

Na temelju članka 54. stavak (2) u svezi članka 11. Zakona o ustanovama („Narodne novine“, br. 76/1993, 29/1997, 47/1999, 35/2008., 127/2019. i 151/22), članka 26. i članka 27. Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/2014, 127/2017., 98/2019., 151/22 i 64/23 - u daljnjem tekstu: Zakon o radu), članka 211. stavak 2. Zakona o socijalnoj skrbi („Narodne novine“ br. 18/2022, 46/2022, 119/2022 i 71/23 – u daljnjem tekstu: ZSC) i odredbi članka 23. stavak (1) Statuta Doma za starije osobe Dubrovnik, Broj: 303/5-23 od 03. svibnja 2023. godine, uz prethodnu suglasnost osnivača KLASA: 550-01/23-01/23-01/26 URBROJ: 2117-04-24-4 od 11. ožujka 2024. godine, Upravno vijeće Doma za starije osobe Dubrovnik, na XXVIII sjednici održanoj dana 29. ožujka 2024. godine donosi sljedeći

PRAVILNIK O RADU DOMA ZA STARIJE OSOBE DUBROVNIK

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

- 1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se:
 - uvjeti i način sklapanja ugovora o radu
 - zaštita privatnosti radnika
 - radno vrijeme
 - odmori i dopusti
 - zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja
 - zaštita radnika koji su privremeno i trajno nesposobni za rad,
 - plaće, naknade plaća i drugi primici radnika
 - prestanak ugovora o radu,
 - ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
 - zabrana natjecanja radnika s poslodavcem,
 - naknada štete,
 - zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije
 - mjere kontrole i
 - druga pitanja važna za radnike, ako ta pitanja nisu uređena Kolektivnim ugovorom
 - prijelazne i završne odredbe
- 2) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.
- 3) Pod pojmom "radnik" u smislu ovog pravilnika razumijeva se svaka fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Poslodavca.
- 4) Pod pojmom "Poslodavac" u smislu ovog pravilnika razumijeva se pravna osoba za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove - Doma za starije osobe Dubrovnik.
- 5) Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike kod poslodavca.
- 6) Organizacija rada, radna mjesta, popis i opis poslova i zadaća radnog mjesta, posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu (stručna sprema, radno iskustvo, posebna znanja i sposobnosti) i potreban broj izvršitelja pobliže se uređuju posebnim općim aktom – Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji poslova u Domu.

Članak 2.

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

- 2) Ako neko pravo iz radnog odnosa nije regulirano ovim Pravilnikom, onda se primjenjuju odredbe važećih Kolektivnih ugovora.

Članak 3.

- 1) Radnik je obvezan savjesno, marljivo, stručno i osobno obavljati preuzete poslove, prema pravilima struke, te uputama i nalogima Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, danim u skladu s naravi i vrsti rada. Radnik obavlja poslove radnog mjesta utvrđenog ugovorom o radu. Pored navedenih poslova, radnik je dužan po uputama neposrednog voditelja obavljati poslove koji su u skladu s naravi i vrsti posla radnog mjesta utvrđenog ugovorom o radu kao i obavljati i druge poslove u iznimnim situacijama, a radi kontinuiteta rada.
- 2) O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan odmah, odnosno čim mu to zdravstveno stanje dopušta, obavijestiti Poslodavca odnosno nadređenog radnika i/ili voditelja, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju. Radnik koji tu obvezu nije u mogućnosti izvršiti u navedenom roku, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.
- 3) Radnik koji ne izvršava svoje radne obveze sukladno stavku 1. ovog članka ili u slučaju privremene nesposobnosti za rad ne postupi sukladno stavku 2. ovog članka krši radne obveze te mu Poslodavac ima pravo otkazati ugovor o radu.
- 4) Poslodavac uz puno poštovanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Poslodavca.

Članak 4.

- 1) Radnik je dužan usavršavati svoje znanje i radne vještine štiteći poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.
- 2) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad u skladu sa zakonskim i drugim propisima, odredbama ovog Pravilnika i drugim općim aktima Poslodavca.

Članak 5.

- 1) 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.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

- 1) Prije stupanja radnika na rad Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u svezi s radnim odnosima, te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Članak 7.

- 1) Za zasnivanje radnog odnosa za sva upražnjena radna mjesta u ustanovi socijalne skrbi raspisuje se javni natječaj na način propisan Zakonom o radu, važećim Kolektivnim ugovorima i ovim Pravilnikom.
- 2) Potreba za zasnivanjem radnog odnosa za sve poslove u ustanovi socijalne skrbi oglašava se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na web-stranicama odnosno na oglasnim pločama ustanova i Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te u „Narodnim novinama“.

- 3) Javni natječaj nije potreban u slučajevima rada na određeno vrijeme radi zamjene odsutnog radnika ili privremenog povećanja opsega poslova.
- 4) Rok prijave na natječaj teče od dana objave natječaja u Narodnim novinama.
- 5) Odluku o potrebi za novim zapošljavanjem donosi ravnatelj Doma u skladu s potrebama organizacije i procesa rada.
- 6) Nepravovremene i nepotpune prijave neće se razmatrati.
- 7) Ravnatelj Doma odlučit će o izboru osobe s kojom će se zasnovati radni odnos na način propisan Zakonom o radu, važećim Kolektivnim ugovorima i ovim Pravilnikom.
- 8) Poslodavac je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.

Članak 8.

- 1) Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti sposobnost radnika za obavljanje određenih poslova.
- 2) Provjeravanje stručnih i drugih radnih sposobnosti obavlja se na osnovi odgovarajućih testova, razgovora ili obavljanja određenih poslova radnog mjesta za koje se zasniva radni odnos.
- 3) Provjeru sposobnosti iz stavka 2. ovog članka provodi tročlana komisija koju imenuje ravnatelj Doma ili ovlaštena stručna služba.
- 4) O rezultatima provjere stručnih i ostalih radnih sposobnosti radnika sastavlja se zapisnik.
- 5) Na osnovi rezultata provjere ravnatelj donosi Odluku o izboru.

Članak 9.

- 1) Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovorom o radu koji mora biti u pisanom obliku.
- 2) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
- 3) Ugovor o radu odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu moraju sadržavati bitne sastojke propisane Zakonom o radu.
- 4) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu sadržava uglavke o:
 - strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,
 - mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati, a iznimno Poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada,
 - nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
 - datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
 - tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
 - tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
 - pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova
 - trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren
 - te ostala prava i obveze.

- 5) Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi s 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.
- 6) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u zakonom propisanom roku od dana potpisivanja ugovora o radu odnosno početka rada.
- 7) Na obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo, za stalne sezonske poslove, u slučaju dodatnog rada radnika i/ili u slučaju obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu i drugih primjenjivih propisa.

Članak 10.

- 1) Radnik je dužan otpočeti s radom temeljem sklopljenog ugovora o radu na dan utvrđen ugovorom.
- 2) Ako radnik ne otpočne s radom u vrijeme i na mjestu utvrđenom ugovorom o radu, bez opravdanog razloga (bolest i sl.) smatra se da je ugovor o radu jednostrano raskinut, te je ta osoba dužna nadoknaditi Poslodavcu eventualno nastalu štetu.

Članak 11.

- 1) Prilikom stupanja na rad radnik se pobliže upoznaje s poslovima i radnim zadacima određenog radnog mjesta, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, pravima i obvezama iz radnog odnosa, zaštitom na radu, radom na siguran način te protupožarnom zaštitom.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 12.

- 1) Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni sukladno propisima radi urednog vođenja evidencije iz područja rada i prijave nadležnim tijelima, odnosno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i drugo.
- 2) Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na rad i po osnovi rada odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.
- 3) Radnici su obvezni nadležnom radniku dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosima, a o eventualnoj promjeni podataka, radnici su u roku od 8 dana od dana promjene dužni pisanim putem obavijestiti Poslodavca.
- 4) Radnici koji ne dostave podatke utvrđene stavkom 1. i 2. ovog članka snose sve štetne posljedice tog propusta.
- 5) Svi osobni podaci iz prethodnih stavaka ovoga članka su tajni.
- 6) Poslodavac imenuje posebno ovlaštenu osobu za prikupljanje, korištenje i dostavu podataka iz prethodnih stavaka ovoga članka trećim osobama kada je to određeno zakonom ili drugim propisom. Poslodavac imenuje i osobu koja je ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

- 7) U cilju zaštite privatnosti, radnici osobne podatke iz prethodnih stavaka ovog članka dostavljaju se osobi za radne odnose kojega je imenovao Poslodavac i/ili drugom od strane Poslodavca ovlaštenom radniku, u zatvorenoj omotnici, osobno ili putem pošte, uz naznaku u lijevom kutu omotnice - "privatno - ne otvarati".
- 8) Radnici koji vrše navedenu evidenciju, radnici koji rade na poslovima informatičke potpore kadrovskoj evidenciji, radnici koji rade na obračunu plaća, te ostali radnici koji se u svom radu moraju koristiti osobnim podacima radnika, podatke koje saznaju u obavljanju svojih poslova moraju brižljivo čuvati.
- 9) Svi radnici Poslodavca dužni su poduzeti radnje u zaštiti osobnih podataka koji im tijekom rada kod Poslodavca budu poznati. Politika zaštite osobnih podataka (dalje u tekstu: Politika) uređuje način i opseg preporučljivog postupanja pri svakom prikupljanju, obradi i pohrani osobnih podataka od strane Poslodavca te su radnici dužni pridržavati se navedenog. S Politikom se radnici upoznaju u trenutku stupanja u radni odnos i trajno im je dostupan kod osobe koja je nadležna za ljudske potencijale i na web stranici Poslodavca. Politika postavlja smjernice kojima se nastoji, u mjeri u kojoj je to moguće s obzirom na okolnosti svakog pojedinog slučaja, uspostaviti sukladnost s Uredbom EU 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i slobodnom kretanju takvih podataka od 27. travnja 2016. godine (Opća uredba o zaštiti podataka - GDPR). Svrha je uspostaviti standarde za sve rukovoditelje, radnike i druge djelatnike prilikom njihovog rada i profesionalnog djelovanja kod Poslodavca u odnosu na postupanje sa osobnim podacima. Krajnji cilj je minimalizirati rizik vezan uz potencijalne nesukladnosti s primjenjivim propisima, a o čemu ovisi pravodobna i kvalitetna reakcija radnika u svakom pojedinom slučaju.
- 10) U slučaju nerazumijevanja pojedinih obveza u pogledu zaštite osobnih podataka, nejasnoća prilikom njihovog implementiranja u poslovanje ili bilo kakve dvojbe vezane uz trenutno ili buduće prikupljanje, obradu ili pohranu osobnih podataka, radnici su dužni zaustaviti svako postupanje te se obvezno obratiti nadležnom rukovoditelju i/ili Upravi Poslodavca radi daljnjeg savjetovanja i uputa.

3. Opći uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 13.

- 1) 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.
- 2) Osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, osoba mlađa od 18 godina života mora prije sklapanja Ugovora o radu priložiti pisano ovlaštenje/odobrenje zakonskog zastupnika.
- 3) S osobom mlađom od 18 godina života ne može se zasnovati radni odnos na poslovima s posebnim uvjetima rada odnosno na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj.
- 4) Na prava i obveze glede zapošljavanja djeteta i maloljetnika neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu i drugih primjenjivih propisa.

4. Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 14.

- 1) Ako su zakonom, drugim propisom, Kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo sa radnikom koji zadovoljava te uvjete.
- 2) Strani državljani i osobe bez državljanstva mogu zasnovati radni odnos ako ispunjavaju sve uvjete utvrđene posebnim zakonom.

Članak 15.

- 1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava njegov život ili zdravlje, odnosno život i zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
- 2) Ukoliko isto propusti učiniti, radnik je počinio osobito tešku povredu radne obveze zbog koje će mu se izreći izvanredni otkaz ugovora o radu.
- 3) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, ravnatelj može uputiti radnika na liječnički pregled. Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.
- 4) Prije izbora radnika mogu se provjeriti radnikove stručne i radne sposobnosti.
- 5) Prethodno provjeravanje radnikovih radnih sposobnosti obavlja se testiranjem, određivanjem kandidatima da obave neki posao, razgovorom s kandidatom i slično.
- 6) Radni odnos ne može se zasnovati s osobom koja boluje od zaraznih, duševnih ili drugih bolesti koje mogu imati negativne posljedice za život ili zdravlje osoba, posebno korisnika usluga smještaja.

Članak 16.

- 1) Ne može se primiti u radni odnos kao radnik u djelatnosti socijalne skrbi niti poslove u djelatnosti socijalne skrbi može obavljati osoba protiv koje se vodi sudski postupak ili koja je pravomoćno osuđena za kazneno djelo ili za prekršaj, koja su propisana posebnim zakonom – Zakonom o socijalnoj skrbi.

5. Probni rad

Članak 17.

- 1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, osim u slučaju otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora.
- 2) Probni rad može trajati najviše:
 - mjesec dana za radna mjesta IV. vrste, za koja je opći uvjet niža stručna sprema, PKV
 - dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koja je opći uvjet srednja stručna sprema,
 - tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koja je opći uvjet viša stručna sprema,
 - šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koja je opći uvjet visoka stručna sprema.
- 3) Iznimno, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže u slučaju ispunjenja kojeg od uvjeta koji su propisani Zakonom o radu.
- 4) U slučaju iz stavka 3. ovog članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.
- 5) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.
- 6) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i Poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.
- 7) Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti za samostalan rad.
- 8) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je tjedan dana.

Članak 18.

- 1) Radnik koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom sukladno odredbama Zakona o radu.

6. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 19.

- 1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, a obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili Zakonom.
- 2) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

7. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 20.

- 1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena. Ovakav ugovor o radu može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.
- 2) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.
- 3) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.
- 4) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti drugi poslodavci smatraju povezanim s poslodavcem.
- 5) Pod pojmom poslodavaca povezanim s Poslodavcem smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.
- 6) Iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:
 - ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika,
 - ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije i/ili
 - ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- 7) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- 8) Istekom roka od tri godine, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa

kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

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

Članak 21.

- 1) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- 2) Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- 3) Poslodavac je radnicima koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme dužan omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

8. Pripravnici

Članak 22.

- 1) Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, da bi stekla radno iskustvo i osposobila se za samostalan rad na odgovarajućim poslovima
- 2) Kao pripravnici zapošljavaju se i osobe koje nakon završenog školovanja imaju u svojem zanimanju radno iskustvo kraće od radnog iskustva propisanog posebnim zakonom ili općim aktom Poslodavca.

Članak 23.

- 1) Pripravnik zasniva radni odnos na određeno vrijeme ili neodređeno vrijeme, ovisno o potrebi Poslodavca za radnicima.
- 2) Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, način i sadržaj njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalan rad, te druga pitanja radnog odnosa pripravnika.
- 3) Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za zanimanje za koje je zakonom ili drugim propisom utvrđena obveza polaganja stručnog ispita ili radno iskustvo u određenom trajanju, primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, najduže koliko traje pripravnički staž, o čemu se sklapa ugovor u pisanom obliku.

Članak 24.

- 1) Pripravniku se imenuje mentora koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja i osigurati njegovu provedbu.
- 2) Za vrijeme programa stručnog osposobljavanja pripravnika, pripravnika se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Članak 25.

- 1) Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.
- 2) Provjeru znanja i sposobnosti pripravnika, koji po zakonu ne polaže stručni ispit, obavlja komisija od tri člana koju imenuje ravnatelj Doma.

- 3) Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik.
- 4) Pripravniku koji ne položi stručni ispit ili ispit, Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu.

9. Pripravnički staž stručnih radnika

Članak 26.

- 1) Stručne poslove kod Poslodavca obavljaju: socijalni radnik, stručni suradnik, glavna medicinska sestra sa stručnim studijem sestrinstva, medicinske sestre, fizioterapeut i drugi stručni radnici.
- 2) Stručni radnici iz stavka 1. ovog članka obvezni su nakon završenog obrazovanja obaviti pripravnički staž pod nadzorom stručnog voditelja (mentora).

Članak 27.

- 1) Trajanje pripravničkog staža te sadržaj i način provođenja pripravničkog staža stručnih radnika u Domu utvrđuju se pravilnikom ministra nadležnog za poslove socijalne skrbi, u skladu sa posebnim Zakonom.
- 2) Pripravnički staž može se iz zdravstvenih ili drugih posebno opravdanih razloga produljiti i nakon proteka roka iz stavka 1. ovog članka.

Članak 28.

- 1) Nakon isteka propisanog vremena za obavljanje pripravničkog staža stručni radnici stječu pravo polaganja stručnog ispita pred ispitnim povjerenstvom nadležnog Ministarstva.

10. Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 29.

- 1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- 2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- 3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.
- 4) Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

III. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 30.

- 1) Puno radno vrijeme iznosi četrdeset sati tjedno, u skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.
- 2) Dnevno radno vrijeme raspoređuje se u pravilu u jednoj smjeni, a iznimno, ako je to nužno, može se odrediti dvokratni rad, za što poslodavac mora dobiti suglasnost sindikata.

- 3) Zbog prirode djelatnosti i potrebe organiziranja procesa rada i osiguravanja obavljanja poslova koji se kod Poslodavca moraju obavljati kontinuirano (pružanje socijalnih usluga, njega i skrb o korisnicima i dr.) radno vrijeme može se rasporediti u jednakom odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima odnosno mjesecima.
- 4) O rasporedu radnog vremena odlučuje ravnatelj pisanom odlukom, u skladu s odredbama Zakona o radu koje propisuju način rasporeda radnog vremena, a raspored radnog vremena ravnatelja određuje se ugovorom o radu sklopljenim između ravnatelja i upravnog vijeća.
- 5) Radnik je dužan poštivati utvrđeni raspored radnog vremena i ne smije za trajanja radnog vremena napustiti radni prostor, osim ukoliko za to ima opravdan razlog, ali i tada uz dozvolu ravnatelja ili po njemu ovlaštene osobe.
- 6) Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovom rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, u pisanom obliku, s točno naznačenim satom početka rada, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.
- 7) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, raspored radnog vremena mora u potpunosti poštivati ograničenja u pogledu noćnog rada i rada u smjenama, propisana Zakonom o radu.
- 8) U radno vrijeme uračunava se i vrijeme radnika koji po nalogu poslodavca obavlja pratnju korisnika.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 31.

- 1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom radnom vremenu.
- 2) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na skraćeno radno vrijeme.
- 3) Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva ili više izvršitelja s nepunim radnim vremenom.
- 4) Prilikom sklapanja ugovora o radu s nepunim radnim vremenom radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu s nepunim radnim vremenom kod drugog Poslodavca.
- 5) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a Zakona o radu.
- 6) Razdoblje rada u nepunom radnom vremenu jednako je razdoblju rada s punim radnim vremenom u pogledu uvjeta za ostvarivanje prava na otpremninu, otkazni rok, jubilarnu nagradu i sva druga prava za čije je stjecanje važno prethodno trajanje radnog odnosa.
- 7) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblje rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- 8) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 32.

- 1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika, sukladno Zakonu o radu i Kolektivnom ugovoru.
- 2) Radnici koji rade sa skraćenim radnim vremenom ostvaruju sva prava kao radnici s punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Članak 33.

- 1) Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe.
- 2) U slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik je obvezan raditi duže od punog odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- 3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno odnosno 180 sati godišnje, osim ako je drugačije uređeno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.
- 4) Poslodavac je obvezan svakom radniku platiti prekovremeni rad.
- 5) Iznimno, ako radnik to želi, poslodavac će na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, odobriti korištenje jednog ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada), sukladno mogućnostima organizacije rada.
- 6) Plaćeni prekovremeni rad i korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada međusobno se isključuju.

Članak 34.

- 1) Radnika je o potrebi prekovremenog rada obvezan izvijestiti ravnatelj ili od njega ovlaštena osoba dostavom pismenog zahtjeva.
- 2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev (npr. nastup elementarne nepogode, dovršenje procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjena odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i dr.), radnik je dužan postupiti po usmenom nalogu, a poslodavac je dužan usmeni zahtjev pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Članak 35.

- 1) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- 2) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- 3) Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- 4) Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 36.

- 1) U djelatnosti socijalne skrbi, sukladno Kolektivnom ugovoru, nema preraspodjele radnog vremena.

6. Pripravnost i rad po pozivu

Članak 37.

- 1) Pripravnost postoji kada radnik ne mora biti prisutan u ustanovi, ali mora biti dostupan radi obavljanja hitnih poslova.
- 2) Naknada za pripravnost plaća se u paušalnom iznosu i to za:
 - pripravnost u vrijeme dnevnog odmora između dva radna dana 2% od osnovne plaće radnika
 - pripravnost u dane blagdana, spomen dana, neradnih dana i dane tjednog odmora 4% od osnovne plaće radnika.
- 3) 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.
- 4) Odluku o potrebi za rad u pripravnosti utvrđuje poslodavac
- 5) 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 ustanove i drugim naročito opravdanim i neodgodivim slučajevima kada je potrebno pozvati određenog radnika jer prisutni radnici takvu situaciju ne mogu riješiti.
- 6) Vrijeme provedeno u radu po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.
- 7) U radu po pozivu, uz efektivni rad, u radno vrijeme je uključeno i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.
- 8) Poslodavac je dužan po obavljenom radu po pozivu radniku osigurati 12 sati dnevnog odmora. Ako je radnik već iskoristio dnevni odmor prije poziva, dnevni odmor mu se mora osigurati u trajanju koliko je trajao rad po pozivu tijekom sljedećeg radnog dana

Članak 38.

- 1) 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 mjestu koje je odabrao radnik.
- 2) Naknada za rad po pozivu uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

7. Noćni rad i rad u smjenama

Članak 39.

- 1) Noćnim radom smatra se rad između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dan, ako za određeni slučaj, primjenjivim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno. Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada. Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata. Ako je temeljem procjene opasnosti izrađene u skladu s posebnim propisima o zaštiti na radu, noćni radnik na radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, poslodavac je takvom radniku dužan utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

- 2) 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 (treća smjena) tijekom radnog tjedna ili mjeseca.
- 3) Rad u smjenama je i rad radnika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom radnog tjedna ili mjeseca.
- 4) Rad u smjeni je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.
- 5) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.
- 6) 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. Ako se zdravstvenim pregledom utvrdi da noćni radnik zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, Poslodavac mu je dužan rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada ili mu ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnoga rada za koje je sposoban, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

IV. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 40.

- 1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.
- 2) Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno.
- 3) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i radnik isto ne može koristiti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.
- 4) 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.
- 5) Radnik koji radi u turnusima od 12 sati ima pravo na odmor u tijeku rada (stanka) u trajanju od 60 minuta ili dva puta po 30 minuta, sukladno s naravi i potrebama posla

2. Dnevni odmor

Članak 41.

- 1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.
- 2) Radnik ne može raditi više od 16 sati neprekidno, osim u slučaju više sile.

3. Tjedni odmor

Članak 42.

- 1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.
- 2) Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

- 3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.
- 4) Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.
- 5) Na poslovima na kojima je radnik zbog prirode posla obavezan raditi subotom i nedjeljom, dani tjednog odmora osiguravaju mu se tijekom slijedećeg tjedna.

4. Godišnji odmor

Članak 43.

- 1) Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje četiri tjedna.
- 2) Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima koji su eventualno primjenjivim kolektivnim ugovorom, Pravilnikom, ili drugim općim aktima Poslodavca, utvrđeni kao poslovi na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguća zaštita od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 5 tjedana.
- 3) Radnik koji je prvi put zasnovao radni odnos ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na korištenje godišnjeg odmora nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- 4) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan prethodnim stavkom, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- 5) Iznimno, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- 6) Ako je Poslodavac tom radniku, 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.
- 7) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni Zakonom o radu, kao ni razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, te dani plaćenog dopusta.
- 8) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 44.

- 1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 4 tjedna godišnjeg odmora (zakonski minimum) dodaju dani godišnjeg odmora prema slijedećim kriterijima:

a) prema duljini 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 i KV	3 dana
- ostali poslovi	2 dana

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelj, posvojitelj ili skrbnici:

- za jedno malodobno dijete	2 dana
- za dvoje ili više maloljetne djece	3 dana

- samohrani roditelj, posvojitelj ili skrbnik s jednim maloljetnim djetetom 3 dana

- roditelj, posvojitelj ili skrbnik djeteta s teškoćama u razvoju 3 dana

- roditelj, posvojitelj ili skrbnik djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu 3 dana

- radnici s najmanje 70% tjelesnih oštećenja 3 dana

- hrvatskom branitelju iz Domovinskog rata 1 dan

d) prema uvjetima rada sukladno postotku povećanja plaće s osnova uvjeta rada:

- 10% ili 12,5%	2 dana
- 15%	3 dana
- 20%	4 dana
- 25%	5 dana

- rad u smjenama, rad u turnusu, dvokratni rad, redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom, pripravnost 2 dana

10) Najdulje trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se Kolektivnim ugovorom za djelatnost socijalne skrbi.

5. Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 45.

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

6. Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 46.

1) Radnik ima pravo na korištenje razmjernog dijela godišnjeg odmora u slučajevima i na način propisan Zakonom o radu.

7. Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 47.

1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, polazeći od potrebe organizacije rada i vodeći računa o potrebama i željama radnika, te je

u tom smislu dužan prikupiti prijedloge svih radnika i savjetovati se s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom koji zamjenjuje radničko vijeće s pravima i obvezama radničkog vijeća.

- 2) Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome, najmanje dva dana ranije, izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti.
- 3) Poslodavac je obavezan dostaviti zaposleniku pisanu odluku, odnosno rješenje o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- 4) Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavaca, vrijerne korištenja godišnjeg odmora određuju Poslodavci sporazumno. Ako Poslodavci ne postignu sporazum, onda prema zahtjevu radnika.

Članak 48.

- 1) Radniku se može odgoditi ili prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih poslova, temeljem odluke Poslodavca.
- 2) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje ili nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.

8. Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 49.

- 1) Radnik može koristiti godišnji odmor u 2 ili više dijelova, u dogovoru s poslodavcem.
- 2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, a Poslodavac mu je dužan to omogućiti, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore.

9. Prenošnje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 50.

- 1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 49. ovoga Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- 2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 49. ovoga Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- 3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 49. ovoga Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
- 4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- 5) Iznimno, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

10. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 51.

- 1) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- 2) Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

11. Plaćeni dopust

Članak 52.

- 1) Tijekom jedne kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe do ukupno najviše 10 radnih dana:
 - sklapanja braka ili životnog partnerstva 5 radnih dana
 - rođenja djeteta ili posvojenja 5 radnih dana
 - smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, brata ili sestre, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, očuha, maćehe i unuka 5 radnih dana
 - smrti 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 roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, brata ili sestre 3 radna dana
 - nastupanja u kulturnim i športskim priredbama 2 radna dana
 - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanje za sindikalne aktivnosti i dr. 2 radna dana
 - elementarne nepogode 5 radnih dana
 - dobrovoljni davatelji krvi za svako darivanje 2 radna dana.
- 2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.
- 3) Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.
- 4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita sukladno kolektivnim ugovorom za djelatnost socijalne skrbi.

Članak 53.

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

12. Neplaćeni dopust

Članak 54.

- 1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- 2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.
- 3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

- 4) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu Zakona o radu, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- 5) Pod istim kućanstvom, u smislu Zakona o radu, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.
- 6) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.
- 7) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Članak 55.

- 1) Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, i to:
 - 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi
 - 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita
 - 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima
 - 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).
- 2) Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.
- 3) Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka.
- 4) Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana.
- 5) Poslodavac je obavezan sklopiti sa zaposlenikom kojeg je uputio na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ugovor o međusobnim pravima i obvezama.

13. Odsutnost s posla

Članak 56.

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

V. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 57.

- 1) U pogledu zaštite trudnica, roditelja i posvojitelja, način ostvarivanja njihovih prava i izvršenja obveza Poslodavca neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu i drugih propisa.
- 2) Rodiljna i roditeljska prava radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

VI. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMNO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 58.

- 1) Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.
- 2) Ako zbog opravdanoga razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao
- 3) U pogledu zaštite radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, na način ostvarivanja njihovih prava i izvršenja obveza Poslodavca neposredno se primjenjuju odredba Zakona o radu i drugih propisa.

VII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI PRIMICI RADNIKA

1. Plaće

Članak 59.

- 1) Za obavljeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću. Plaća je primitak radnika koji Poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu
- 2) Plaća iz stavka 1. ovoga članka može se sastojati od:
 - a) osnovne odnosno ugovorene plaće
 - b) dodataka
 - c) ostalih primitaka.
- 3) 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.
- 4) Dodaci iz stavka 2b) ovoga članka, u smislu ovoga Pravilnika, su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) i koje ostvaruje neovisno o efektivnom radu (uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.), odnosno koje u skladu s propisanim, utvrđenim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija i sl.).
- 5) Poslodavac je dužan dodatke iz stavka 2b) ovoga članka obračunati u iznosu i na način koji je utvrđen posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, pri čemu povećanje plaće iz članka 94. stavka 1. Zakona o radu ne smije obračunati na iznos manji od iznosa minimalne plaće u skladu s posebnim propisima.
- 6) Dodaci na osnovnu plaću određeni su Kolektivnim ugovorom za djelatnost socijalne skrbi.
- 7) Ostali primici radnika iz stavka 2c) ovoga članka, u smislu Pravilnika, su primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi na temelju kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, akta poslodavca ili ugovora o radu.

- 8) Plaća se radnika određuje u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.
- 9) Ukupan trošak plaće, u smislu Zakona o radu, je trošak plaće iz stavka 8. ovoga članka, uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.
- 10) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.
- 11) U djelatnosti socijalne skrbi nema tajnosti plaća.

2. Primici radnika na temelju radnog odnosa

Članak 60.

- 1) Primici koje radnik može ostvariti na temelju radnog odnosa su:
 1. primici koje poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.)
 2. primici koje poslodavac, u skladu s propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška.
- 2) Primici iz stavka 1. ovoga članka, u smislu Zakona o radu, ne smatraju se plaćom iz članka 90. Zakona o radu.

Članak 61.

- 1) Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu isplaćuje se radniku u novcu na njegov transakcijski račun.
- 2) Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.
- 3) Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine Poslodavac je dužan radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.
- 4) Plaća se isplaćuje preko banke koju je radnik izabrao.

3. Naknade plaće

Članak 62.

- 1) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće za vrijeme 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 strane Poslodavca,
 - Obveznog liječničkog pregleda,
 - Obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti,
 - Dobrovoljnog davanja krvi,
 - Zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika,
 - i drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugim propisom.

Članak 63.

- 1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini utvrđenoj važećim kolektivnim ugovorom.
- 2) Naknada u 100% iznosu osnovice iz stavka 1. ovog članka pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i drugim slučajevima određenima zakonom.

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

Članak 64.

- 1) Pravo na povećanu plaću pripada radniku sukladno Zakonu o radu i Temeljnom kolektivnom ugovoru za službenike i namještenike u javnim službama te Kolektivnom ugovoru za djelatnost socijalne skrbi, pri čemu povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50 %.

4. Drugi primici (novčani i nenovčani) radnika

Članak 65.

- 1) Radnik ima pravo i na druge primitke utvrđene važećim kolektivnim ugovorima za javne službe (jubilara nagrada, dar za djecu, božićnica, otpremnine, pomoći, regres i dr.).
- 2) Dodatak iz stavka 1. ovog članka ne ostvaruje se kao stalni dodatak uz plaću.

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 66.

- 1) Ugovor o radu prestaje:
 - a) smrću radnika,
 - b) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
 - c) kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
 - d) sporazumom radnika i Poslodavca,
 - e) danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
 - f) otkazom,
 - g) odlukom nadležnog suda

Članak 67.

- 1) Radnika kojemu se tijekom radnog staža u Domu naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuje njegovu radnu sposobnost upućuje se na liječnički pregled.
- 2) Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi ravnatelj.
- 3) Ako se stručnim nalazom ovlaštenog tijela, sukladno posebnom propisu, utvrdi da 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, ravnatelj ima obvezu poduzeti mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove, u protivnom može otkazati ugovor o radu, na način i po postupku propisanom odredbama važećeg Zakona o radu kojim se uređuje zaštita radnika koji su trajno nesposobni za rad.

2. Suglasnost za otkaz

Članak 68.

- 1) Bez suglasnosti radničkog vijeća Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu niti ponuditi otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora sljedećim kategorijama radnika:

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

3. Staž kod istog poslodavca

Članak 69.

- 1) Kao staž kod istog poslodavca računa se ukupni neprekinuti radni staž proveden na poslovima u javnim službama bez obzira na promjenu poslodavca.
- 2) Prekid od osam dana i kraći ne računa se u prekid radnog staža za neprekinuti staž u javnim službama.
- 3) Kao ukupni staž u javnim službama smatra se i rad u prijašnjim ustanovama i drugim pravnim osobama koje se danas smatraju javnim službama ili koji su pravni prednici javnih ustanova na koje se primjenjuje Zakon o plaćama u javnim službama.
- 4) Državnom službeniku i namješteniku kojem se po sili zakona ili sporazumom između državnog tijela i poslodavca, radnopravni status državnog službenika promijeni u radnopravni status javnog službenika, neprekinuti staž u državnoj i javnoj službi smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi za ostvarivanje radnih i materijalnih prava.

4. Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 70.

- 1) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku.

5. Otkaz ugovora o radu

Članak 71.

- 1) Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik sukladno odredbama Zakona o radu.

5.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 72.

- 1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani odnosno ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
 - ako prestane potreba za obavljanje 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).

Članak 73.

- 1) Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti radnika i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- 2) Poslodavac koji je iz poslovno uvjetovanih razloga otkazao radniku ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- 3) Ako u roku od 6 mjeseci nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 74.

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

Članak 75.

- 1) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći razlog.

5.2. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 76.

- 1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga 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 77.

- 1) Osobito teškim povredama radne obveze smatraju se:
 - davanje netočnih podataka koji su bitno utjecali na donošenje odluke o zasnivanju radnog odnosa,
 - odbijanje izvršenja poslova radnog mjesta, odnosno drugih poslova u hitnim i neodloživim slučajevima iz neopravdanih razloga,
 - dolazak na posao u pijanom ili drogiranom stanju ili uporaba alkohola i narkotika na radnom mjestu,
 - izazivanje nereda ili tuče kod Poslodavca,
 - falsificiranje isprava, zapisnika i odluka,
 - iznošenje i prenošenje netočnih podataka u namjeri da se umanju ugled Poslodavca ili radnika Poslodavca,
 - nepridržavanje propisa u svezi sa poslovnom tajnom Poslodavca,
 - sprječavanje tijela Poslodavca da obavljaju svoju funkciju,
 - prikrivanje i otuđenje sredstava za rad,
 - svaka radnja ili propuštanje radnje u namjeri da se nanese šteta Poslodavcu i njegovim radnicima,
 - neopravdani izostanak sa posla do tri dana,
 - prikrivanje izvršene povrede radne obveze,
 - grubo i neprimjereno ponašanje u tijeku procesa rada prema ravnatelju, ostalim radnicima Poslodavca te korisnicima,
 - svaka protupravna uporaba službenih vozila Poslodavca,
 - zlouporaba bolovanja, propuštanje obavješćivanja Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, nedostavljanje ili nepravodobno dostavljanje potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad,
 - odlazak ili udaljenje s posla za vrijeme rada ili prije završetka rada bez odobrenja odgovorne osobe,
 - posuđivanje i uzimanje novca i drugih dragocjenosti od korisnika, te krađa novčanih i drugih materijalnih sredstava ustanove korisnika ili radnika,
 - kada radnik Poslodavca zloupotrijebi svoje saznanje o obiteljskom ili imovinskom stanju korisnika na način da bez posebnog ovlaštenja ravnatelja ili nadležnog centra za socijalnu skrb, sklapa pravne poslove s korisnikom, obavlja razne poslove u ime i za račun korisnika ili na drugi način iskoristi imovno stanje,
 - uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika,

- primanje i davanje mita u svezi s radom,
- druge povrede radne obveze koje su posebnim propisima određene kao teže povrede

Članak 78.

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

Članak 79.

- 1) Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.
- 2) Poslodavac je o svojoj odluci dužan savjetovati se sa sindikalnim povjerenikom na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Članak 80.

- 1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.
- 2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- 3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.
- 4) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu, odnosno od dana odbijanja preuzimanja pismenog otpravka otkaza ugovora o radu.
- 5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.
- 6) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- 7) Otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- 8) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- 9) Ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tjeka otkaznog roka.

6. Otkazni rok

Članak 81.

- 1) U slučaju redovitog otkaza radnika i Poslodavca primjenjuje se neposredno odredbe važećeg Zakona o radu o najmanjem trajanju otkaznog roka.
- 2) Radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Članak 82.

- 1) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi pronalaska novog zaposlenja.

Članak 83.

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

7. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 84.

- 1) U slučaju kada Poslodavac otkáže ugovor o radu i istodobno ponudi radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora) neposredno se primjenjuju odredbe važećeg Zakona o radu, Zakona o socijalnoj skrbi i Pravilnika o mjerilima za pružanje socijalnih usluga.

8. Postupak koji prethodi prestanku ugovora o radu

Članak 85.

- 1) Postupak koji prethodi prestanku ugovora o radu provodi i odluke koje imaju za posljedicu prestanak ugovora o radu, donosi u ime Poslodavca ravnatelj.
- 2) U svezi sa stavkom 1. ovog članka ravnatelj:
 - sklapa sa radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu,
 - izvješćuje radnika o isteku vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
 - donosi odluku o prestanku ugovora o radu kada radnik stekne uvjete za odlazak u mirovinu,
 - donosi odluku o prestanku ugovora o radu kada prestane potreba za radom radnika zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga,
 - donosi odluku o prestanku ugovora o radu kada radnik ugovorene poslove ne može izvršavati zbog trajnih osobina ili sposobnosti,
 - izdaje pisano upozorenje radniku kada uoči da radnik krši obveze iz radnog odnosa,
 - donosi odluku o prestanku ugovora o radu u slučaju radnikovog ponovljenog kršenja obveza iz radnog odnosa,
 - donosi odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu,
 - osigurava dokaze o postojanju opravdanih razloga za otkaz ugovora o radu,
 - prati izvršenje donesenih odluka u svezi sa prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova,
 - izdaje radniku na njegov zahtjev, nakon prestanka radnog odnosa, potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao u trajanju radnog odnosa.

9. Otpremnina

Članak 86.

- 1) Otpremnina je, u smislu ovoga Pravilnika, novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.
- 2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršanih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.
- 3) Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

- 4) Ukupan iznos otpremnine iz stavka 3. članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- 5) Zaposleniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se otpremnina u visini najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada, ako razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika.
- 6) Ako zaposleniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivana umanjena plaća uz naknadu preostalog dijela plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi zaposlenik ostvario da je radio u punom radnom vremenu.

IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 87.

- 1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, prigovorom izjavljenom Upravnom vijeću zahtijevati ostvarivanje toga prava.
- 2) Ako Upravno vijeće u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- 3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.
- 4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga 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 inozemstvo i radnik na kojeg se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.
- 5) Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.
- 6) Ako je kolektivnim ugovorom ili drugim propisom predviđen postupak mirnog rješenja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Članak 88.

Rokovi iz članka 87. Pravilnika ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 89.

- 1) Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke do njezine konačnosti.

Članak 90.

- 1) U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika Poslodavac je dužan na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu, prethodno se savjetovati, odnosno zatražiti prethodnu suglasnost sindikata.

Članak 91.

- 1) Otkaz ugovora o radu i sve druge odluke iz radnog odnosa kojima se odlučuje o pravima i obvezama iz radnog odnosa moraju se dostaviti radniku.
- 2) Dostava se obavlja na radnom mjestu uz potpis radnika na kopiji pismena (odluke, radnog naloga, akta, i sl.) koji se dostavlja.
- 3) Na kopiji odluke koja se dostavlja ili na povratnici radnik, pored vlastoručnog potpisa naznačuje i datum primitka.
- 4) Ako radnik odbije prijam pismena, uručenje pismena se smatra izvršenim, ako su odbijanju prijama bila nazočna dva radnika i svojim potpisom na pismenu potvrdili takav način uručjenja, pri čemu se primjerak odluke nakon tako izvršene dostave stavlja i na oglasnu ploču Poslodavca.

Članak 92.

- 1) Ako se otkaz ili odluka radniku ne može dostaviti na radnom mjestu, zbog njegove odsutnosti s rada, dostavljanje će se izvršiti preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu stanovanja koju je radnik zadnju prijavio Poslodavcu ili putem druge dostavne službe.
- 2) Dostava se smatra urednom ako je primitak pošiljke svojim potpisom potvrdio radnik ili odrasli član njegova kućanstva.
- 3) Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku, ako nije izvršena na način iz stavka 1. i 2. ovoga članka, Poslodavac može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da Poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

Članak 93.

- 1) U slučaju odbitka dostave iz članka 92. ovoga Pravilnika odnosno nemogućnosti dostave zbog nepravodobne dojave promjene adrese stanovanja od strane radnika, otkaz/odluka će se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca, a dostava će se smatrati urednom protekom roka od 8 (osam) dana od objave na oglasnoj ploči.

X. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 94.

- 1) Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.
- 5) 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 95.

- 1) 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).
- 2) Ugovor iz stavka 1. ovog članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa.
- 3) Ugovor iz stavka 1. se mora sklopiti u pisanom obliku, a može biti sastavni dio ugovora o radu.

Članak 96.

- 1) Ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je ugovorom Poslodavac preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- 2) Naknada uz stavka 1. ovog članka Poslodavac je dužan isplatiti radniku najkasnije do petnaestog dana u mjesecu za prethodni mjesec.

XI. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 97.

- 1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.
- 2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- 3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- 4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom za štetu odgovaraju solidarno.
- 5) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako ovih nema, procjenom.
- 6) Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

2. Odgovornost Poslodavca

Članak 98.

- 1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- 2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

3. Regresna odgovornost radnika

Članak 99.

- 1) Radnik koji na radu ili u vezi 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.

4. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 100.

- 1) Na zastaru prava na potraživanje naknade štete na radu ili u vezi sa radom primjenjuju se zastarni rokovi propisani općim propisima obveznog prava.

XII. ZAŠTITA ŽIVOTA, DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

1. Zaštita života i sigurnosti na radu

Članak 101.

- 1) Poslodavac ima obvezu stvoriti uvjete rada na kojima će štiti zdravlje i omogućiti siguran rad radnika.
- 2) U svezi sa stavkom 1. ovog članka Poslodavac će održavati prostorije, uređaje, opremu, sredstva i pomagala, mjesto rada i pristup mjestu rada te primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i izvještavati radnika o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način.
- 3) Radnik je obavezan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.
- 4) Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu radu.
- 5) Poslodavac je obavezan informirati zaposlenike o zaštiti na radu pružanjem informacija, primjenjivati propise o korištenju sredstava za rad i osobnih zaštitnih sredstava, provoditi ispitivanja istih, provoditi zaštitu od požara te evakuaciju i spašavanje, organizirati pružanje prve pomoći i medicinske pomoći.
- 6) U cilju prilagođavanja tehničkom napretku poslodavac je obavezan planirati tehnološki i organizacijski razvoj radnog procesa na način da opasne i štetne tehnologije ukloni iz radnog procesa, zamjenjujući ih manje opasnim ili neopasnim.
- 7) Pri uvođenju novih tehnologija poslodavac je obavezan informirati zaposlenike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima i posljedicama tih tehnologija na zdravlje, sigurnost, ekološku i radnu sredinu.
- 8) Poslodavac je obavezan osigurati posebne uvjete sigurnosti za rad invalida u skladu s posebnim propisima.
- 9) Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo podnositi prijedloge o zaštiti na radu na koje je poslodavac obavezan očitovati se u roku od 30 dana.

Pisane upute o sigurnosti

Članak 102.

- 1) Poslodavac je obavezan postaviti pisane upute o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, sredstava za rad, opasnih tvari i opreme i osigurati da su ista u svakom trenutku ispravna.
- 2) Na druga pitanja primjenjuju se odredbe kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi.

2. Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 103.

- 1) 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.

- 2) 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.
- 3) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.
- 4) Uznemiravanje je svako nepoželjno ponašanje uzrokovano nekom 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, a koje uzrokuje strah, neprijateljstvo, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- 5) 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 uvredljivo okruženje.
- 6) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 104.

- 1) Poslodavac dužan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Ako Poslodavac zapošljava više od 75 radnika dužan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osoba za koje predlaže imenovanje, imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- 2) Osoba iz stavka 1. ovog članka imenuje se uz prethodno pribavljenu suglasnost sindikata potpisnika ako imaju članove zaposlene u ustanovi u kojoj se on imenuje.
- 3) Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 2. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.
- 4) Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovoga 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 sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 105.

- 1) Osoba koja je osim poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje: ovlaštena osoba) dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.
- 2) 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 106.

- 1) O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.
- 2) Zapisnik će se 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.

- 3) 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.
- 4) 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 107.

- 1) Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:
 - a) utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili,
 - b) utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Članak 108.

- 1) U slučaju iz članka 107. a) članka, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.
- 2) U odluci iz stavka 1. ovoga 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.
- 3) U slučaju iz članka 107. b), ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 109.

- 1) Poslodavac će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 110.

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

Članak 111.

- 1) 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 tom obavijestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.
- 2) Za vrijeme prekida rada iz prethodnog članka, kao i u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

3. Zaštita starijih radnika

Članak 112.

- 1) Zaštita starijih radnika ostvaruje se sukladno važećim odredbama Zakona o radu i Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi.

XIII. MJERE KONTROLE

Članak 113.

- 1) 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.
- 2) Izbjegavanje kontrole može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 114.

- 1) Početkom primjene ovog Pravilnika prestaje važiti do sada važeći Pravilnik o radu.
- 2) Ovaj Pravilnik donosi se dana 29. ožujka 2024. godine, objavljuje se na oglasnoj ploči Doma za starije osobe Dubrovnika dana 2. travnja 2024. godine, a stupa na snagu nakon isteka roka od 8 dana od dana objave, odnosno dana 10. travnja 2024. godine sukladno čl. 26. u svezi čl. 27. st. 3. Zakona o radu („Narodne novine” br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23).

Predsjednica Upravnog vijeća
Katarina Doršner



29. ožujka 2024.

BROJ:233/2-24