

DOM „MALI KARTEC“

PRAVILNIK O RADU

Krk, 10.10. 2018. godine.

Na temelju članka 26. stavka 1. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14 i 127/17) i članka 56. stavka 1. točke 3. Statuta Doma za starije osobe „Mali Kartec“ Krk (Broj:395/014 od 6. 8. 2014. i Broj:195/2018 od 9. 4. 2018.), Upravno vijeće Doma, uz prethodno provedeno savjetovanje s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom u Domu, sukladno članku 150. stavku 1. i članku 153. stavku 3. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14 i 127/17), na svojoj 3. sjednici održanoj 10. 10. 2018. godine, donijelo je

PRAVILNIK O RADU DOMA „MALI KARTEC“

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu Doma „Mali Kartec“ (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se temeljna prava i obveze iz radnog odnosa radnika, kao što su: sklapanje ugovora o radu, probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad, radno vrijeme, odmori i dopusti, zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika, zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja, zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, zaštita dostojanstva radnika, plaće i druga materijalna prava radnika, naknada štete, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, mjere kontrole i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Domu „Mali Kartec“ (u daljnjem tekstu: Poslodavac).

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

Na sva pitanja iz radnog odnosa koja nisu uređena odredbama ovoga Pravilnika na odgovarajući se način primjenjuju odredbe Zakona o radu, kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca i drugih mjerodavnih propisa.

Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prva i obveze radničkog vijeća propisane ovim Pravilnikom. Ako kod Poslodavca djeluje više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze radničkog vijeća, a o postignutom sporazumu dužni su pisano obavijestiti Poslodavca.

Članak 2.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 3.

Poslodavac je obvezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 4.

Zapošljavanje radnika kod Poslodavca provodi se sukladno propisanim kadrovskim normativima iz Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca.

Za zasnivanje radnog odnosa za sve poslove kod Poslodavca raspisuje se javni natječaj koji se oglašava na web-stranicama ili oglasnoj ploči Poslodavca, na oglasnoj ploči Hrvatskog Zavoda za zapošljavanje, te u „Narodnim novinama“.

U tekstu natječaja iz stavka 2. ovoga članka obvezno se navode uvjeti koje kandidat mora zadovoljiti za zasnivanje radnog odnosa, isprave kojima se dokazuje ispunjenje uvjeta iz natječaja, rok za dostavu prijava na natječaj i rok u kojem će kandidati biti obaviješteni o rezultatima natječaja.

Rok za dostavu prijava na natječaj teče od dana objave natječaja u „Narodnim novinama“.

Poslodavac je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.

Javni natječaj iz stavka 2. ovoga članka nije potreban u slučajevima rada na određeno vrijeme radi zamjene odsutnog radnika ili privremenog povećanja opsega poslova.

Članak 5.

Iznimno od odredbe članka 4. ovoga Pravilnika, Poslodavac može bez javnog natječaja sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme sa radnikom drugog poslodavca na kojeg se primjenjuje posebni propis kojim se uređuju plaće u javnim službama na temelju međusobnog sporazuma, uz pisanu suglasnost radnika.

Članak 6.

Ne može se primiti u radni odnos kod Poslodavca osoba:

1. koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv čovječnosti i ljudskog dostojanstva (glava IX), kaznenih djela protiv života i tijela (glava X), kaznenih djela protiv ljudskih prava i temeljnih sloboda (glava XI), kaznenih djela protiv radnih odnosa i socijalnog osiguranja (glava XII), kaznenih djela protiv osobne slobode (glava XIII), kaznenih djela protiv časti i ugleda (glava XV), kaznenih djela protiv spolne slobode (glava XVI), kaznenih djela spolnog zlostavljanja i iskorištavanje djeteta (glava XVII), kaznenih djela protiv braka, obitelji i djece (glava XVIII), kaznenih djela protiv zdravlja ljudi (glava XIX), kaznenih djela protiv imovine (glava XXIII), kaznenih djela protiv gospodarstva (glava XXIV), kaznenih djela krivotvorenja (glava XXVI), kaznenih djela protiv službene dužnosti (glava XXVIII), kaznenih djela protiv javnog reda (glava XXX), odnosno kaznenih djela protiv Republike Hrvatske (glava XXXII) iz Kaznenog zakona;
2. koja je pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela protiv života i tijela (glava X), kaznenih djela protiv slobode i prava čovjeka i građanina (glava XI), kaznenih djela protiv Republike Hrvatske (glava XII), kaznenih djela protiv vrijednosti zaštićenih međunarodnim pravom (glava XIII), kaznenih djela protiv spolne slobode i spolnog ćudoređa (glava XIV), kaznenih djela protiv časti i ugleda (glava XV), kaznenih djela protiv braka, obitelji i mladeži (glava XVI), kaznenih djela protiv imovine (glava XVII), kaznenih djela protiv zdravlja ljudi (glava XVIII), kaznenih djela protiv sigurnosti platnog prometa i poslovanja (glava XXI), kaznenih djela protiv vjerodostojnosti isprava (glava XXIII), kaznenih djela protiv javnog reda (glava XXIV), kaznenih djela protiv službene dužnosti (glava XXV) iz Kaznenog zakona (»Narodne novine«, br. 110/97., 27/98., 50/00. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 129/00., 51/01., 111/03., 190/03. – Odluka Ustavnog suda Republike Hrvatske, 105/04., 84/05., 71/06., 110/07., 152/08. i 57/11.);
3. kojoj je pravomoćno izrečena prekršajno pravna sankcija za nasilje u obitelji;
4. protiv koje se vodi postupak pred nadležnim sudom za kazneno djelo spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta;
5. osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Odredba stavka 1. točaka 1., 2. i 3. ovoga članka ne primjenjuje se na osobu kod koje je nastupila rehabilitacija.

Poslodavac je dužan po službenoj dužnosti pribaviti dokaz (odgovarajuću ispravu Ministarstva pravosuđa) da osoba iz stavka 1. ovoga članka nije osuđena za kaznena djela ili za prekršaj iz stavka 1. točaka 1., 2. i 3. ovoga članka te da se protiv nje pred nadležnim sudom ne vodi postupak iz stavka 1. točke 4. ovoga članka.

Članak 7.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Članak 8.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 1. ovoga članka snosi Poslodavac.

Članak 9.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) 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.

Članak 10.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

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

Članak 11.

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.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u ugovoru o radu mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu 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.

Ograničenja iz stavka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Pravilnika ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

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.

Članak 12.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, a mora sadržavati podatke o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,

6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, odnosno o načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, odnosno o načinu određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, u ugovoru o radu može se uputiti na primjenu kolektivnog ugovora ili drugog propisa ili općeg akta Poslodavca kojim se uređuju ta pitanja.

Članak 13.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu određeni su Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca

Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom poslu (radnom mjestu), a odnose se na uvjete stručne spreme, radno iskustvo i posebna znanja i sposobnosti.

Ugovor o radu s Poslodavcem može sklopiti samo radnik koji udovoljava uvjetima iz stavka 2. ovoga članka.

III. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 14.

Prilikom sklapanja ugovora o radu ugovara se probni rad.

Probni rad iz stavka 1. ovoga članka traje:

1. mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola,
2. 2 mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje,
3. 3 mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij,
4. 6 mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

Ako je radnik na probnom radu iz opravdanih razloga bio odsutan sa rada najmanje deset dana, probni rad može se produžiti za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, s time da ukupno trajanje probnog rada u tom slučaju ne može biti dulje od 6 mjeseci.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Na otkaz iz stavka 4. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Pravilnika o otkazu ugovora o radu, osim članka 98. i članka 99. stavka 1. ovoga Pravilnika.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je 8 dana.

Ako Poslodavac radniku otkaz iz stavka 4. ovoga članka ne dostavi najkasnije do posljednjeg dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Članak 15.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala Poslodavac može zaposliti kao pripravnika, na radnim mjestima od I. od III. vrste.

Ugovor o radu pripravnika sklapa se na određeno vrijeme.

Članak 16.

Pripravnik se za samostalan rad osposobljava pod nadzorom mentora kojega mu odredi Poslodavac.

Za trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema. Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad mora biti određen ugovorom o radu.

Radi osposobljavanja za samostalan rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Članak 17.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) za samostalan rad stručnih radnika u smislu odredbi Zakona o socijalnoj skrbi traje 12 mjeseci.

Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na zdravstvene i druge stručne radnike koji kod Poslodavca obavljaju poslove uređene posebnim propisima.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) za samostalan rad za ostale poslove kod Poslodavca traje:

1. 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste,
2. 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste i
3. 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste.

Članak 18.

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

U svrhu polaganja stručnog ispita pripravnik mora dobiti ispitni program i popis ispitne literature.

Za polaganje stručnog ispita pripravnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od:

1. 5 radnih dana za radna mjesta III. vrste,
2. 7 radnih dana za radna mjesta II. vrste,
3. 10 radnih dana za radna mjesta I. vrste.

Pripravnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže stručni ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita još jedan dan, te plaćene troškove puta i smještaja prema potrebi.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati.

Članak 19.

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

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko i pripravnički staž.

Ako posebnim zakonom nije drugačije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe Zakona o radu, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad sklopa se u pisanom obliku.

Članak 20.

Poslodavac može primiti na rad bez zasnivanja radnog odnosa i druge osobe koje dragovoljno, iz osobnih razloga i humanih pobuda, žele obavljati određeni posao za dobrobit Poslodavca i korisnika (volontiranje), dok za to postoji zajednički interes.

Odnos između volontera i Poslodavca uređuje se pravilnikom o volonterstvu kojega donosi odgovorna osoba Poslodavca.

Članak 21.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Članak 22.

Školovanje, obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje iz članka 21. ovoga Pravilnika treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Poslodavca.

Poslodavac sa radnikom kojeg je uputio na školovanje, obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje sklapa ugovor o međusobnim pravima i obvezama.

Radnik ima pravo na naplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja, obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, odnosno na plaćeni dopust ako je na isto upućen od strane Poslodavca i to:

1. 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi,
2. 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima,
3. 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima,
4. 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

IV. RADNO VRIJEME

Članak 23.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

Članak 24.

Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik ne može sklopiti govore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Članak 25.

Dnevno radno vrijeme raspoređuje se u pravilu u jednoj smjeni, a iznimno ako je to nužno može se odrediti dvokratni rad, za što Poslodavac mora dobiti suglasnost sindikata.

U radno vrijeme uračunava se i vrijeme radnika koji po nalogu Poslodavca obavlja pratnju korisnika.

Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, u pisanom obliku, s točno naznačenim satom početka rada, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 dana u tjednu.

Ukoliko priroda posla i potreba obavljanja registrirane djelatnosti Poslodavca na pojedinim radnim mjestima ne zahtijeva drukčije, tjedno radno vrijeme raspoređuje se od ponedjeljka do petka.

Zabranjena je preraspodjela radnog vremena.

Članak 26.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kad je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života i radnik koji radi kod više poslodavaca, može raditi prekovremeno samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Poslodavac je obvezan svakom radniku platiti prekovremeni rad. Uvećanje osnovne plaće za izvršeni prekovremeni rad plaća se na kraju svakog mjeseca za mjesec za koji je ostvaren prekovremeni rad.

Iznimno od odredbe stavka 7. ovoga članka, ako radnik to želi, Poslodavac će na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, odobriti korištenje jednog 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), sukladno mogućnostima organizacije rada.

Članak 27.

Na rad izvan radnog vremena (rad po pozivu) Poslodavac može pozvati radnika koji nema unaprijed određenu pripravnost samo u slučajevima kada se radi o sprječavanju nastanka veće štete, ugrožavanja života radnika ili korisnika, teškog poremećaja u radu Poslodavca i drugim naročito opravdanim i neodgodivim slučajevima, kada je potrebno pozvati određenog radnika jer prisutni radnici takvu situaciju ne mogu riješiti.

U rad po pozivu, uz efektivni rad, uključeno je i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

Vrijeme provedeno u radu po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.

Poslodavac je dužan po obavljenom radu po pozivu radniku osigurati 12 sati dnevnog odmora. Ako je radnik već iskoristio dnevni odmor prije poziva, dnevni odmor mu se mora osigurati u trajanju koliko je trajao rad po pozivu tijekom sljedećeg radnog dana.

Poslodavac je dužan radniku nadoknaditi stvarne troškove prouzročene radom po pozivu (trošak putovanja i sl.).

Članak 28.

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana.

Noćni radnik je radnik koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

Poslodavac ne smije, bez njihovog pristanka, rasporediti na rad noću radnike pet godina pred starosnu mirovinu, majke s malim djetetom do tri godine starosti i roditelja u jednoroditeljskoj obitelji.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika.

Članak 29.

Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Članak 30.

Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.

Noćnom radniku Poslodavac je dužan prije početka tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu, troškovi kojih terete Poslodavca.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 31.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.

Vrijeme stanke iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, Poslodavac će radniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

Radnik može koristiti stanku i izvan objekta Poslodavca.

Članak 32.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

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 ga je koristio u kraćem trajanju.

Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Članak 33.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna (20 radnih dana).

Članak 34.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 4 tjedna godišnjeg odmora (20 radnih dana) dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

a) Prema dužini radnog staža:

1. od 1 do 5 godina: 1 dan
2. od 5 do 10 godina: 2 dana
3. od 10 do 15 godina: 3 dana
4. od 15 do 20 godina: 4 dana
5. od 20 do 25 godina: 5 dana
6. od 25 do 30 godina: 6 dana
7. od 30 do 35 godina: 7 dana
8. više od 35 godina: 8 dana

b) Prema složenosti poslova:

1. poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 godine, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, odnosno VSS: 5 dana
2. poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 godine, odnosno završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij, odnosno VŠS: 4 dana
3. poslovi za koje je uvjet završeno srednjoškolsko obrazovanje, odnosno VKV i KV: 3 dana
4. ostali poslovi: 2 dana

c) Prema posebnim socijalnim uvjetima:

1. roditelju, posvojitelju ili skrbniku za jedno maloljetno dijete: 2 dana; za dvoje i više maloljetne djece: 3 dana
2. samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom: 3 dana
3. roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju: 3 dana
4. roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu: 3 dana

5. radniku s najmanje 70% tjelesnog oštećenja: 3 dana
6. hrvatskom branitelju iz Domovinskog rata: 1 dan
 - d) Prema postotku povećanja plaće s osnova uvjeta rada:
 1. 10% ili 12,5%: 2 dana
 2. 15%: 3 dana
 3. 20%: 4 dana
 4. 25%: 5 dana
5. rad u smjenama, radu turnusu, dvokratni rad, redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnom danom određenim zakonom, pripravnost: 2 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana, niti manje od 4 tjedna, neovisno o broju obračunatih dana godišnjeg odmora.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, slijepi radnik i radnik koji radi na poslovima na temelju kojih s osnova uvjeta rada ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće za 25% i darivatelj parenhimnih organa, ima pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

Članak 35.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom i dani tjednog odmora ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

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

Članak 36.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 37.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada kod Poslodavca.

Članak 38.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor iz članka 38. ovoga Pravilnika, ima prvo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 34. i 35. ovoga Pravilnika za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Članak 39.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (računajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 40.

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

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

Članak 41.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

Radnik može koristiti godišnji odmor u više od dva dijela samo u sporazumu s Poslodavcem.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 2 tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 tjedna.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome, najmanje 2 dana ranije, obavijesti Poslodavca.

Članak 42.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u tekućoj godini radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio neiskorištenog godišnjeg odmora iz članka 41. stavka 3. ovoga Pravilnika, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 43.

Plan rasporeda godišnjih odmora utvrđuje Poslodavac, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, uz savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom koji zamjenjuje radničko vijeće. Pri utvrđivanju Plana moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Na temelju Plana iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac donosi odluku o korištenju godišnjeg odmora i dostavlja ju svakom radniku najkasnije 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora radnika.

Članak 44.

Radnik ima pravo tijekom jedne kalendarske godine na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u sljedećim slučajevima:

- | | |
|--|---------------|
| 1. sklapanja braka ili životnog partnerstva | 5 radnih dana |
| 2. rođenja djeteta ili posvojenja | 5 radnih dana |
| 3. smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, brata ili sestre, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, očuha, maćehe i unuka | 5 radnih dana |
| 4. smrti djeda ili bake, te roditelja supružnika | 2 radna dana |
| 5. selidbe u istom mjestu stanovanja | 2 radna dana |
| 6. selidbe u drugo mjesto stanovanja | 4 radna dana |
| 7. teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, djeteta, brata ili sestre | 3 radna dana |
| 8. nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama | 2 radna dana |
| 9. sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti | 2 radna dana |
| 10. elementarne nepogode | 5 radnih dana |
| 11. dobrovoljnog darivanja krvi | 2 radna dana |

Plaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovoga članka radnik može u istoj kalendarskoj godini koristiti do ukupno najviše 10 radnih dana.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj i za svako darivanje krvi iz stavka 1. ovoga člana, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.

Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Osim slučajeva iz stavka 1. ovoga članka, radnik ima pravo na plaćeni dopust u slučajevima i pod uvjetima iz članka 22. ovoga Pravilnika.

Član radničkog vijeća i sindikalni povjerenik ima pravo na plaćeni dopust za obrazovanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu utvrđenim kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Članak 45.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 46.

Poslodavac je obavezan primjenjivati propise iz područja zaštite na radu i osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost na radu, uključujući mjere za sprječavanje rizika u radu.

Poslodavac je dužan informirati radnike o zaštiti na radu pružanjem informacija, primjenjivati propise o korištenju sredstava za rad i osobnih zaštitnih sredstava, provoditi zaštitu od požara te evakuaciju i spašavanje i organizirati pružanje prve i medicinske pomoći.

Poslodavac je dužan postaviti pisane upute o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, sredstava za rad, opasnih tvari i opreme i osigurati da su ista u svakom trenutku ispravna.

Obavijest o opasnostima i štetnostima, te mjerama koje je poduzeo i koje će poduzeti radi unapređenja prevencije, profesionalnih rizika i njihovih štetnih posljedica, Poslodavac je obavezan najmanje svaka tri mjeseca davati povjereniku radnika za zaštitu na radu.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao Poslodavac.

Članak 47.

Svi radnici do 50 godina starosti svake tri godine, a radnici iznad 50 godina starosti svake dvije godine imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti od 500 kuna, po cijenama zdravstvenih usluga iz obaveznog zdravstvenog osiguranja, koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz osnovne mreže zdravstvene djelatnosti, u pravilu prema mjestu rada, prema specifikaciji koja se nalazi u prilogu Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

Ako Poslodavac ne omogući sistematski pregled u skladu sa stavkom 1. ovoga članka, radnika se na njegov pisani zahtjev upućuje na sistematski pregled u zdravstvenu ustanovu iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.

Članak 48.

Radnici zaposleni kod Poslodavca obavezno biraju povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Izbor i imenovanje povjerenika kao i broj povjerenika, obavlja se u skladu s odredbama Zakona o zaštiti na radu i Zakona o radu kojima su uređena pitanja radničkog vijeća.

Bez obzira na broj radnika, povjerenik mora biti izabran svagdje gdje to zahtijevaju uvjeti rada (radionički prostor, kotlovnice, kuhinje i sl.).

Povjerenika radnika za zaštitu na radu radnici biraju na vrijeme od 4 godine, bez ograničavanja ponovnog izbora.

Poslodavac je obavezan osigurati povjereniku uvjete za nesmetano obavljanje dužnosti, davati sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave u svezi sa zaštitom na radu i ne smije ga tijekom obavljanja dužnosti i 10 mjeseci nakon isteka iste, bez pristanka radničkog vijeća, rasporediti na drugo radno mjesto ili drugom poslodavcu, raskinuti s njim radni odnos ili ga na drugi način dovoditi u nepovoljniji položaj, niti protiv njega pokrenuti postupak za naknadu štete ukoliko je povjerenik postupao sukladno svojim ovlastima.

Ukoliko nije izabran povjerenik radnika za zaštitu na radu, sva prava i obveze utvrđene odredbama ovoga Pravilnika i kolektivnog ugovora koji obavezuje Poslodavca u odnosu na zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu ima sindikalni povjerenik.

Naknada za rad povjerenika radnika za zaštitu na radu iznosi najmanje 4 radna sata tjedno uz naknadu plaće tijekom svake kalendarske godine u tijeku trajanja mandata.

Članak 49.

U odnosu na provođenje mjera zaštite na radu povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo i obvezu osobito:

1. sudjelovati u planiranju i unapređivanju uvjeta rada, uvođenja novih tehnologija, projekata, programa i radnih procesa te njihovoj provedbi,
2. biti informiran o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika, primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite na radu,

3. biti nazočan inspekcijskim pregledima i izvijestiti inspektora zaštite na radu o svojim i zapažanjima radnika, kao i pozvati inspektora kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a Poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
4. obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanja te prikupljati informacije odgovarajuće za rad na siguran način,
5. stavljati prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
6. svojim djelovanjem poticati ostale radnike za rad na siguran način, planirati i osposobljavati radnike za zaštitu na radu, te raditi na promicanju i unapređivanju sigurnosne, zdravstvene, ekološke i estetske kulture u ustanovi,
7. slobodnog pristupa mjestima radi utvrđivanja uvjeta rada,
8. informirati radnike i radničko vijeće o poduzetim mjerama zaštite na radu najmanje svaka 3 mjeseca.

Članak 50.

Napad korisnika usluga Poslodavca na radnika neovisno gdje se i u koje vrijeme dogodio, te svaki napad treće osobe učinjen na radu ili za vrijeme rada i u svezi s radom, smatra se štetom u smislu odgovornosti Poslodavca za naknadu štete.

Članak 51.

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 vezi s radnim odnosom.

Osobni podaci u smislu stavka 1. ovoga članka su osobno ime, dob i spol radnika i članova njegove obitelji, osobni identifikacijski broj i matični broj građana radnika i članova njegove uže obitelji, stručna sprema i ostvareni radni staž radnika, adresa boravišta ili prebivališta radnika, te ostali podaci iz personalnog dosjea radnika.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati samo Poslodavac ili osoba koju za to Poslodavac posebno opunomoći.

Članak 52.

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 s odredbama ovoga Pravilnika i zakonom.

VII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 53.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac je dužan za vrijeme korištenje prava u skladu s posebnim propisom ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Dodatak ugovoru iz prethodnog stavka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust sukladno posebnom propisu.

U sporu između Poslodavca i radnice jedino je specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi odnosno ponuđeni poslovi odgovarajući.

Članak 54.

Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremenu radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.

Okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.

Radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremenu radi pojačane brige i njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. Ugovor se može otkazati najkasnije petnaest dana prije onoga dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 55.

Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je Poslodavca obavijestio o prestanku korištenja tog prava.

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.

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

VIII. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD**Članak 56.**

Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.

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 3 dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 57.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

Članak 58.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

U sporu između Poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Članak 59.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Ukoliko su okolnosti iz stavka 1. ovoga članka nastale zbog profesionalne bolesti ili pretrpljene ozljede na radu ili je riječ o radniku 5 godina pred starosnu mirovinu, Poslodavac je radniku obavezan osigurati povoljniju normu i prilagoditi poslove sposobnosti radnika bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa tih okolnosti.

Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

U sporu između Poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, na nadomještanje suglasnosti će se primijeniti odredba članka 96. ovoga Pravilnika.

Članak 60.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 59. ovoga Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio propisane uvjete za stjecanje prava na otpremninu.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 59. ovoga Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 61.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Poslodavac.

IX. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 62.

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

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da mu se osiguraju uvjeti rada u kojima neće biti izložen izravnoj ili neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, uključujući i poduzimanje preventivnih mjera s tim ciljem.

Poslodavac je dužan imenovati osobu ovlaštenu primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 63.

Diskriminacija je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano nekim od temelja iz članka 62. stavka 1. ovoga Pravilnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a uzrokuje strah ili neprijateljsko, uvredljivo ili ponižavajuće okruženje.

Uznemiravanje je svako ponašanje Poslodavca ili radnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva drugog radnika, a uzrokuje strah ili neprijateljsko, uvredljivo ili ponižavajuće okruženje za drugog radnika. Uznemiravanjem se smatra osobito; uznemiravajući telefonski pozivi, vrijeđanje, vikanje, omalovažavanje, podcjenjivanje, nejednaki tretman te uskraćivanje ili umanjivanje prava. Uznemiravanjem se smatra i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj po osnovama iz članka 63. stavka 1. ovoga Pravilnika.

Spolno uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a uzrokuje strah ili neprijateljsko, uvredljivo ili ponižavajuće okruženje.

Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo druge osobe radnika smatra se:

1. ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome,
2. uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,
3. seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima, šale na račun tih osoba ili pokušaj ostvarivanja neželjenog tjelesnog kontakta,
4. namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili davanje dezinformacija,
5. dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih radnih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka.

U smislu odredbi ovoga Pravilnika za izraze „uznemiravanje“ i „spolno uznemiravanje“ koristi se zajednički izraz „uznemiravanje“.

Članak 64.

Radnik je dužan, prilikom obavljanja poslova svoga radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne diskriminira ili ne uznemiruje druge radnike, te u granicama svojih ovlasti spriječiti diskriminaciju ili uznemiravanje drugih radnika i trećih osoba.

Članak 65.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili diskriminiran ima pravo podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu svoga dostojanstva sindikalnom povjereniku ili ovlaštenoj osobi iz članka 62. stavka 3. ovoga Pravilnika.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Osoba iz članka 62. stavka 3. ovoga Pravilnika dužna je, najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili diskriminacije, ako utvrdi da takvo postupanje postoji.

Ako Poslodavac u roku iz stavka 3. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili diskriminacije ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili diskriminiran ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 66.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili diskriminaciju predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Odgovorna osoba Poslodavca dužna je protiv radnika za kojeg je utvrđeno da je uznemiravao drugog radnika pokrenuti postupak otkazivanja ugovora o radu. U slučaju utvrđenog uznemiravanja učinjenog od strane odgovorne osobe Poslodavca, postupak razrješenja će protiv odgovorne osobe pokrenuti upravno vijeće.

X. PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 67.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na osnovnu plaću čija je visina utvrđena Zakonom o plaćama u javnim službama, Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama i kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Članak 68.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću sukladno kolektivnom ugovoru koji obvezuje Poslodavca.

Članak 69.

Poslodavac može, ovisno o poslovnom rezultatu, svim ili pojedinim radnicima isplatiti stimulativni dio plaće, ako je ista mogućnost predviđena kolektivnim ugovorom i ako za istu namjenu Poslodavac ima osigurana sredstva.

Članak 70.

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću ženi i muškarcu za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

Članak 71.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, a isplaćuje se u novcu.

Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuje se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

Razmak između dviju isplata iz stavka 2. ovoga članka ne smije biti dulji od 30 dana.

Članak 72.

Poslodavac je dužan najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz stavka 1. i 2. ovoga članka su ovršne isprave.

Članak 73.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Ako nije drukčije određeno zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Članak 74.

Sva materijalna prava radnika, kao što su: naknada troškova prijevoza na posao i s posla, naknade za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, potpore, dar za djecu, prigodne nagrade, nagrade radnicima za navršene godine radnog staža, dnevnice, terenski dodatak, naknada za odvojeni život od obitelji, i dr. isplaćuju se sukladno kolektivnom ugovoru ili drugom propisu koji obvezuje Poslodavca.

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 75.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

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 odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 76.

Naknade štete koju radnik na radu ili u svezi s radom uzrokuje Poslodavcu, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno odnosno da radnik do sada nije uzrokovao štetu, ako:

1. se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u ustanovi i sredstvima rada ustanove; ili
2. je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila; ili
3. se radi o osobi s invaliditetom, starijem radniku, samohranom roditelju ili skrbniku; ili
4. se radi o manjoj šteti.

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovoga članka iznosi najmanje 20%, a radnika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

Članak 77.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako ovih nema, procjenom.

Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Članak 78.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 79.

Poslodavac može svoje potraživanje prema radniku nastalo po osnovi naknade štete naplatiti uskratim isplate plaće ili nekog njezinog dijela odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće, samo uz suglasnost radnika.

Članak 80.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

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

Članak 81.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i Poslodavca,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 82.

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

Članak 83.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Članak 84.

Radnik može otkazati ugovor o radu, ne navodeći za to razlog.

Članak 85.

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

1. ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
2. ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovan otkaz),
3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
4. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

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

Članak 86.

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

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 2. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 87.

Kršenjem obveza iz radnog odnosa u smislu članka 85. točke 3. ovoga Pravilnika, smatraju se osobito slučajevi kada radnik:

1. kasni na posao ili napušta radno mjesto bez opravdanog razloga i bez dozvole Poslodavca,
2. ne obavlja ili nesavjesno obavlja poslove svoga radnog mjesta,
3. ne ostvaruje očekivane rezultate rada postavljane po neposrednom rukovoditelju ili Poslodavcu,
4. obavlja privatne poslove za vrijeme radnog vremena,
5. ne postupa prema radnim nalogima neposrednog rukovoditelja ili Poslodavca,
6. postupa suprotno općim aktima Poslodavca,
7. ima neprofesionalan odnos prema korisniku usluga Poslodavca ili drugom radniku, uključujući ponašanje iz članka 63. stavka 4. ovoga Pravilnika.

Članak 88.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 89.

Poslodavac 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 neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 90.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa, u smislu članka 89. ovoga Pravilnika, smatraju se slučajevi kada radnik:

1. neopravdano i nenajavljeno izostaje s posla ili samovoljno napušta posao, a to dovodi do poremećaja u organizaciji rada Poslodavca,
2. krši propise o sigurnosti i zaštiti na radu zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
3. zlouporabljuje bolovanje,
4. navodi netočne ili lažne podatke u evidenciji radnog vremena, za njega ili drugog radnika,
5. neovlašteno daje podatke koji se smatraju poslovnom ili profesionalnom tajnom, sukladno zakonu, drugom propisu ili općem aktu Poslodavca,
6. krivotvori isprave i druge dokumente,
7. nanosi znatniju štetu Poslodavcu, korisniku usluga Poslodavca ili drugom radniku nesavjesnim radom,
8. nasilnički se ponaša i ugrožava tjelesni integritet korisnika usluga Poslodavca ili drugog radnika Poslodavca,
9. ima neprimjereni odnos s korisnikom usluge Poslodavca (npr. intimni odnos; posuđivanje novca i drugi odnosi financijske naravi u privatne svrhe), neovisno o pristanku korisnika na takav odnos,
10. konzumira alkohol i druga opojna sredstva na radnom mjestu, odnosno na radnom mjestu nalazi se pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava,
11. otuđi stvar koja pripada korisniku usluga Doma ili Poslodavcu, bez obzira na njenu vrijednost. Osobito važnim činjenicama u smislu članka 89. ovoga Pravilnika smatraju se:
 1. postojanje okolnosti kod radnika iz članka 6. stavka 1. točke 1. do 4. ovoga Pravilnika,
 2. činjenica da je radnik, njegov bračni drug ili dijete s korisnikom usluga Poslodavca sklopio ugovor o doživotnom ili dosmrtnom uzdržavanju za vrijeme trajanja radnog odnosa radnika kod Poslodavca.

Članak 91.

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 92.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 93.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem.

Radničko vijeće je dužno u roku od 8 dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od 5 dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci Poslodavca.

Ako se radničko vijeće u roku iz stavka 2. ovoga članka ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

Članak 94.

Radničko vijeće se može protiviti otkazu ako Poslodavac nema opravdani razlog za otkaz ili ako nije proveden postupak otkazivanja predviđen Zakonom o radu.

Radničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje odluci Poslodavca.

Ako se radničko vijeće protivi izvanrednom otkazu, a radnik u sudskom sporu osporava dopuštenost otkaza i traži od Poslodavca da ga zadrži na radu, Poslodavac je dužan radnika vratiti na rad u roku od 8 dana od dana dostave obavijesti i dokaza o podnošenju tužbe i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora.

U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, ako Poslodavac izvanredno otkazuje ugovor o radu, može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

Ako je protivljenje radničkog vijeća izvanrednom otkazu očito neutemeljeno, odnosno protivno odredbama Zakona o radu, Poslodavac može od suda tražiti da ga privremeno, do okončanja sudskog spora, oslobodi obveze vraćanja radnika na rad i isplate naknade plaće.

Članak 95.

Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća otkazati ugovor o radu:

1. članu radničkog vijeća,
2. kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran, u razdoblju od 3 mjeseca nakon utvrđenja konačnih rezultata izbora,
3. radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno radniku osobi s invaliditetom,
4. radniku s navršениh 60 godina odnosno starijem od 60 godina,
5. predstavniku radnika u organu Poslodavca,
6. radniku s navršениh 25 godina staža kod istog Poslodavca i 50 godina života,
7. radnici koja je rodila do navršene prve godine života djeteta,
8. roditelju do navršene osme godine života djeteta,
9. roditelju koji uzdržava i skrbi o djetetu s teškoćama u razvoju,
10. roditelju s troje ili više uzdržavane djece do navršene petnaeste godine života najmlađeg djeteta,
11. roditelju jednoroditeljske obitelji koji uzdržava i skrbi o djetetu do navršene petnaeste godine života djeteta.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka Poslodavac može, bez prethodne suglasnosti radničkog vijeća, otkazati ugovor o radu radniku koji je ujedno i sindikalni povjerenik kod Poslodavca koji uživa zaštitu iz članka 97. ovoga Pravilnika.

Članak 96.

Ako se radničko vijeće u roku od 8 dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti iz članka 95. ovoga Pravilnika, smatra se da je suglasno s odlukom Poslodavca.

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost, uskrata mora biti pisano obrazložena, a Poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostave izjave o uskrati suglasnosti tražiti da tu suglasnost nadomjesti sudska ili arbitražna odluka.

Članak 97.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i 6 mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata kojeg je sindikalni povjerenik član, nije moguće:

1. otkazati ugovor o radu,
2. promijeniti mjesto rada u okviru iste ili druge ustanove,
3. na drugi način staviti ga u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Najveći broj sindikalnih povjerenika kod Poslodavca koji uživa zaštitu iz stavka 1. ovoga članka a sukladno odredbama Zakona o radu određuje se prema broju članova sindikata (ako je kod Poslodavca izabrano radničko vijeće) ili prema ukupnom broju radnika (ako kod Poslodavca nije izabrano radničko vijeće).

Suglasnost iz stavka 1. ovoga članka daje osoba određena statutom sindikata, a ako nije određena onda predsjednik sindikata ili osoba koju on ovlasti.

Ako se sindikat u roku od 8 dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom Poslodavca.

Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano obrazložena, a Poslodavac može u roku od 15 dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti sudska odluka.

Članak 98.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 99.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom 6 mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je Poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Članak 100.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

1. 2 tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
2. mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
3. mjesec dana i 2 tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno 2 godine,
4. 2 mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno 5 godina,
5. 2 mjeseca i 2 tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno 10 godina;
6. 3 mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno 20 godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina povećava se za 2 tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.

Članak 101.

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

Iznos otpremnine iz stavka 1. ovoga članka određuje se sukladno odredbama propisa i kolektivnog ugovora koji obvezuju Poslodavca.

Članak 102.

Kao staž kod istog poslodavca računa se ukupni neprekinuti radni staž proveden na poslovima u javnim službama bez obzira na promjenu poslodavca.

Prekid od 8 dana i kraći ne računa se kao prekid radnog staža u smislu odredbe stavka 1. ovoga članka.

Kao ukupni staž u javnim službama smatra se i rad u prijašnjim ustanovama i drugim pravnim osobama koje se danas smatraju javnim službama ili koje su pravni prednici javnih ustanova na koje se primjenjuje Zakona o plaćama u javnim službama.

Državnom službeniku i namješteniku kojem se po sili zakona ili sporazumom između državnog tijela i Poslodavca radno-pravni status državnog službenika promijenio u radno-pravni status javnog službenika, neprekinuti staž u državnoj i javnoj službi smatra se neprekinutim stažem u javnoj službi za ostvarivanje radnih i materijalnih prava.

Članak 103.

Odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok iz članka 106. stavka 1. ovoga Pravilnika počinje teći od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 104.

Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima osoba ovlaštena za zastupanje Poslodavca.

Osoba iz stavka 1. ovoga članka može svoja ovlaštenja pisanom punomoći prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu.

Članak 105.

Odluka o otkazu ugovora o radu te svi akti Poslodavca kojima se uređuju prava i obveze pojedinog radnika u vezi s njegovim radnim odnosom kod Poslodavca dostavljaju se radniku u poslovnim prostorima Poslodavca, za radnog vremena, a radnik svojim potpisom potvrđuje primitak odluke ili akta, uz naznaku datuma njenog zaprimanja.

Ako se radnik ne nalazi na radu ili ako radnik odbije primitak odluke ili akta, odluka ili akt iz stavka 1. ovoga članka dostavlja se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio Poslodavcu.

Ako dostava ne uspije na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, odluka ili akt iz stavka 1. ovoga članka objavljuje se na oglasnoj ploči Poslodavca ili u poslovnom prostoru Poslodavca u kojem borave ili se kreću radnici Poslodavca. Protekom prvog radnog dana računajući od dana objave smatra se da je odluka ili akt dostavljena radniku, koju činjenicu na odluci ili aktu potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.

Radnim danima u smislu odredbe stavka 3. ovoga članka smatraju se svi dani u tjednu izuzev subote i nedjelje.

Članak 106.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.

Ako odgovorna osoba Poslodavca u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred upravnim vijećem Poslodavca.

Ukoliko upravno vijeće Poslodavca u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 2. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjeve iz stavka 1. i 2. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 65. ovoga Pravilnika.

XIV. MJERE KONTROLE

Članak 107.

Poslodavac može, kada to njegovi interesi zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostora radi sprečavanja otuđivanja imovine Poslodavca i zaštite korisnika usluge Poslodavca.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 108.

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

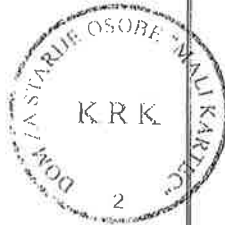
Članak 109.

Danom stupanja na snagu ovoga Pravilnika prestaju vrijediti Pravilnik o radu Poslodavca (Broj:564/014 od 27. 10. 2014. godine) i Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Poslodavca (Broj:1331/2015 od 21. 12. 2015. godine).

Članak 110.

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

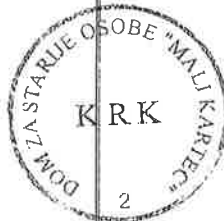
Broj: 86/118
Krak, 10.12. 2018. godine.



PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA

Damir Balenović, dipl. oec.

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Doma dana 10.10. 2018. godine, te da je stupio na snagu 18.12. 2018. godine.



v.d. RAVNATELJA

Josipa Lada Car, dipl. soc. rad.