Na temelju odredbi članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14) i članka 106., stavak 2. Statuta Centra za odgoj i obrazovanje Zajezda, , Upravno vijeće Centra za odgoj i obrazovanje Zajezda na svojoj sjednici održanoj 14.09.2017. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Centru za odgoj i obrazovanje Zajezda (u daljnjem tekstu: Poslodavac), a pobliže se određuje:

- zasnivanje radnog odnosa (sklapanje ugovora o radu),
- zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika,
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- plaće i naknade plaća,
- zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem,
- materijalna prava radnika,
- naknada štete,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa te
- prijelazne i završne odredbe.

Članak 2.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorima ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drugačije određeno.

Članak 3.

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

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 4.

Za zasnivanje radnog odnosa za sva upražnjena radna mjesta kod Poslodavca raspisuje se javni natječaj.

Potreba za zasnivanje radnog odnosa oglašava se javnim natječajem koji se objavljuje putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na web stranici odnosno na oglasnim pločama Poslodavca, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te u „Narodnim novinama“.

Javni natječaj nije potreban u slučajevima rada na određeno vrijeme radi zamjene odsutnog radnika ili privremenog povećanja posla.

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

Rok prijave na natječaj teče od dana objave natječaja u „Narodnim novinama“.

Članak 5.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom o radu nije drugačije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom o radu.

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

Članak 6.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. Zakona o radu mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

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

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

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga 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.

Članak 7.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 8.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 7. stavka 2. ovog Pravilnika, mora sadržavati podatke o:

1) strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu,

2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,

3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,

4) danu početka rada,

5) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,

6) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,

7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,

8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima prav,o

9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Članak 9.

Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

Članak 10.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest godina i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.

Od ovlaštenja iz stavka 1. ovoga članka, izuzeti su pravni poslovi za čije poduzimanje zakonskom zastupniku treba odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika iz stavka 1. ovoga članka, koji za sklapanje ugovora o radu nema ovlaštenje zakonskog zastupnika, odnosno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

U slučaju spora između zakonskih zastupnika ili između jednog ili više zakonskih zastupnika i maloljetnika, o davanju ovlaštenja za sklapanje ugovora o radu odlučuje tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi, vodeći računa o interesima maloljetnika.

Zakonski zastupnik može povući ili ograničiti ovlaštenje iz stavka 1. ovoga članka, odnosno u ime maloljetnika raskinuti radni odnos.

Skrbnik može ovlaštenje iz stavka 1. ovoga članka dati maloljetniku samo na temelju prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Ovlaštenje iz stavka 1. ovoga članka mora se dati u pisanom obliku.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 11.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim uvjetima.

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

Članak 12.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Članak 13.

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

Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

Članak 14.

Prigodom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu kao i tijekom trajanja radnog odnosa, Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim mjestom.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Mjere zaštite na radu koje poduzima Poslodavac

Članak 15.

Poslodavac je obvezan primjenjivati propise iz područja zaštite na radu i osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost na radu, uključujući mjere za sprječavanje rizika u radu, a sve u skladu s posebnim Pravilnikom o zaštiti na radu i Pravilnikom o zaštiti od požara te mora imati osobu zaduženu za sigurnost radnika, te sukladno mogućnostima Poslodavca osigurati potrebnu opremu svim stručnim radnicima koji sukladno općem aktu o sistematizaciji poslova obavljaju terenski rad.

Zaštita na radu i dužnosti radnika

Članak 16.

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.

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

Zaštita privatnosti radnika

Članak 17.

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

Poslodavac može pribavljati, obrađivati, koristiti ili dostavljat trećim osobama samo podatke koji se odnose na podatke vezane za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa odnosno u svezi s radnim odnosom.

Članak 18.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste ili dostavljaju trećim osobama u skladu s zakonom.

IV. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 19.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapane izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnim uvjetima.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o 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.

Članak 20.

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 korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

U sporu između Poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 1. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Članak 21.

Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim spomenutih prava.

Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Članak 22.

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

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručni 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.

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

Članak 23.

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 njezinom očekivanom trajanju.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 24.

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 25.

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 specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima s pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovara o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Članak 26.

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.

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

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

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

Ako radničko vijeće ili tijelo koje ga zamjenjuje uskrati suglasnost na otkaz, odnosno ako isto nije utemeljeno i ne postoji sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

Članak 27.

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 26. Ovog Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu ovim Zakonom.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 26. Ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 28.

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

VI. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 29.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci i to:

- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste
- šest mjeseci za radna mjesta I. vrste

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

Članak 30.

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Ako Poslodavac radniku otkaz iz stavka 1. ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Obrazovanje

Članak 31.

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

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

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.

Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s njim sklopiti ugovor o radu

Članak 32.

Stručni radnik koji se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovao, Poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I. do III. vrste

Ugovor o radu pripravnika sklapa se na određeno vrijeme.

Članak 33.

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

Za trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.

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

Članak 34.

Pripravnički staž traje 12 mjeseci.

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit.

Način i postupak polaganja stručnog ispita reguliran je posebnim propisom.

Za polaganje stručnog ispita radnik mora dobiti ispitni program i literaturu te ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:

- 5 radnih dana za radna mjesta III. vrste,
- 7 radnih dana za radna mjesta II. vrste i
- 10 radnih dana I. vrste.

Pripravnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže pripravnički ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita još jedan dan te plaćene putne troškove puta što uključuje put i smještaj prema potrebi.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 35.

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

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

Stručno osposobljavanje za rad može trajati najdulje koliko traje pripravnički staž.

Ako Zakonom o radu nije drugačije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

VII. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 36.

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

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojemu se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.

Vrijeme pripravnosti i visina naknade određuje se kolektivnim ugovorom.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Puno radno vrijeme

Članak 37.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 38.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.

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.

Razdoblje rada s nepunim radnim vremenom jednako je razdoblju rada s punim radnim vremenom u pogledu prava na otpremninu, otkazni rok, jubilarnu nagradu i sva druga prava za čije je stjecanje važno prethodno trajanje radnog odnosa.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 39.

Na poslovima na kojima uz primjenu mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslovi iz stavka 1. ovog članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 40.

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

Iznimno od 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 kada je prekovremeni rad naložen.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Prekovremeni rad plaća se na kraju svakog mjeseca, a ako radnik to želi može se izvršiti preraspodjela radnog vremena u omjeri 1 sat prekovremenog rada = sat i trideset minuta za utvrđivanja broja sati i slobodnih dana, sukladno mogućnosti organizacije rada.

Rad po pozivu

Članak 41.

Rad po pozivu izvan radnog vremena može se odrediti u slučajevima kada se radi o sprječavanju nastanka veće štete, ugrožavanju 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.

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

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

Raspored radnog vremena – radni tjedan

Članak 42.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana, u pravilu od ponedjeljka do petka.

Kod Poslodavca nema preraspodjele radnog vremena.

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

Članak 43.

Raspored i trajanje radnog vremena može se izmijeniti odlukom Poslodavca kada je to izuzetno potrebno za poslove koji se obavljaju u više različitih programa uz obveznu primjenu stavka 2. iz članka 42. ovoga Pravilnika.

Noćni rad

Članak 44.

Noćni rad je rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Za maloljetnike noćnim radom smatra se rad između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Članak 45.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u skladu s posebnim popisima, u slučajevima određenim zakonom.

U slučaju noćnog rada iz prethodnog stavka, Poslodavac je dužan osigurati da se isti obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

Rad u smjenama

Članak 46.

Rad u smjenama je organizacija rada kod Poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut. Smjenski radnik je radnik koji, kod Poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

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

Članak 47.

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 radnike i dostupne su u svako doba.

Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, Poslodavac je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu.

Troškove zdravstvenog pregleda snosi Poslodavac.

Članak 48.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

Evidencija iz stavka 1. ovog članka mora sadržavati podatke o radnicima i radnom vremenu propisane važećim pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 49.

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

Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno.

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

Ako priroda posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac će radniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće, a radnik stanku može koristiti i izvan ustanove Poslodavca.

Dnevni odmor

Članak 50.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri. sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Radnik ne može raditi više od 16 sati neprekidno, osim u slučaju više sile

Tjedni odmor

Članak 51.

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora tijekom slijedećeg tjedna, odnosno prema odluci Poslodavca.

Ako se tjedni odmor radi potreba posla ne može koristiti u dane kada radniku inače pripada tjedni odmor, radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Godišnji odmor

Članak 52.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana), a maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Članak 53.

Na najmanje utvrđeni godišnji odmor iz prethodnog članka dodaje se broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika po osnovi slijedećih kriterija:

a) prema dužini radnog staža:
- od 1 do 5 godina 1 dan,
- od 5 do 10 godina 2 dana,
- od 10 do 15 godina 3 dana,
- od 15 do 20 godina 4 dana,
- od 20 do 25 godina 5 dana,
- od 25 do 30 godina 6 dana,
- od 30 do 35 godina 7 dana,
- više od 35 godina 8 dana

b) prema složenosti poslova
- poslovi VSS 5 dana,
- poslovi VŠS 4 dana,
- poslovi SSS, VKV ili KV 3 dana,
- ostali poslovi 2 dan.

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku:
  - za jedno malodobno dijete 2 dana,
  - za dvoje ili više malodobne djece 3 dana,
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s posebnim potrebama 3 dana,
- radniku s invaliditetom ili s najmanje 70% tjelesnog oštećenja 2 dana,

- branitelju domovinskog rata 1 dan

d) prema postotku uvećanja plaće s osnova uvjeta rada i to:
- 10% ili 12,5% 2 dana,
- 15% 3 dana,
- 17% ili 20% 4 dana,
- 25% 5 dana.

Članak 54.

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

Iznimno od stavka 1. ovog članka, slijepi radnik i radnik koji po osnovi uvjeta rada ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće za 25% ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radna dana, a najviše 35 radnih dana, ovisno o kriterijima iz članka 53. ovog Pravilnika.

Članak 55.

Dani tjednog odmora te blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

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

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 56.

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

Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 57.

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 određen na način propisan odredbama članka. 53. i 54. ovoga Pravilnika, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 58.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 57. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje

u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 53. i 54. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 53., 54. i 57. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

Poslodavac koji je radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

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

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 59.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Radnik čija je narav posla takva da mora raditi prekovremeno ili noću ili nedjeljom, odnosno zakonom predviđenim neradnim danom, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca, ukoliko je to za njega povoljnije.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 60.

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

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

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 61.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmora u dva ili više dijelova, u dogovoru s poslodavcem.

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, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

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

Prenošenje godišnjeg odmora u slijedeću kalendarsku godinu

Članak 62.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 62. stavka 3. ovog Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Dio neiskorištenog godišnjeg odmora iz članka 62. stavka 3. ovoga Pravilnika radnik ne može prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 63.

Raspored (plan) korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac u skladu s ovim Pravilnikom najkasnije do 30.lipnja tekuće godine.

Pri utvrđivanju vremena korištenja godišnjeg odmora (rasporeda), a u sklada s potrebama organizacije rada, Poslodavac je obvezan voditi brigu o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njegove prijedloge i savjetovati se sa radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom.

Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora, poslodavac radniku mora dostaviti odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije korištenja istog u kojoj se navodi trajanje godišnjeg odmora i razdoblje njegova korištenja.

Plaćeni dopust

Članak 64.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobađanje od rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 radnih dana u slijedećim slučajevima:

- sklapanja braka 5 radnih dana,
- rođenja djeteta 5 radnih dana,
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, očuha, maćehe i unuka 5 radnih dana,
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja 2 radna dana,
- selidbe u drugo mjesto stanovanja 4 radna dana,
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja 3 radna dana,
- nastupanje u kulturnim i športskim priredbama 1 radni dan,
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti 3 radna dana,

- elementarne nepogode 5 radnih dana,
- darivanje krvi 2 radna dana za svako davanje.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

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

Dopust za školovanje

Članak 65.

Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na dopust do 15 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini za pripremanje i polaganje ispita., a za polaganje završnog ispita još 5 dana.

Poslodavac je obvezan sklopiti s radnikom kojega je uputio na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ugovor o međusobnim pravima i obvezama.

Članak 66.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatrat će se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 67

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

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

Članak 68.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, i to:

– 5 dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi;

– 10 dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita;

– 5 dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima; i

– 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Poslodavca.

IX. PLAĆE

Plaća za obavljeni rad radnika

Članak 69.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću čija je visina u bruto iznosu za svako radno mjesto.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Osnovica za izračun plaće utvrđuje se kolektivnim ugovorom, odnosno odlukom Vlade.

Ako se osnovica za izračun ne utvrdi do donošenja državnog proračuna, osnovicu utvrđuje Vlada.

Koeficijente složenosti poslova pojedinog radnog mjesta utvrđuje Vlada RH Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama.

Dodaci na osnovnu plaću su uvećanja plaće, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i stimulacija.

Članak 70.

Za ostvarene natprosječne rezultate u radu radniku se može isplatiti nagrada sukladno odredbama Zakona o plaćama u javnim službama.

Članak 71.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za noćni rad 40%,
- za prekovremeni rad 50%,
- za rad subotom 25%,
- za rad nedjeljom 35%,
- za dvokratni rad 10%
- za rad u dugoj smjeni 10% ako radnik radi u smjenskom radu ili u turnusima.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za 8% ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti odnosno za 15% ako ima znanstveni stupanj doktora znanosti.

Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (noćna smjena) tijekom radnog tjedna.

Rad u smjenama je rad radnika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom jednog mjeseca.

Rad u smjeni je rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva dana u tjednu obavlja poslove u drugoj smjeni.

Rad u turnusima smatra se rad koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati u ciklusima 12-24-12-48.

Naknada za rad u smjenama iz stavka 3., 4. i 5. ovoga članka isplaćuje se za rad u drugoj smjeni.

Dvokratni rad je rad radnika koji poslove obavlja tijekom dvije smjene u jednom danu s prekidom duljim od devedeset minuta. Uvećanje plaće za dvokratni rad isplaćuje se u postotku od 10% uvećanja dnevne zarade za radni dan u kojemu je radnik radio dvokratno.

Rad u drugoj smjeni je rad od 14 do 22 sata, a noćni rad je rad radnika između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro narednog dana.

Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dan Uskrsa, radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Ako radnik radi zamjene obavlja poslove više složenosti za vrijeme odsutnosti tog radnika u trajanju najmanje sedam dana, plaća mu se za vrijeme trajanja zamjene isplaćuje u visini plaće radnog mjesta kojega je obavljao po nalogu.

Članak 72

Poslodavac je svakom radniku obvezan platiti prekovremeni rad.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada i ako radnik to želi, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 sukladno mogućnostima organizacije rada Poslodavca.

Dodaci s osnova uvjeta rada

Članak 73.

Osnovna plaća uvećat će se s osnova uvjeta rada radniku sukladno odredbama važećeg kolektivnog ugovora.

Svaki radnik može ostvariti pravo na uvećanje plaće s osnova uvjeta rada samo po jednom osnovu, tj. uvjeti rada se ne kumuliraju.

Naknada za pripravnost

Članak 74.

Pripravnost postoji kada radnik ne mora biti prisutan u ustanovi za socijalnu skrb, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitnih poslova.

Naknada za pasivnu pripravnost plaća se u paušalnom iznosu i to za:

- pripravnost u vrijeme dnevnog odmora između dva radna dana i u dane tjednog odmora 2 % od osnovne plaće radnika,
- pripravnost u dane blagdana, spomen dana i neradnih dana 4 % od osnovne plaće radnika.

Kada je radnik u pripravnosti pozvan raditi, efektivno odrađeni sati smatraju se prekovremenim radom i na taj način se plaćaju, uključujući i sve pripadajuće dodatke za noćni rad, rad subotom i nedjeljom, rad blagdanom te naknadu stvarnih troškova prijevoza.

Potrebu za pripravnošću, trajanje i broj radnika u pripravnosti utvrđuje Ministarstvo socijalne politike i mladih.

Isplata plaće

Članak 75.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, s time da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.

Radnici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika vršiti uplatu obustava (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine i sl.).

Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije od 15. dana u idućem mjesecu.

Članak 76.

Kod Poslodavca nema tajnosti plaća.

Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih radnika Poslodavca svim radnicima Poslodavca i javnosti te neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika.

Sindikalni povjerenik ima pravo najmanje jednom mjesečno na temeljiti i neometani uvid u isplatu plaća s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog radnika.

Struktura odbitaka, odnosno ustegnuće iz plaće radnika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

Članak 77.

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

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

Obračuni iznosa su ovršne isprave.

Članak 78.

Plaća pripravnika iznosi 85% od plaće radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

Naknada plaće

Članak 79.

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

Naknada plaće iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se na teret Poslodavca istodobno s isplatom plaće.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od poslodavca,
- obrazovanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.

Naknada plaće za vrijeme bolovanja.

Članak 80.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% osnovice od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego li je započeo bolovanje.

Naknada u 100% iznosu njegove plaće u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego li je započeo bolovanje, pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozlijede na radu.

Posebna zaštita radnika glede isplate plaće.

Članak 81.

U slučaju kada tijekom radnog vijeka radnika dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti utvrđene rješenjem nadležnog tijela i jednog od slijedećih uvjeta:
- starosti – 5 godina pred starosnu mirovinu; ili
- profesionalnog oboljenja; ili
- povrede na radu,

poslodavac je dužan radniku osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

Pod plaćom iz stavka 1. ovog članka računa se osnovna plaća i dodaci na plaću.

Radniku 5 godina pred starosnu mirovinu, majci djeteta do tri godine starosti i samohranom roditelju ne može se odrediti rad noć, dežurstvo i pripravnost bez njihova pristanka.

X. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 82.

Ostala materijalna prava radnika (regres, pomoći, dnevnica i naknada troškova putovanja, terenski dodatak, naknada za odvojen život, naknada za trošak prijevoza, naknada za korištenje osobnog automobila, jubilarna naknada, danu prigodi Dana sv. Nikole, božićnica, naknade po osnovi izuma i tehničkog unapređenja, osiguranje, sistematski pregledi stambeno zbrinjavanje i dr.), isplaćivat će se u skladu s važećim kolektivnim ugovorima.

XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 83.

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

Pravo Poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac saznao da se radnik bavi obavljanjem određenim poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

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

Članak 84.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem te da ne smije na svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa.

Ugovor se mora sklopiti u pisanom obliku, a može biti sastavni dio ugovora o radu.

Članak 85.

Ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je ugovorom Poslodavac preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Naknadu iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac je dužan isplatiti radniku najkasnije do petnaestog dana u mjesecu za prethodni mjesec.

XII. NAKNADA ŠTETE

Članak 86.

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

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

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

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

Članak 87.

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

- se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom kod Poslodavca i sredstvima rada Poslodavca; ili
- je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila; ili
- se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku; ili
- se radi o manjoj šteti.

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

Članak 88.

Poslodavac ne može unaprijed odrediti određene iznose naknade štete.

Članak 89.

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 90.

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

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

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 91.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koji 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. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog gubitka opće sposobnosti za rad,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Oblik sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 92.

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 93.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 94.

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

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

- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu)

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

Članak 95.

Bez suglasnosti radničkog vijeća ili tijela koje ga zamjenjuje, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu slijedećim kategorijama radnika:

- nakon navršenih 25 godina staža kod istog poslodavca i 50 godina života,
- radnici koja je rodila do navršene prve godine života djeteta,
- roditelju do navršene osme godine života djeteta,
- roditelj koji uzdržava i skrbi o djetetu s teškoćama u razvoju,
- roditelju s troje ili više uzdržavane djece do navršene 15. Godine života najmlađeg djeteta i
- roditelju jednoroditeljske obitelji koji uzdržava i skrbi o djetetu do navršene 15. godine života djeteta.

Članak 96.

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

Ako u roku iz stavka 1. ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojemu je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Staž kod istog poslodavca

Članak 97.

Kao staž kod istog poslodavca računa se neprekidni staž u javnim službama bez obzira na promjenu poslodavca.

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

Izvanredni otkaz ugovara o radu

Članak 98.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme 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 99.

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

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 100.

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

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 101.

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Postupak prije otkazivanja

Članak 102.

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

Prije redovitog ili 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.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 103.

Otkaz mora imati pisani oblik.
Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 104.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

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

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članka 105.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine.
- dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

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

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

Članak 106.

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan platiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Članak 107.

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

Članak 108.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 109.

Odredbe 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).

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

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

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenja povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Otpremnina

Članak 110.

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

Otpremnina iznosi jednu trećinu prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku godinu rada kod Poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovog članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Članak 111.

Radniku s 30 i više godina rada kod Poslodavca, kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu, isplaćuje se otpremnina u visini najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada, ako razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika.

Članak 112.

Otpremnina se isplaćuje odmah po prestanku radnog odnosa, a najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 113.

Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i

zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 114.

Ravnatelj ustanove odlučuje o pravima i obvezama iz radnog odnosa.
Protiv odluke ravnatelja radnik može izjaviti žalbu Upravnom vijeću.
Odluka Upravnog vijeća je konačna i izvršna.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 115.

Radnik koji smatra da mu je ravnatelj povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dana dostave zahtijeva kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Upravnog vijeća kao drugostupanjskog tijela ostvarenje tog prava.

Ako Upravno vijeće ustanove u roku od 15 dana od dostave zahtijeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Upravnom vijeću nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 116.

Poslodavac je dužan zaštiti radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan zaštiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rasne ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja,

društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvrjedljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvrjedljivo okruženje.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravane i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa

Članak 117.

Poslodavac će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva osobe.

Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovog članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 118.

Osoba koja je osim Poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnik(dalje: ovlaštena osoba) dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Ovlaštena osoba u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 119.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

Zapisnik će u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

U zapisniku se posebno navodi da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Članak 120.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili,
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Članak 121.

U slučaju iz podstavka 1. prethodnoga članka, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

U odluci iz stavka 1. ovog članka, ovlaštena će osoba predložiti nadležnom tijelu Poslodavca da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja.

U slučaju iz podstavka 2. prethodnog članka, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtijeva.

Članak 122.

Nadležno tijelo Poslodavca dužno je na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći ogovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 128.

Ako Poslodavac u roku od osam dana ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dan zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 123.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštiti dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog članka, kao i u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 124.

Ako je zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugom višom pravnom normom drugačije regulirano neko pravo ili obveza u odnosu na ovaj Pravilnik o radu, neposredno će se primjenjivati odredbe više pravne norme.

Članak 125.

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

Članak 126.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika o radu, prestaje se primjenjivati Pravilnik o radu i sistematizaciji radnih odnosa od 21.07.2009. u dijelu koji se odnosi na radne odnose od članaka 1. do članka 110., a dio koji se odnosi na sistematizaciju radnih odnosa ostaje na snazi do donošenja novog Pravilnika o sistematizaciji i unutarnjem ustrojstvu.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Predsjednica Upravnog vijeća:

Štefanija Nuli,dipl.oec

KLASA: 011-02/17-01/1
URBROJ: 2211-320-17-01-1

Na ovaj Pravilnik Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku dalo je suglasnost, KLASA: 550-06/17-01/41 URBROJ: 519-06-2/1-17-2 od 25.09.2017.. godine.

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Centra dana 04.10.2017. godine, pa je stupio na snagu 11.10.2017. godine.

Ravnatelj:
Denis Sušac, prof.reh.