeme i rezultat polaganja stručnog ispita -ako je predviđen i obavljen	
19)	RAD U INOZEMSTVU	trajanje država i mjesto rada	
20)	PRIVREMENO USTUPANJE RADNIKA U POVEZANO DRUŠTVO	trajanje sjedište i mjesto rada država za ustupanje u inozemstvo	
20)	POSLOVI NA KOJIMA SE STAŽ OSIGURANJA RAČUNA S POVEĆANIM TRAJANJEM	<input type="checkbox"/> DA	<input type="checkbox"/> NE način računanja

20)	POSLOVI NA KOJIMA RADNIK MOŽE RADITI SAMO NAKON PRETHODNOG I REDOVITOG UTVRĐIVANJA ZDRASTVENE SPOSOBNOSTI	<input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> NE redovito utvrđivanje zdravstvene sposobnosti		
20)	MJESTO RADA	stalno ili glavno rad na različitim mjestima <input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> NE		
20)	TJEDNO RADNO VRIJEME -u satima	<input type="checkbox"/> PUNO <input type="checkbox"/> NEPUNO <input type="checkbox"/> SKRAĆENO		
20)	MIROVINSKI STAŽ DO POČETKA RADA KOD POSLODAVCA			
20)	VRIJEME MIROVANA RADNOG ODNOSA	MIROVANJE	od	do
		RODILJNI	od	do
		RODITELJSKI	od	do
20)	DAN PRESTANAK RADNOG ODNOSA			
20)	RAZLOG PRESTANKA RADNOG ODNOSA			
DRUGI PODACI KOJE JE PRIJAVIO RADNIK ILI NADLEŽNO TIJELO				
TRUDNOĆA				
MAJČINSTVO/OČINSTVO				
DOJENJE DJETETA				
STATUS SAMOHRANOG RODITELJA				
STATUS POSVOJITELJA				
PROFESIONALNA BOLEST				
OZLJEDA NA RADU				
PROFESIONALNA NESPOSOBNOST ZA RAD				
SMANJENJE RADNE SPOSOBNOSTI uz preostalu radnu sposobnost				
SMANJENJE RADNE SPOSOBNOSTI uz djelomičan gubitak radne sposobnosti				
NEPOSREDNA OPASNOST OD NASTANKA SMANENJA RADNE SPOSOBNOSTI				
NEPOSREDNA OPASNOST OD NASTANKA INVALIDNOSTI				
INVALIDNOST				
INVALIDSKA MIROVINA zbog djelomičnog gubitka radne sposobnosti				
OBVEZE UZDRŽAVANJA KOJE TERETE RADNIKA				
PODATAK O DRUGIM POSLODAVCIMA - za radnika koji radi u nepunom radnom vremenu				
UGOVORNA ZABRANA NATJECANJA <input type="checkbox"/> DA <input type="checkbox"/> NE trajanje:				

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 11.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako ovim Zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen ovim Zakonom.
- (3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.
- **Osnovno pravilo** Zakona o radu (sigurnost radnika).

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 12.

- (1) Ugovor o radu može se **iznimno** sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (2) Poslodavac s istim radnikom **smije** sklopiti **uzastopni ugovor o radu** na određeno vrijeme samo ako za to postoji **objektivan razlog** koji **se u tom ugovoru** ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona **mora navesti**.
- (3) **Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu** sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, **ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim** ako je to potrebno zbog **zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom**.
- (4) **Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.**
- (5) **Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme** koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim **sljedećim uzastopnim** ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (6) Prekid kraći od **dva mjeseca** ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

- (7) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, **smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.**

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 133.

- (1) Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.
- (2) Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
- (4) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.
- (5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 134. ovoga Zakona.
- (6) Ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno, nadležan sud, u smislu odredbi ovoga Zakona, je sud nadležan za radne sporove.



Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 13.

- (1) 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 poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- (2) Ako kod poslodavca iz stavka 1. ovoga članka nema radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- (3) Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

- (4) Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Oblik ugovora o radu Članak 14.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.
- (3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
- (4) Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, **smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.**

- (5) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.
- *Zakon o mirovinskom osiguranju („NN“ br. 157/13).*
- Prekršaj ZOR-a novčana kazna 61.000,00 do 100.000,00 kn.



Evidencija o radnicima i radnom vremenu

Članak 5.



Obavezno vođenje evidencije

- Nepostojanje evidencije
- Nepravilno vođenje
- Njezino nedostavljanje inspektoru rada na njegov zahtjev
- Najteži prekršaj poslodavca za koji je propisana novčana kazna u rasponu od 61.000,00 do 100.000,00 kn
- *Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima („NN“ br. 32/15, 97/15, stupio na snagu 28.3.2015.)*
- Mora sadržavati:
 - - podatke o radnicima (opće podatke) čuva se kao evidencija trajne vrijednosti
 - - podatke o radnom vremenu- čuvaju se 6 godina ili do pravomoćnog okončanja radnog spora ako se vodi

Poslodavac je dužan voditi evidenciju:

- Radnicima koji su kod njega zaposleni temeljem ugovora o radu
- Osobama čijim se radom poslodavac koristi a nisu kod njega u radnom odnosu
- Polaznicima stručnog osposobljavanja za rad-čuva se najmanje 6 godina
- Redovitim studentima koji kod poslodavca rade posredstvom ovlaštenih studentskih centara
- Redovitim učenicima

Temeljem čega upisivati podatke u evidenciju i u kojem ih roku mijenjati?

- Svaku promjenu podataka
- Temeljem izjave
- Obavijesti
- Osobnih dokumenata
- Rok od 8 dana za osobe koje nisu u radnom odnosu



ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

- Zaštita privatnosti radnika- Članak 29.
- (1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno ovim ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
- Službenik za zaštitu osobnih podataka- voditeljica kadrovskih poslova Vesna Karačić, dipl. oec.

4. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

- Poslodavac *ne smije trudnicu, ženu koja je rodila, koja doji :*
- odbiti zaposliti zbog njezine trudnoće
- ponuditi sklapanje nepovoljnijeg ugovora o radu
- tražiti podatke o trudnoći
- otkazati ugovor o radu (ništetan)

Prava trudnice, odnosno žene koja je rodila ili koja doji dijete

- Poslodavac je dužan zaštititi život i zdravlje-ponuditi sklapanje odgovarajućeg ugovora-dopust
- Pretpostavka rada u punom radnom vremenu
- Pravo povratka na prethodne i odgovarajuće poslove (za sve subjekte koji se koriste navedenim pravima)

- (2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, **poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.**
- Prekršaj 31.000,00-60.000,00 kn
- 4000,00-6000,00 poslodavac fizička osoba i odgovorna osoba pravne osobe

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

- *Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad*
- *Članak 37.*
- (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 liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.
- (2) Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.
- (3) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.
- *Zabrana otkazivanja u slučaju privremene nesposobnosti uzrokovane ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću*
- *Članak 38.*
- *Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad*
- *Članak 40.*
- *Pravo zaposlenja na drugim poslovima*
- *Članak 41.*
- *Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti*
- *Članak 42.*
- Radnik ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu ovim Zakonom.

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 53.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- (3) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
- (4) Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Zakona o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. ovoga Zakona.
- (5) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.
- TKU - radna mjesta IV. vrste (NSS)- mjesec dana
- - radna mjesta III. vrste (SSS)- dva mjeseca
- - radna mjesta II. vrste (VŠS)- tri mjeseca
- - radna mjesta I. vrste (VSS)- šest mjeseci

8. RADNO VRIJEME

- **Pojam radnog vremena**
- **Puno radno vrijeme**- 40 sati tjedno
- Drugi poslodavac- 8 h tjedno-180 sati godišnje- pisana suglasnost
- **Nepuno radno vrijeme**-svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena
- Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno
- Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada
- Uvjeti rada radnika koji rade u nepunom radnom vremenu
- **Skraćeno radno vrijeme**
- **Prekovremeni rad**
- U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe-pisani zahtjev poslodavca -pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- 50 sati tjedno
- 180 sati godišnje
- Prema POR-32 sata mjesečno
- **Raspored radnog vremena**- odluka poslodavca
- **Noćni rad**
- **Rad u smjenama**
- **Obveze poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima**

9. ODMORI I DOPUSTI

- Pravo na godišnji odmor
- Razmjerni dio godišnjeg odmora
- $24/12=2^*$ mjeseci rada
- TKU- izuzetak zaposlenici koji odlaze u mirovinu prije 1. srpnja
- Plaćeni dopust
- Neplaćeni dopust



15. PRESTANAK UGOVORA O RADU

- **Ugovor o radu prestaje:**
- 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 navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
- 5) sporazumom radnika i poslodavca
- 6) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- 7) otkazom- redoviti i izvanredni
- 8) odlukom nadležnog suda.
- **Zaštita dostojanstva radnika**
- **Članak 134.**
- Povjerenica za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika- Suzana Perišić, bac. admin. publ.
- TKU
- 1.Materijalna prava (regres, otpremnina, pomoći, dnevnice, prijevoz, jubilara nagrada, Sv. Nikola itd.)

Za kraj

- **Zakon o radu u istoj mjeri štiti i radnika i poslodavca.**

Za uspješan rad potrebno je:

- Pridržavati se odredbi Zakona o radu, drugih zakona i općih akata
(u duhu odredbe kako je zakonodavac vidio tu normu kada ju je stvarao)
- Postupati sukladno načelima savjesnosti i poštenja, te svakodobno štiti ugled poslodavca
- Stvoriti na radnom mjestu prijateljsko okruženje, poštivati, razumijevati i podržavati jedni druge
- Pomagati jedni druge u radu, razmjenjivati međusobna znanja i iskustva potrebna za rad
- Raditi kao tim za dobrobit poslodavca, za dobrobit drugih zaposlenika i osoba koje se koriste našim radom
- U svemu što se radi dati 100 posto od sebe za svoje zadovoljstvo i zadovoljstvo drugih

