

Na temelju članka 125. i 126. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 149/09, 61/11 i 82/12) i članka 31. Statuta Centra za socijalnu skrb Rijeka, Upravno vijeće Centra za socijalnu skrb Rijeka, nakon savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, na svojoj sjednici održanoj 29. travnja 2013.g. godine, donosi

P R I J E D L O G

PRAVILNIKA 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 socijalnu skrb Rijeka (u daljnjem tekstu: Poslodavac), a pobliže se određuje:

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

Članak 2.

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

Članak 3.

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

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

a) Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Za zasnivanje radnog odnosa za sva upražnjena radna mjesta u Centru za socijalnu skrb Rijeka raspisuje se javni natječaj.

Javni natječaj objavljuje se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na web-stranicama odnosno na oglasnim pločama ustanova i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te u „Narodnim novinama“.

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

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

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

Članak 5.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu u pravilu se sklapa na neodređeno vrijeme.

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

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.

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

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 6.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz čl. 7. ovog Pravilnika mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:

1. strankama te njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da 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 na određeno vrijeme,

6. trajanju plaćenog 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 tog 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 pravo te
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Članak 7.

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

Članak 8.

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

Članak 9.

Ne smije se zaposliti osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Članak 10.

Ako zakonski zastupnik (roditelj ili skrbnik) ovlasti maloljetnika koji se smije zaposliti za sklapanje određenog ugovora o radu, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje tog ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz tog ugovora ili u svezi s tim ugovorom.

Skrbnik ne može dati ovlaštenje bez prethodnog odobrenja centra za socijalnu skrb, a odobrenje se mora dati u pisanom obliku.

b) 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 poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim mjestom.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 15.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojega obavlja, a dužan ga je i osposobiti za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Članak 16.

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

Članak 17.

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, uz prethodno odobrenje sindikalnog povjerenika.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

a) Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 18.

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.

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

Članak 19.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala Poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme.

Članak 20.

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.

Članak 21.

Osposobljavanje za pripravnika (pripravnički staž) traje 12 mjeseci.

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit.

Način i postupak polaganja stručnog ispita reguliran je posebnim Pravilnikom.

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

c) Stručno osposobljavanje za rad

Članak 22.

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 koliko i pripravnički staž.

Ako zakonom 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.

d) Volonteri

Članak 23.

Ustanova može primiti na rad, bez zasnivanja radnog odnosa i druge osobe koje, iz osobnih razloga i humanih pobuda, dragovoljno žele obavljati određeni posao za dobrobit ustanove i korisnika-volontiranja, dok za to postoji zajednički interes.

Ako važećim zakonom o volonterstvu i drugim zakonima nije drugačije propisano, na volontere se primjenjuju odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanka ugovora o radu.

Odnos između volontera i ustanove uređuje se pravilnikom o volonterstvu kojega donosi ravnatelj ustanove.

V. RADNO VRIJEME

a) Pojam radnog vremena

Članak 24.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje 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 gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.

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.

b) Puno radno vrijeme

Članak 25.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

c) Nepuno radno vrijeme

Članak 26.

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.

d) Skraćeno radno vrijeme

Članak 27.

Na poslovima na kojima ni uz primjenu mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, 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.

e) Prekovremeni rad

Članak 28.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do 8 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 32 sata mjesečno niti duže od 180 sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika. Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi nepuno radno vrijeme, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

f) Raspored radnog vremena

Članak 29.

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

Za poslove koji se zbog procesa rada obavljaju u smjenskom radu, poslodavac donosi odluku o rasporedu radnog vremena uz prethodno savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom.

Članak 30.

Raspored i trajanje radnog vremena može se izmijeniti odlukom poslodavca zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena.

O rasporedu i promjeni radnog vremena poslodavac će obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

g) Noćni rad

Članak 31.

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 zaposlene izvan industrije 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 32.

Poslodavac ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlaštenu liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene 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.

g) Rad u smjenama

Članak 33.

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, uključujući izmjenu smjena.

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 34.

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 35.

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.

VI. ODMORI I DOPUSTI

a) Stanka

Članak 36.

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.

Stanka kod Poslodavca u pravilu traje od 11,30 do 12,00 sati.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenja stanke.

b) Dnevni odmor

Članak 37.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24. sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

c) Tjedni odmor

Članak 38.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor.

Radnik ima pravo koristiti tjedni odmor nedjeljom, odnosno u dan koji nedjelji prethodi odnosno iza nje slijedi, ako mu se zbog organizacije rada ne može omogućiti korištenje tjednog odmora nedjeljom.

Ako radnik ne može koristiti odmor na način naveden u prethodnom stavku, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje odmora u razdoblju određenom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, koji ne može biti duže od dva tjedna.

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

d) Godišnji odmor

Članak 39.

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

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 40.

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,
- preko 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:

- roditelji, posvojitelji ili skrbnici:
 - za jedno malodobno dijete 2 dana,
 - za dvoje ili više malodobne djece 3 dana,
- roditelji, posvojitelji ili skrbnici djeteta s posebnim potrebama 3 dana,
- radnicima s najmanje 70% tjelesnog oštećenja 2 dana,
- branitelju domovinskog rata i bračnom drugu branitelja 1 dan

d) prema uvjetima rada sukladno 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 41.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 32 radna dana.

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 32 radna dana, a najviše 35 radnih dana, ovisno o kriterijima iz članka .. (prednjeg).

Iznimno od stavka 1. ovog članka, pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 32 radna dana, a najviše 35 radnih dana, ovisno o kriterijima iz članka 40. pripada i radniku kojemu do mirovine nedostaje 5 i manje od 5 godina.

Članak 42.

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.

e) Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 43.

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

f) Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 44.

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 čl. 40. i 41. ovoga Pravilnika, nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili zakonom drugi određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

g) Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 45.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu pripadajućeg punog godišnjeg odmora određenog na način propisan odredbama čl. 40. i 41. ovoga Pravilnika za svakih navršenih mjesec dana rada, u slučaju:

1. ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 44. stavak 1. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,
2. ako radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 44. stavka 1. ovog Pravilnika,
3. ako radni odnos prestaje prije 1. srpnja.

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

h) Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 46.

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

i) Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 47.

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 u visini naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

j) Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 48.

Radnik ima pravo na godišnji odmor koristiti u dva dijela.

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

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, 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.

k) Prenošnje godišnjeg odmora u slijedeću kalendarsku godinu

Članak 49.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 48. stavka 3. ovog Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Dio neiskorištenog godišnjeg odmora iz članka 48. 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 roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

l) Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 50.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac u skladu s ovim Pravilnikom.

Poslodavac prijedlog rasporeda korištenja godišnjeg odmora sastavlja na temelju zamolbi radnika do kraja veljače tekuće godine. Nakon što se o planu godišnjeg odmora savjetuje s radničkim vijećem, Poslodavac utvrđuje plan godišnjih odmora te do kraja ožujka tekuće godine o rasporedu korištenja obavještava radnike.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Radniku se mora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

m) Plaćeni dopust

Članak 51.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine 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, skrbnika 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 na kulturnim i športskim priredbama | 1 radni dan, |
| - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanje za sindikalne aktivnosti i dr. | 3 radna dana, |
| - elementarne nepogode | 5 radnih dana, |
| - za dobrovoljne darovatelje 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.

Članak 52.

Za vrijeme općeg ili stručnog školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, ako je vezano za obavljanje poslova radnog mjesta odnosno djelatnosti, radniku će se odobriti u jednoj kalendarskoj godini plaćeni dopust do 10 dana godišnje, a za polaganje završnog ispita još pet dana.

Članak 53.

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.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka, ima pravo na još pet dana plaćenog dopusta.

Članak 54.

Za polaganje stručnog ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust i to:

- pet radnih dana za radna mjesta sa SSS
- sedam radnih dana za radna mjesta sa VŠS
- deset radnih dana za radna mjesta sa VSS.

Članak 55.

Radnik ima pravo koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na temelju kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnosti za koju radnik ima pravo na plaćeni dopust nastupi u vrijeme odsutnosti radnika s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju, osim ako se radi o plaćenom dopustu za školovanje.

Članak 56.

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

n) Neplaćeni dopust

Članak 57.

Radnik ima pravo u jednoj kalendarskoj godini na oslobođenje od obveze rada bez naknade plaće (neplaćeni dopust) za potrebe općeg ili stručnog školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, i to:

- | | |
|---|-----------------|
| - za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi | 5 radnih dana, |
| - za polaganje ispita na višoj školi ili fakultetu | 10 radnih dana, |
| - za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima | 5 radnih dana, |
| - za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i slično) | 2 radna dana. |

Ako to okolnosti zahtijevaju, poslodavac može radniku dati neplaćeni dopust i u duljem trajanju, ako je školovanje u svezi s poslovima koje radnik obavlja u ustanovi ili njegovom profesijom, odnosno djelatnošću ustanove.

Članak 58.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust u trajanju do 30 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini uz uvjet da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova, a osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja na kulturno umjetničkim i sportskim priredbama.

VII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 59.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, osim na njezin prijedlog za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

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.

Ako trudnica odnosno žena koja doji dijete radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac joj je dužan ponuditi sklapanje sporazuma kojim će se odrediti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće ugovore o radu.

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

Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupati na način propisan stavkom 3. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust uz naknadu plaće sukladno posebnom propisu, a istekom vremena iz članka 3. ovog članka prestaje i sporazum iz istog stavka, te se radnica vraća na poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Članak 60.

Za vrijeme trudnoće, korištenja 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.

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

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te ostala prava navedena u stavku 1. ovoga članka, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Ugovor se može otkazati najkasnije 15 dana prije onoga dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 61.

Nakon proteka roditeljskog, 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, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, 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.

Poslodavac je dužan radnika iz stavka 1. ovoga članka vratiti na poslove na kojima je prije radio u roku od mjesec dana od dana kada ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja tih 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.

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

Članak 62.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

Zabrana iz stavka 1. ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme.

Članak 63.

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, ovlaštenu 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 ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Članak 64.

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 65

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Članak 66.

Poslodavac može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća ili tijela koje ga zamjenjuje

Radničko vijeće ili tijelo koje ga zamjenjuje će dati Poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako Poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavak 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik

odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

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 67.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 65. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 68.

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

IX. PLAĆE

1. 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 stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada i uvećanja plaće.

Članak 70.

Radnik ima pravo i na druga primanja utvrđena zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom, drugim propisom ili ugovorom o radu.

Ako ugovorom o radu nije uređeno neko pitanje u svezi s plaćom, naknadom plaće ili ostalim primanjima radnika, na ta se pitanja primjenjuju odredbe ovog Pravilnika i važećih kolektivnih ugovora.

Članak 71.

Za ostvarene natprosječne rezultate u radu radnici mogu svake godine ostvariti dodatak za uspješnost na radu koji može iznositi najviše tri plaće službenika, odnosno namještenika koji ostvaruju dodatak i ne može se ostvariti kao stalni dodatak uz plaću.

Kriterij utvrđivanja natprosječnih rezultata rada i način isplate dodatka za uspješnost na radu uređuje Vlada uredbom, a sredstva za navedeni dodatak Vlada utvrđuje sukladno proračunskim osiguranim sredstvima.

Članak 72.

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 smjenski rad		10%.

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.

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

Pod noćnim radom smatra se rad u vremenu od 22 navečer i 06 sati idućeg dana.

Za rad u dane blagdana i 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.

Članak 73.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5.

Članak 74.

Osnovna plaća uvećat će se s osnova uvjeta rada:

- radniku za njegu odraslih osoba s težim invaliditetom (težim tjelesnim, intelektualnim, mentalnim, osjetilnim ili višestrukim oštećenjima), te djece s težim tjelesnim, senzoričkim, komunikacijskim, intelektualnim ili višestrukim teškoćama, na smještaju ili boravku u domovima socijalne skrbi – za 25%,

- radniku za njegu odraslih osoba s lakšim invaliditetom (lakim i/ili umjerenim tjelesnim, intelektualnim, mentalnim, osjetilnim ili višestrukim oštećenjima), te djece s lakim

i/ili umjerenim tjelesnim, senzoričkim, komunikacijskim, intelektualnim ili višestrukim teškoćama na smještaju u domu – za 20%

c) radniku za njegu djece bez odgovarajuće roditeljske skrbi na smještaju u domu (djeca do 3 godine života) – za 20%

- radniku za njegu u jedinicama za pojačanu njegu starijih i nemoćnih osoba na smještaju u domu te u izvaninstitucijskoj skrbi kao pomoć i njega u kući – za 20%

- medicinskoj sestri za brigu o zdravlju odraslih osoba s težim invaliditetom (težim tjelesnim, intelektualnim, mentalnim, osjetilnim ili višestrukim oštećenjima), te djece s težim tjelesnim, senzoričkim, komunikacijskim, intelektualnim ili višestrukim teškoćama, na smještaju u domovima socijalne skrbi – za 25%

- medicinskoj sestri za brigu o zdravlju odraslih osoba s lakšim invaliditetom (lakim i/ili umjerenim tjelesnim, intelektualnim, mentalnim, osjetilnim ili višestrukim oštećenjima), te djece s lakim i/ili umjerenim tjelesnim, senzoričkim, komunikacijskim, intelektualnim ili višestrukim teškoćama, na smještaju u domu – za 20%

- medicinskoj sestri za brigu o zdravlju djece bez odgovarajuće roditeljske skrbi (djeca do 3 godine života) na smještaju u domu – za 20%

- medicinskoj sestri za brigu o zdravlju u jedinicama za pojačanu njegu starijih i nemoćnih osoba na smještaju u domu te u izvaninstitucijskoj skrbi kao pomoć i njega u kući – za 20%

- za neposredni stručni rad s korisnicima Zavoda – za 23%

- za neposredni stručni rad odgajatelja s djecom bez odgovarajuće roditeljske skrbi na smještaju ili boravku u domu socijalne skrbi – za 20%

- za neposredni stručni rad ostalih radnika s djecom bez odgovarajuće roditeljske skrbi na smještaju ili boravku u domu – za 17%

- za neposredni stručni rad s djecom s problemima u ponašanju na smještaju u domu – za 25%,

-e) za neposredni stručni rad s djecom s problemima u ponašanju na poludnevnom boravku u domu – za 20%

- za neposredni stručni rad s odraslim osobama s invaliditetom (tjelesnim, intelektualnim, mentalnim, osjetilnim ili višestrukim oštećenjima), te s djecom s tjelesnim, senzoričkim, komunikacijskim, intelektualnim ili višestrukim teškoćama, na smještaju u domu – za 25%,

- za neposredni stručni rad s odraslim osobama s invaliditetom (tjelesnim, intelektualnim, mentalnim, osjetilnim ili višestrukim oštećenjima), te s djecom s tjelesnim, senzoričkim, komunikacijskim, intelektualnim ili višestrukim teškoćama) pružanjem izvaninstitucijskih usluga – za 20%

- za neposredni stručni rad sa starijim i nemoćnim osobama (socijalni radnici, fizioterapeuti i radni terapeuti) na smještaju u domu – za 17%

- za rad odgajatelja noću – za 12,5%

-ravnatelju za voditeljske poslove – za 20%

- predstojniku podružnice za voditeljske poslove – za 15%

- za računovodstvene, administrativne, pomoćno-tehničke i druge poslove – za 10%.

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

Članak 75.

Pravo na uvećanje plaće s osnova uvjeta rada imaju radnici koji su u ustanovama socijalne skrbi ostvarili radni staž i to:

- 20 do 30 godina

4%,

- preko 30-35 godina 8%,
 - preko 35 i više godina 10%,
- a osnovicu za izračun uvećanja plaća iz ovog članka čini osnovna plaća te dodatak s osnova uvjeta rada iz članka 73. ovog Pravilnika.

2. Naknada za pripravnost

Članak 76.

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

Pripravnost može biti aktivna ako je radnik pozvan da sudjeluje u obavljanju hitnih poslova, te pasivna u kojem slučaju je radnik samo dostupan, a ne i pozvan.

Potrebu za pripravnnošću, trajanje i broj radnika u pripravnosti utvrđivat će Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi.

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 državnih blagdana, spomen dana i neradnih dana 4 % od osnovne plaće radnika.

Naknada za aktivnu pripravnost iznosi 2% od osnovne plaće i uvećava se prema stvarnom vremenu rada, što uključuje i sve pripadajuće dodatke (popodnevni rad, noćni rad, rad subotom i nedjeljom, rad blagdanom) te naknadu stvarnih troškova prijevoza.

Umjesto naknade za aktivnu pripravnost, radnik može odabrati pravo na korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5.

3. Isplata plaće

Članak 77.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog posla u novcu, 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 78.

U ustanovi nema tajnosti plaća.

Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih radnika ustanove svim radnicima ustanove 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.

Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti obračun iz kojega je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće.

Članak 79.

Plaća vježbenika iznosi 85% od plaće radnog mjesta za koje se vježbenik osposobljava.

Članak 80.

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

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

Članak 81.

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

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

4. Slučajevi kada radnicima pripada pravo na naknadu plaće.

Članak 82.

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

Naknada plaće za razdoblja iz st. 1. ovog 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.

5. Naknada plaće za vrijeme bolovanja.

Članak 83.

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.

X. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 84.

Ostala materijalna prava radnika isplaćivat će se u skladu s važećim kolektivnim ugovorima te propisima o izvršenju Državnog proračuna sukladno osiguranim proračunskim sredstvima.

XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 85.

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 takvog 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 86.

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 87.

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 krajem svakog kalendarskog mjeseca, a visina naknade se usklađuje s kretanjem prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

Članak 88.

Ako je za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja predviđena samo ugovorna kazna, Poslodavac može, u skladu s općim propisima obveznog prava, tražiti samo isplatu te kazne, a ne i ispunjenje obveze ili naknadu veće štete.

Ugovorna kazna iz stavka 1. ovoga članka može se ugovoriti i za slučaj da Poslodavac ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja.

XII. NAKNADA ŠTETE

Članak 89.

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 90.

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

Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom vještaku.

Članak 91.

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 92.

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

a) Načini prestanka ugovora o radu

Članak 93.

Ugovor o radu prestaje:

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

b) Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 94.

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

c) Otkaz ugovora o radu

Članak 95.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

d) Redoviti otkaz poslodavca

Članak 96.

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 trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovan otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 97.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 98.

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

Članak 99.

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

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

e) Redoviti otkaz radnika

Članak 100.

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

f) Izvanredni otkaz ugovara o radu

Članak 101.

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 objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 102.

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 103.

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.

g) Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 104.

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

h) Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 105.

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

i) Otkazni rok

Članak 106.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rad 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, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

j) Najmanje trajanje otkaznog roka

Članka 107.

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 108.

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 109.

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

Članak 110.

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

k) Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 111.

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

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

l) Otpremnina

Članak 112.

Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidno 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 se ne smije 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 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.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

a) Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 113.

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

b) Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 114.

Odluka o otkazu ugovora o radu dostavlja se u poslovnim prostorima Poslodavca, za radnog vremena.

Ako dostava ne uspije na način iz st. 1. ovog članka ili ako radnik odbije primiti odluku o otkazu ugovora o radu, odluka se ističe na oglasnoj ploči Poslodavca ili u poslovnom prostoru Poslodavca u kojem borave ili se kreću radnici Poslodavca. Protekom roka od tri dana smatra se da je odluka o otkazu dostavljena radnik, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.

Ako se radnik ne nalazi na radu, odluka iz stavka 1. ovog članka dostavlja se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio Poslodavcu. Ako se radnik ne zatekne na adresi stanovanja odluka o otkazu ugovora o radu dostavlja se nekom od punoljetnih članova kućanstva koji je dužan odluku primiti.

Kad radnik kojemu je odluka o otkazu ugovora o radu upućena odnosno punoljetni član njenog kućanstva bez zakonitog razloga odbije primiti odluku, dostavljač će odluku ostaviti u stanu ili će odluku pribiti na vrata stana. Na dostavnici će zabilježiti dan, sat i razlog odbijanja primitka odluke te mjesto gdje je odluka ostavljena, i time se smatra da je dostava obavljena.

c) Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 115.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac 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 poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako poslodavac 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 Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Iznimno od stavka 3. ovog članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovog članka, u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen na rad u inozemstvu i radnik na kojeg se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.

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

d) Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 116.

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

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase 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 uznemiravanje 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 saslušana 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 će se posebno navesti 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 podstavka 2. prethodnog članka, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtijeva.

Članak 122.

Nadležno tijelo poslodavca će 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 123.

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 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 124.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi 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. MJERE KONTROLE

Članak 125.

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.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 126.

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 127.

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

Članak 128.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka roka od 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnik prestaje važiti Pravilnik o radu Poslodavca od 08.12.2004.g. godine.

Predsjednik
Upravnog vijeća:

Na ovaj Pravilnik Ministarstvo socijalne politike i mladih dalo je suglasnost svojim aktom, KLASA: _____, URBROJ: _____, od _____ 2013. godine.

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči ustanove dana _____ 2013. godine, pa je stupio na snagu _____ 2013. godine.

Ravnatelj:

U Rijeci, _____ 2013. godine

