

DOM ZA STARIJE OSOBE „KANTRIDA“ RIJEKA

PRAVILNIK O RADU

Rijeka, listopad 2023. godine

Na temelju članka 26. stavka 1. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22) i članka 52. stavka 1. točke 3. Statuta Doma za starije osobe „Kantrida“ Rijeka, uz prethodno provedeno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom u Domu, sukladno članku 150. stavku 1. i članku 153. stavku 3. Zakona o radu, Upravno vijeće Doma, uz prethodnu suglasnost osnivača KLASA: 024-01/23-01/31, URBROJ: 2170-01-01/6-23-15 od 28. 8. 2023. godine, na svojoj 17. sjednici, održanoj 10. 10. 2023. godine, donijelo je

PRAVILNIK O RADU DOMA „KANTRIDA“

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu Doma „Kantrida“ (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se radni odnosi u Domu za starije osobe „Kantrida“ Rijeka (u daljnjem tekstu: Poslodavac) i druga pitanja vezana uz prava i obveze radnika na radu i u vezi s radom kod Poslodavca.

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

(3) 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.

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.

(1) Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane ovim Pravilnikom.

(2) 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.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

(1) Zapošljavanje radnika kod Poslodavca provodi se sukladno kadrovskim normativima utvrđenim općim aktom Poslodavca kojim se uređuje unutarnje ustrojstvo i sistematizacija radnih mjesta.

(2) Za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme 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“.

(3) 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 prijave na natječaj i rok u kojem će kandidati biti obaviješteni o rezultatima natječaja.

(4) Rok za dostavu prijave na natječaj teče od dana objave natječaja u „Narodnim novinama“.

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

Članak 5.

(1) Poslodavac može bez javnog natječaja sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme sa radnikom druge ustanove socijalne skrbi na koju se primjenjuje propis kojim se uređuju plaće u javnim službama, na temelju međusobnog sporazuma, uz pisanu suglasnost radnika.

(2) Javni natječaj iz članka 4. ovoga Pravilnika nije potreban u slučajevima rada na određeno vrijeme radi zamjene odsutnog radnika ili privremenog povećanja opsega poslova.

Članak 6.

(1) Ne može se primiti u radni odnos kod Poslodavca osoba:

1. mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje
2. kod koje postoji zapreka iz Zakona o socijalnoj skrbi za zasnivanje radnog odnosa i obavljanje poslova u djelatnosti socijalne skrbi.

(2) Poslodavac je dužan po službenoj dužnosti pribaviti dokaz da se kod osobe iz stavka 1. točke 2. ne postoji zapreka za zasnivanje radnog odnosa kod Poslodavca.

Članak 7.

(1) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled čije troškove snosi Poslodavac.

(2) 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.

(3) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje 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 8.

(1) Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu određeni su općim aktom Poslodavca kojim se uređuje unutarnje ustrojstvo i sistematizacija radnih mjesta.

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

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

Članak 9.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

(2) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

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

Članak 10.

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

(2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

(3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegovog izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

(4) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

(5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

(6) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(7) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(8) Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

(9) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Pravilnika 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.

(10) 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 11.

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

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

(2) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, u ugovoru o radu može se uputiti na primjenu kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca ili drugog propisa ili akta Poslodavca kojim se uređuju ta pitanja.

(3) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu te 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.

Članak 12.

(1) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

(2) Za rad iz stavka 1. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada, sukladno zakonu.

Članak 13.

Radnik kod Poslodavca može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu, sukladno zakonu.

III. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 14.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu ugovara se probni rad.

(2) 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. dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednjoškolsko obrazovanje
3. tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij
4. šest 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.

(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 47. ovoga Pravilnika. U tom slučaju trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

(4) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

Članak 15.

(1) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i Poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

(2) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

(3) Na otkaz iz stavka 2. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Pravilnika o otkazu ugovora o radu, osim članka 100. i članka 101. stavka 1. ovoga Pravilnika.

(4) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

(5) Ako Poslodavac radniku otkaz iz stavka 2. ovoga članka ne dostavi najkasnije do posljednjeg dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Članak 16.

(1) 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.

(2) Ugovor o radu pripravnika sklapa se na određeno vrijeme.

Članak 17.

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

(2) 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.

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

Članak 18.

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

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

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

1. 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste
2. šest mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste
3. tri mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste.

Članak 19.

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

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

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

1. pet radnih dana za radna mjesta III. vrste
2. sedam radnih dana za radna mjesta II. vrste
3. deset radnih dana za radna mjesta I. vrste.

(4) 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.

(5) Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati.

Članak 20.

(1) 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).

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

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

(4) 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.

(5) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad sklapa se u pisanom obliku.

Članak 21.

(1) 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.

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

Članak 22.

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

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

(3) 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.

(4) Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 3. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

Članak 23.

(1) Školovanje, obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje iz članka 22. ovoga Pravilnika treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Poslodavca.

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

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

1. pet radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi
2. deset radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, uključujući i pisanje i obranu završnog rada
3. pet radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima
4. dva radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

(4) Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od sedam radnih dana.

IV. RADNO VRIJEME

Članak 24.

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

Članak 25.

(1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

(2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

(3) O rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom koju objavljuje na oglasnoj ploči.

(4) Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavcima 1. i 2. ovoga članka. Dan objave na oglasnoj ploči iz stavka 3. ovoga članka smatra se danom dostave obavijesti radniku.

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, Poslodavac je u razumnom roku, do početka

obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

(6) Pod prijetkom potrebom iz stavka 5. ovoga članka podrazumijevaju se one okolnosti koje Poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

Članak 26.

(1) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

(2) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.

(3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

(4) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

(5) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, Poslodavac će tom radniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

(6) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca iz stavaka 3. ovoga članka.

Članak 27.

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

(2) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

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

(5) 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.

(6) Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod Poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.

(7) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 6. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva. Ako radnik Poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, Poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.

(8) Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Članak 28.

(1) 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.

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

(3) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 dana u tjednu.

(4) 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.

(5) Zabranjena je preraspodjela radnog vremena.

Članak 29.

(1) 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).

(2) 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.

(3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

(4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

(6) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(7) Poslodavac je obvezan svakom radniku platiti prekovremeni rad.

(8) Uvećanje osnovne plaće za izvršeni prekovremeni rad plaća se na kraju svakog mjeseca za mjesec za koji je ostvaren prekovremeni rad.

(9) Iznimno od odredbe stavka 8. 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 30.

(1) 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.

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

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

(4) 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.

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

Članak 31.

(1) Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana.

(2) 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 12 mjeseci radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

(3) Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih 24 sata.

(4) 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.

(5) Zabranjen je noćni rad maloljetnika.

Članak 32.

(1) 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.

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

(3) 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 33.

(1) 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.

(2) 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 34.

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

(2) 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.

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

(4) Radnik može koristiti stanku i izvan objekta Poslodavca.

Članak 35.

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

(2) Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

(3) 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.

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

Članak 36.

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

Članak 37.

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

a) prema dužini radnog staža:

1. od jedne do pet godina: jedan dan

2. od pet do deset godina: dva dana
3. od deset do 15 godina: tri dana
4. od 15 do 20 godina: četiri dana
5. od 20 do 25 godina: pet dana
6. od 25 do 30 godina: šest dana
7. od 30 do 35 godina: sedam dana
8. više od 35 godina: osam dana

b) prema složenosti poslova:

1. poslovi za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje četiri godine, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij: pet dana
2. poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od četiri godine, odnosno završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij: četiri dana
3. poslovi za koje je uvjet završeno srednjoškolsko obrazovanje: tri dana
4. ostali poslovi: dva dana

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

1. roditelju, posvojitelju ili skrbniku za jedno maloljetno dijete: dva dana; za dvoje i više maloljetne djece: tri dana
 2. samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom: tri dana
 3. roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju: tri dana
 4. roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu: tri dana
 5. radniku s najmanje 70% tjelesnog oštećenja: tri dana
 6. hrvatskom branitelju iz Domovinskog rata: jedan dan
- d) prema postotku povećanja plaće s osnova uvjeta rada:

1. 10% ili 12,5%: dva dana
2. 15%: tri dana
3. 20%: četiri dana
4. 25%: pet dana
5. rad u smjenama, radu turnusu, dvokratni rad, redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnom danom određenim zakonom, pripravnost: dva dana

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana, niti manje od četiri tjedna, neovisno o broju obračunatih dana godišnjeg odmora sukladno kriterijima iz stavka 1. ovoga članka.

(3) 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 38.

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

(2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 39.

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

Članak 40.

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

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

Članak 41.

(1) 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.

(2) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 36. i 37. ovoga Pravilnika za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

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

Članak 42.

(1) Plan rasporeda godišnjih odmora utvrđuje Poslodavac, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, uz savjetovanje s radničkim vijećem. Pri utvrđivanju Plana moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

(2) 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 43.

(1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

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

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

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

(5) U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog plaćenog dopusta ili razdoblja privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta ili privremene nesposobnosti za rad. Ostatak godišnjeg odmora koristit će naknadno, prema dogovoru s Poslodavcem. Ako plaćeni dopust ili razdoblje privremene nesposobnosti za rad završava nakon što bi trebao završiti godišnji odmor, radnik se treba vratiti na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta, odnosno razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

Članak 44.

(1) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke Poslodavca.

(2) Pod osobito važnim i neodgodivim službenim poslovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se poslovi koje ni na koji način ne mogu obaviti radnici koji ne koriste godišnji odmor, a posao je takve naravi da se ne može odgoditi.

(3) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 45.

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 46.

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

(2) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio neiskorištenog godišnjeg odmora iz članka 43. stavka 3. ovoga Pravilnika, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

(3) 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 47.

(1) 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: pet radnih dana
2. rođenja djeteta ili posvojenja: pet radnih dana
3. smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, brata, sestre, djeteta, oca, majke, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka: pet radnih dana
4. smrti djeda, bake, roditelja supružnika, roditelja izvanbračnog druga te roditelja životnog partnera: dva radna dana
5. selidbe u istom mjestu stanovanja: dva radna dana
6. selidbe u drugo mjesto stanovanja: četiri radna dana
7. teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta: tri radna dana
8. nastupanja u kulturnim priredbama i sportskim natjecanjima: jedan radni dan
9. sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti: dva radna dana
10. prirodne nepogode: pet radnih dana
11. darivanja krvi: dva radna dana.

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

(3) 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.

(4) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka koristi se u trenutku nastanka događaja, odnosno neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg se plaćeni dopust odobrava, a u slučaju nemogućnosti korištenja plaćenog dopusta neposredno nakon darivanja krvi, zaposlenik će plaćeni dopust s te osnove koristiti prema dogovoru s Poslodavcem.

(5) Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, u slučaju teške bolesti oca, majke, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, radnik ne mora koristiti sve dane plaćenog dopusta odjednom već može koristiti pojedinačne dane prema dogovoru s Poslodavcem.

(6) Plaćeni dopust s osnove prirodne nepogode odobrava se i koristi radi sanacije štete nastale na imovini radnika, a koristi se u razdoblju otklanjanja posljedica navedene štete.

(7) 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.

(8) Pod pojmom dijete, u smislu ovog članka smatra se i maloljetno i punoljetno dijete.

(9) Pod darivanjem krvi iz stavka 1. ovoga članka smatra se i darivanje krvnih sastojaka kada se ono provodi na poziv ovlaštene zdravstvene ustanove prema posebnom propisu.

(10) O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti Poslodavca najmanje tri dana unaprijed

(11) U okviru maksimalnih deset radnih dana plaćenog dopusta godišnje, radnik ima pravo na plaćeni dopust više puta po istom slučaju iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju iz stavka 1. točke 8. ovoga članka.

(12) Osim slučajeva iz stavka 1. ovoga članka, radnik ima pravo na plaćeni dopust u slučajevima i pod uvjetima iz članka 19. stavka 3. i članka 23. stavka 4. ovoga Pravilnika.

(13) 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 48.

- (1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- (2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.
- (4) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Pravilnika, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- (5) Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Pravilnika, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.
- (6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.
- (7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi Poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Članak 49.

- (1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.
- (2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 50.

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) 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.
- (4) 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.
- (5) 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 51.

Radnici zaposleni kod Poslodavca imaju pravo na preventivne zdravstvene preglede (sistematski pregled) sukladno kolektivnom ugovoru koji obvezuje Poslodavca.

Članak 52.

- (1) Radnici zaposleni kod Poslodavca obvezno biraju povjerenika radnika za zaštitu na radu.
- (2) 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.
- (3) Bez obzira na broj radnika, povjerenik mora biti izabran svagdje gdje to zahtijevaju uvjeti rada (radionički prostor, kotlovnice, kuhinje i sl.).

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

(5) Poslodavac je obvezan 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 deset 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.

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

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

Članak 53.

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 tri mjeseca.

Članak 54.

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 55.

(1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

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

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

(4) 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 56.

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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.

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

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

(6) 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 57.

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

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

(3) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. Ugovor se može otkazati najkasnije petnaest dana prije onoga dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad.

(4) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 58.

(1) Nakon isteka roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana prije.

(3) 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.

(4) 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.

Članak 59.

(1) Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb (koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu) a koji je kod Poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od Poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

(2) Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti Poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka.

(3) Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz stavka 1. ovoga članka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene.

(4) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, radnik koji je s Poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena može Poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu koji je utvrdio Poslodavac.

(5) Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 4. ovoga članka u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od zaprimanja zahtjeva.

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

Članak 60.

(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.

Članak 61.

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 62.

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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.

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

(5) 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 63.

(1) 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.

(2) Ukoliko su okolnosti iz stavka 1. ovoga članka nastale zbog profesionalne bolesti ili pretrpljene ozljede na radu ili je riječ o radniku pet 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.

(3) 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.

(4) 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.

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

(6) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, na nadomještanje suglasnosti će se primijeniti odredba članka 98. ovoga Pravilnika.

Članak 64.

(1) 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 63. ovoga Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio propisane uvjete za stjecanje prava na otpremninu.

(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 63. ovoga Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 65.

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 66.

(1) 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.

(2) 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.

(3) Poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika dužan je imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(4) Osobe iz stavka 3. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod Poslodavca.

(5) Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 3. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

Članak 67.

(1) Diskriminacija je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano nekim od temelja iz članka 66. stavka 1. ovoga Pravilnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a uzrokuje strah ili neprijateljsko, uvredljivo ili ponižavajuće okruženje.

(2) 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 66. stavka 1. ovoga Pravilnika.

(3) 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.

(4) 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.

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

Članak 68.

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 69.

(1) Radnik koji smatra da je uznemiravan ili diskriminiran ima pravo podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu svoga dostojanstva sindikalnom povjereniku ili ovlaštenoj osobi iz članka 66. stavka 3. ovoga Pravilnika.

(2) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

(3) Osoba iz članka 66. stavka 3. ovoga Pravilnika dužna je, najkasnije u roku od osam 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.

(4) 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 osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 70.

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

(2) 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. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 71.

(1) Plaća je primitak Radnika koji Poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

(2) Osnove i mjerila za obračun plaće radnika kod Poslodavca uređeni su zakonom i podzakonskim aktima kojima se uređuju plaće u javnim službama u Republici Hrvatskoj, te kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

(3) Osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna.

Članak 72.

(1) Plaća se može sastojati od osnovne plaće, dodataka i ostalih primitaka.

(2) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca, razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).

(3) Ostali primici radnika iz stavka 1. ovoga članka su primici koje Poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca ili akta Poslodavca.

Članak 73.

(1) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

(2) Jednak rad u smislu stavka 1. ovoga članka obavljaju dvije osobe različitog spola ako:

1. obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju
2. je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti.

Članak 74.

(1) Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

(2) Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

(3) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, iznos ostalih primitaka i primitaka radnika na temelju radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

(4) Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se u rokovima određenim kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

(5) Razmak između dviju isplata plaće u pravilu ne smije biti dulji od 30 dana.

(6) Ako je za obavljanje rada ugovoreno ili utvrđeno ostvarivanje prava radnika na primitak u naravi, Poslodavac ga je dužan radniku omogućiti do kraja tekućeg mjeseca za koji ostvaruje to pravo.

(7) Zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu.

(8) Nije dopušten sporazum Poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.

Članak 75.

(1) Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku dostaviti:

1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju

2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

(3) Pod naknadom za neiskorišteni godišnji odmor iz ovoga članka podrazumijeva se naknada za neiskorišteni godišnji odmor iz članka 40. ovoga Pravilnika.

(4) Poslodavac je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka iz članka 72. ovoga Pravilnika koje radnik ostvaruje na temelju radnog odnosa.

(5) Obračuni iz ovoga članka su ovršne isprave.

Članak 76.

(1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca ili ugovorom o radu radnik ima pravo na naknadu plaće.

(2) Zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret Poslodavca.

(3) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom Poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

(4) Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

(5) Visina naknade plaće utvrđuje se zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, a ako nije tako određena, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

(6) Ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.

7) Iznimno od stavaka 5. i 6. ovoga članka, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca nije za radnika povoljnije određeno.

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 77.

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

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

(3) 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.

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

Članak 78.

(1) 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.

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

Članak 79.

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

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

Članak 80.

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 81.

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 82.

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

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 83.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
4. sporazumom radnika i Poslodavca

5. danom dostave obavijesti Poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 84.

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

Članak 85.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Članak 86.

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

Članak 87.

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)
4. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 88.

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

(2) 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.

(3) 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 89.

Kršenjem obveza iz radnog odnosa u smislu članka 87. 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 ili uputama neposrednog rukovoditelja ili Poslodavca
6. postupa suprotno općim aktima Poslodavca
7. postupa suprotno naredbama i uputama ovlaštenih tijela i inspekcijskih službi
8. ima neprofesionalan odnos prema korisniku usluga Poslodavca ili drugom radniku, uključujući ponašanje iz članka 67. stavka 4. ovoga Pravilnika.

Članak 90.

(1) 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.

(2) 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 91.

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 obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 92.

(1) Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa, u smislu članka 91. 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 na radnom mjestu
9. ugrožava tjelesni integritet korisnika usluga Poslodavca ili drugog radnika Poslodavca
10. 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
11. konzumira alkohol i druga opojna sredstva na radnom mjestu, odnosno na radnom mjestu nalazi se pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava,
12. otuđi stvar koja pripada korisniku usluga Poslodavca ili Poslodavcu, bez obzira na njenu vrijednost.

(2) Osobito važnim činjenicama u smislu članka 91. ovoga Pravilnika smatraju se:

1. postojanje zapreke iz članka 6. stavka 1. točke 2. 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 93.

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 94.

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 95.

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

(2) Radničko vijeće je dužno u roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci Poslodavca.

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

Članak 96.

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

(2) Radničko vijeće mora obrazložiti svoje protivljenje odluci Poslodavca.

(3) 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 osam dana od dana dostave obavijesti i dokaza o podnošenju tužbe i zadržati ga na radu do okončanja sudskog spora.

(4) 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.

(5) 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 97.

(1) 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 tri 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 života, osim o otkazu radniku s navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža
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 15. godine života djeteta.

(2) 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 99. ovoga Pravilnika.

Članak 98.

Ako se radničko vijeće u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti iz članka 97. 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 99.

(1) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest 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.

(2) 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).

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

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

(5) 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 100.

- (1) Otkaz mora imati pisani oblik.
- (2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 101.

(1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće
2. korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama
3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je Poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

(7) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tjeka otkaznoga roka..

Članak 102.

(1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

1. dva 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 dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine

4. dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina
5. dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina
6. tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno 20 godina.

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

(3) 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.

(4) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

(5) 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 otkaznoga roka.

(6) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

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

Članak 103.

(1) Otpremnina je novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu Poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih njegovim ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

(3) Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

(4) Ako zakonom i kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 3. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(5) Odredbe ovoga Pravilika o otpremnini ne odnose se na ravnatelj Poslodavca.

Članak 104.

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

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

(3) 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.

(4) 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 105.

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

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

(3) 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 osam dana.

(4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok iz članka 109. 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 106.

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

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

Članak 107.

(1) Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, Poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

(2) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je radničkom vijeću na njegov zahtjev, prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci Poslodavca, dužan omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje.

(3) Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke o:

1. donošenju pravilnika o radu
2. planu te razvoju i politici zapošljavanja i otkazu
3. mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu
4. uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada
5. planu godišnjih odmora
6. rasporedu radnog vremena
7. noćnom radu
8. naknadama za izume i tehničko unapređenje
9. imenovanju osobe koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika
10. kolektivnom višku radnika te sve druge odluke za koje je zakonom ili kolektivnim ugovorom koji obvezue Poslodavca propisano sudjelovanje radničkog vijeća u odlučivanju.

(4) Podaci o namjeravanoj odluci moraju se dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravodobno, tako da mu se omogući davanje primjedbi i prijedloga, kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke.

(5) Ako sporazumom Poslodavca s radničkim vijećem nije drukčije određeno, radničko vijeće je dužno u roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci Poslodavcu.

(6) Ako se radničko vijeće u roku iz stavka 5. ovoga članka ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

Članak 108.

(1) 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 akta, uz zabilježbu datuma njegovog zaprimanja.

(2) Ako se radnik ne nalazi na radu ili ako radnik odbije primitak akta iz stavka 1. ovoga članka, on mu se dostavlja na adresu stanovanja koju je radnik prijavio Poslodavcu, preporučenom pošiljkom s povratnicom kao dokazom dostave.

(3) Izminmo od načina dostavljanja akta iz stavka 1. i 2. ovoga članka, otkaz se radniku dostavlja na adresu stanovanja koju je radnik prijavio Poslodavcu, preporučenom pošiljkom s povratnicom kao dokazom dostave.

(4) Ako dostava akta ne uspije na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, odnosno ako dostava otkaza ne uspije na način iz stavka 3. ovoga članka, akt ili otkaz se objavljuje na oglasnoj ploči Poslodavca ili u poslovnom prostoru Poslodavca u kojem borave ili se kreću radnici Poslodavca.

(5) Protekom prvog radnog dana računajući od dana objave na način iz stavka 4. ovoga članka smatra se da je akt ili otkaz dostavljen radniku, koju činjenicu na aktu ili otkazu zabilježuje ovlaštena osoba Poslodavca.

(6) Radnim danom u smislu stavka 5. ovoga članka smatra se svaki dan u tjednu, osim subote i nedjelje.

Članak 109.

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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.

(5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 68. ovoga Pravilnika.

(6) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih zakonom ili drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

XIV. MJERE KONTROLE

Članak 110.

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 interesa korisnika usluge Poslodavca.

XV. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 111.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način propisan statutom Poslodavca za njegovo donošenje.

Članak 112.

Danom stupanja na snagu ovoga Pravilnika prestaje vrijediti Pravilnik o radu Doma „Kantrida“ (Broj: 01-MM-4418/18 od 9. 10. 2018. godine).

Članak 113.

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

Broj: 01-4226/23
Rijeka, 10.10. 2023. godine.



PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA

Gabrijela Gerjanac Kapša, dipl. oec.

Utvrdjuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Doma dana 10.10.2023 godine, te da je stupio na snagu 18.10.2023 godine.



RAVNATELJICA

Melita Raukar, dipl. oec.