

Na osnovu članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14, 127/17) Predsjedništvo Udruge roditelja djece s poteškoćama u razvoju Vukovarski leptirići, Velebitska 16 b, Vukovar, OIB: 04004139565, donosi dana 11.02.2020. sljedeći

PRAVILNIK O RADU

I. OSNOVNA UTANAČENJA

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se radni odnosi Udruge roditelja djece s poteškoćama u razvoju Vukovarski leptirići (u daljnjem tekstu: Poslodavac), i to:

- zasnivanje radnog odnosa
- zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika
- probni rad
- obrazovanje i osposobljavanje za rad
- radno vrijeme
- odmori i dopusti
- plaće i naknade plaće
- izumi i tehnička unapređenja
- zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem
- poslovna tajna
- naknada štete
- prestanak ugovora o radu
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa
- zaštita dostojanstva radnika
- druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca
- završne odredbe.

Članak 2.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije utvrđene ugovorom o radu.

Odredbe ovoga Pravilnika neposredno se primjenjuju i na fizičke osobe koje su kao članovi ovlaštenih tijela Poslodavca ili u drugom svojstvu sukladno odredbama posebnog zakona, pojedinačno i samostalno, ili zajedno i skupno, ovlaštene voditi poslove Poslodavca, a koje su s Poslodavcem sklopile ugovor o radu za obavljanje određenih poslova, osim onih odredbi kojima se uređuju pitanja radnog vremena, stanke, dnevnog i tjednog odmora te prestanka ugovora o radu, u slučaju da su ova pitanja na drugačiji način uređena ugovorom o radu sklopljenim između tih osoba i Poslodavca.

Predsjedništvo Poslodavca početkom svake kalendarske godine donosi Sistematizaciju radnih mjesta u skladu s programima i projektima koje će Udruga provoditi.

Članak 3.

Pod pojmom "Radnik" u smislu ovog Pravilnika podrazumijeva se svaka fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Poslodavca.

Pod pojmom "Poslodavac" u smislu ovog pravilnika podrazumijeva se pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove, odnosno **Udruga roditelja djece s poteškoćama u razvoju Vukovarski leptirići**.

Pod pojmom "nadležno tijelo Poslodavca" u smislu ovog pravilnika podrazumijeva se Poslodavac - Statutom ovlaštena tijela Udruge – Skupština, Predsjedništvo, Predsjednik, Upravni odbor i sva druga tijela određena Statutom udruge, tijelo ovlašteno zakonom, izjavom ili drugim aktom za donošenje određenih odluka u svezi s radnim odnosom.

Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u svezi s ugovorom o radu koje nije uređeno ovim pravilnikom, Zakonom o radu, primjenjuju se u skladu s naravi tog ugovora opći propisi obveznog prava.

Članak 4.

Radnik je obavezan 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 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.

Poslodavac je obavezan radniku dati posao, te za obavljeni rad isplatiti plaću.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad u skladu sa zakonskim i drugim propisima, odredbama ovog Pravilnika i drugim općim aktima Poslodavca.

Poslodavac jamči jednak položaj svim radnicima neovisno o rasi, boji kože, spolu, spolnom opredjeljenju, bračnom stanju, obiteljskom obvezama, dobi, jeziku, vjeri, političkim ili drugim uvjerenjima, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovinskom stanju, rođenju, društvenom položaju, članstvu ili nečlanstvu u političkoj stranci ili sindikatu, tjelesnih i duševnih poteškoća.

Članak 5.

Prije stupanja radnika na rad Poslodavac će mu omogućiti upoznavanje s aktima i propisima o radnim odnosima, organizaciji rada i zaštiti na radu.

Upoznavanje radnika s aktima navedenim u prvom stavku ovog članka obavlja se tako da se radniku prije potpisivanja ugovora o radu omogući uvid u ovaj Pravilnik o radu, Pravilnik o zaštiti na radu ako postoji obveza za njegovo postojanje, te ostalih općih akata kod Poslodavca. Na zahtjev radnika pojasnit će mu se pojedine odredbe općih akata.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

O potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom i načinu izbira novog radnika odlučuje Predsjedništvo Udruge na prijedlog Predsjednika.

Broj radnih mjesta i uvjeti koje radnici moraju ispuniti za zasnivanje radnog odnosa na pojedinom radnom mjestu u Udruzi regulirana su Ugovorima o financiranju projekata i programima s davateljima financijskih sredstava na nacionalnoj razini (Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku, Ministarstvo znanosti i obrazovanja...), od strane europskih fondova i donacija.

Ugovor o radu

Članak 7.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu kojeg u ime Poslodavca zaključuje Predsjednik Udruge.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, a sadržava uglavke propisane zakonom i ovim Pravilnikom.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

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

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

Članak 8.

Prilikom sklapanja ugovora o radu ili postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.), zabranjeno je od radnika tražiti podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

Sadržaj ugovora o radu

Članak 9.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu sadržava podatke o:

- strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada ili napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima, sukladno prirodi registrirane djelatnosti i potrebama Poslodavca,
- nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- danu početka rada,

- očekivanom trajanju ugovora o radu, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- te ostala prava i obveze.

Podaci o trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo, otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo i trajanju redovitog radnog dana ili tjedna, utvrđuju se neposrednom primjenom ovog Pravilnika, odnosno drugih općih akata Poslodavca donesenih temeljem ovog Pravilnika.

U slučaju potrebe za obavljanjem poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, poslodavac može s radnikom zaključiti Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada kojim osim podataka navedenih u prethodnim stavcima ovog članka, mora sadržavati i dodatne podatke o:

- radnom vremenu,
- strojevima, alatima i opremi za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati,
- uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova u svezi s time,
- naknadi drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova,
- načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika.

Stupanje na rad

Članak 10.

Radnik je dužan otpočeti s radom temeljem sklopljenog ugovora o radu na dan utvrđen ugovorom. 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.

Opći uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 11.

Radni odnos može se zasnovati s osobom koja je navršila 15 godina života.

Osoba mlađa od 15 godina ili osoba s 15 i starija od 15 godina života, a mlađa od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

Osoba s 15 godina i mlađa od 18 godina života, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, mora prije sklapanja Ugovora o radu priložiti pisano ovlaštenje zakonskog zastupnika ovjereno po Javnom bilježniku.

Maloljetnik se ne može zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj.

S maloljetnikom se ne može zasnovati radni odnos na poslovima s posebnim uvjetima rada.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 12.

Ako su zakonom, drugim propisom, Pravilnikom, Sistematizacijom radnih mjesta ili drugim općim aktima Poslodavca određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim uvjetima.

Strani državljani i osobe bez državljanstva mogu zasnovati radni odnos ako ispunjavaju sve uvjete utvrđene posebnim zakonom.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa koje moraju ispunjavati radnici mogu se utvrditi sistematizacijom radnih mjesta ili odlukom Predsjedništva pri prijemu u radni odnos kod Poslodavca.

Popisom poslova mogu se kao posebni uvjeti utvrditi:

- stručna sprema,
- radni staž odnosno radno iskustvo,
- posebna znanja,
- posebna zdravstvena sposobnost.

Poslodavac može za pojedine poslove sklopiti ugovor o radu i s radnikom koji nema propisan stupanj stručne spreme, ako je radnik radom osposobljen za obavljanje određenih ili sličnih poslova.

Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir. Ukoliko prethodno navedeno propusti učiniti, radnik je počinio osobito tešku povredu radne obveze koja predstavlja razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Nakon spoznaje o činjenicama iz stavka 1. Poslodavac je ovlašten ugovor o radu radniku otkazati izvanrednim otkazom ugovora o radu bez poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled. Troškove ovoga liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

III. TRAJANJE RADNOG ODNOSA

Ugovor na neodređeno vrijeme

Članak 14.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom ili ovim Pravilnikom nije drukčije određeno.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom, ugovorom ili zakonom.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 15.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.

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

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

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

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

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

Članak 16.

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 poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega 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 te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita na radu

Članak 17.

Poslodavac je dužan organizirati primjenu odgovarajućih mjera zaštite na radu tako da radnik može uz dužnu pozornost obavljati sve poslove bez opasnosti po svoj život i zdravlje, život i zdravlje ostalih radnika i trećih osoba, kao i bez opasnosti za sredstva rada.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati uređaje, opremu, alate i 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.

Zaštita života i zdravlja radnika uređuje se Pravilnikom o zaštiti na radu ukoliko ga na to obvezuju pozitivni zakonski propisi.

Poslodavac je dužan osigurati osposobljavanje radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Organizaciju i mjere zaštite na radu kod Poslodavca osiguravaju i provode: tijela Udruge, radnik određen za obavljanje aktivnosti zaštite na radu, stručnjak zaštite na radu, ovlaštenici Poslodavca ako su imenovani, služba za zaštitu na radu, svi radnici Poslodavca, te ovlašteno trgovačko društvo za obavljanje poslova zaštite na radu, ako je s takvim društvom sklopljen ugovor.

Obveza svakog radnika je da sudjeluje u provedbi sustava zaštite na radu te da u svakodnevnom radu primjenjuje interna pravila, zakone i druge propise o zaštiti na radu.

Članak 18.

Radnik je obvezan:

- raditi s dužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika i korisnika, te sigurnost opreme i uređaja,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača opreme i uređaja,
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima kao i na osobnim i zaštitnim sredstvima i na nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika ili njegov okoliš,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolestan,
- pristupiti zdravstvenim psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen temeljem odredbe Poslodavca,
- radno mjesto i sredstva za rad urediti svakoga dana poslije završetka rada.

Nepridržavanje narečenih obveza prethodnim stavkom predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa zbog koje Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu izvanrednim ili redovitim otkazom ugovora o radu.

Članak 19.

Zabranjen je rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava.

Zabranjeno je unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava na radno mjesto i u druge prostore Poslodavca.

Pušenje je, sukladno zakonu i drugim propisima, dozvoljeno samo u onim prostorima, Poslodavca koji su kao takvi označeni posebnim pušačkim prostorom.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 20.

Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencije iz oblasti rada, kao što su: ime, prezime, adresa, datum rođenja, mjesto rođenja, stručna sprema, radno iskustvo, JMBG, OIB, tekući račun, bračno stanje, broj djece, kao i svi ostali podaci potrebni radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom, Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na rad i po osnovi rada odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

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.

O eventualnoj promjeni podataka navedenih u prethodnom stavku, radnici su u roku od 8 dana od dana promjene dužni pisanim putem obavijestiti Poslodavca.

Radnici koji ne dostave podatke utvrđene stavkom 1. i 2. ovog članka snose sve štetne posljedice tog propusta.

Svi osobni podaci iz prethodnih stavaka ovoga članka su tajni.

Poslodavac imenuje posebno ovlaštenu osobu za prikupljanje, korištenje i dostavu podataka iz prethodnih stavaka kao ovoga članka trećim osobama kada je to određeno zakonom ili drugim propisom.

U cilju zaštite privatnosti, radnici osobne podatke iz prethodnih stavaka ovog članka dostavljaju referentu za radne odnose kojega je imenovao Poslodavac u zatvorenoj omotnici, osobno ili putem pošte, uz naznaku u lijevom kutu omotnice - "privatno - ne otvarati".

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.

Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 21.

Poslodavac je dužan osigurati sve uvjete za zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja propisane Zakonom o radu i drugim propisima.

Poslodavac može posebnom odlukom urediti pojedina prava zaštite majčinstva povoljnije od onih utvrđenih Zakonom, ako za to postoje organizacijske i materijalne mogućnosti.

Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad

Članak 22.

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.

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.

Poslodavac je dužan osigurati sve uvjete za zaštitu radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad propisane Zakonom o radu i drugim propisima.

V. PROBNI RAD

Članak 23.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s tim da on može trajati najduže **šest** mjeseci.

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

Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. Zakona o radu.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti za samostalan rad.

Poslodavac može odlukom imenovati najmanje jednog, a najviše tri radnika koji imaju najmanje stručnu spremu radnika na probnom radu, koji prate stručne i radne sposobnosti i daju ocjenu za rad radnika na probnom radu. U tom slučaju ocjena probnog rada će se priopćiti radniku do isteka propisanog ili ugovorenog trajanja probnog rada. Ako do isteka toga roka radniku nije priopćena negativna ocjena njegova rada, smatra se da je zadovoljio na probnom radu.

VI. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 24.

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

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

U slučaju da radnik odbije zahtjev Poslodavca za školovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad, Poslodavac je ovlašten otkazati ugovor o radu uz otkazni rok utvrđen člankom 122. Zakona o radu.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Poslodavaca mogu se utvrditi ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Članak 25.

U slučaju potrebe za dodatnom edukacijom Radnika radi obavljanja poslova kod Poslodavca, Poslodavac će Radniku financirati troškove edukacije.

Poslodavac zadržava pravo na povrat troškova edukacije iz prethodnog stavka od Radnika u slučajevima redovitog ili izvanrednog otkaza ovog Ugovora o radu od strane Radnika, izvanrednog otkaza Ugovora o radu od strane Poslodavca u slučajevima propisanim odredbom čl. 115. st. 1. t. 2., 3. i 4. Zakona o radu.

Poslodavac i Radnik u slučaju potrebe za dodatnom edukacijom Radnika radi obavljanja poslova, mogu zaključiti poseban Ugovor kojim će urediti pitanja u vezi edukacije Radnika i financiranja troškova od strane Poslodavca.

Pripravnici

Članak 26.

Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala da bi se osposobila za samostalan rad.

Odluku o zapošljavanju pripravnika donosi **predsjedništvo**.

Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na određeno i neodređeno vrijeme.

Pripravnik ostvaruje pravo na plaću u visini od **80%** plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

Program stručnog osposobljavanja pripravnika obuhvaća osnove koje pripravnik treba upoznati tijekom pripravničkog staža, stručnog osposobljavanja, način polaganja ispita i dr.

Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s posla, ako ukupna odsutnost traje duže od 30 dana.

Stručni ili pripravnički ispit sastoji se od općeg i posebnog dijela.

Općim dijelom stručnog ili pripravničkog ispita provjerava se poznavanje materije koja proizlazi iz struke pripravnika. Posebnim dijelom stručnog ili pripravničkog ispita provjerava se specifično znanje potrebno za samostalno i uspješno obavljanje poslova za koje se pripravnik osposobljavao.

Članak 27.

Stručni ili pripravnički ispit polaže se pred povjerenstvom koje imenuje predsjedništvo Poslodavca.

Ispitno povjerenstvo sastoji se od predsjednika i dva člana koji ne mogu imati niži stupanj stručne sprema od pripravnika.

Pripravniku koji ne položi stručni ili pripravnički ispit Poslodavac može redovito otkazati Ugovor o radu.

Članak 28.

Radi osposobljavanja za samostalni rad, pripravnik se može privremeno uputiti za rad kod drugog Poslodavca.

Pripravnici u strukama i zanimanjima za koje je zakonom ili drugim propisom utvrđeno trajanje pripravničkog staža i način polaganja stručnog ispita, polažu stručni ispit sukladno tim propisima.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa**Članak 29.**

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

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

Stručno osposobljavanje za rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

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

VII. RADNO VRIJEME**Radno vrijeme****Članak 30.**

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

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

Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

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

Puno radno vrijeme**Članak 31.**

Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno, ako Zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Nadležno tijelo Poslodavca pisanom odlukom utvrđuje početak i završetak radnog vremena, te raspored smjena ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno i/ili dvokratno, a iznosi osam sati ili kako je to navedeno ugovorom o radu ili odlukom nadležnog tijela Poslodavca.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet radnih dana.

Poslodavac može sukladno potrebama procesa rada i odredbama Zakona o radu i svojom Odlukom odrediti i drugačiji raspored radnog vremena.

Nepuno radno vrijeme

Članak 32.

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

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopiti će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i s radnicima koji posjeduju posebna znanja i sposobnosti potrebna Poslodavcu, ako zbog obavljanja sličnih poslova imaju zaključen ugovor o radu na nepuno radno vrijeme s drugim Poslodavcem.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.

Radnik iz stavka 4. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim Poslodavcima.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u vezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.

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

Plaća i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 33.

Na poslovima koji su posebnim propisom utvrđeni kao poslovi na kojima ni uz primjenu mjera zaštite i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnju sposobnost radnika.

Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ostvaruju sva prava kao da rade u punom radnom vremenu.

Prekovremeni rad

Članak 34.

Radnik je dužan na pisani zahtjev Poslodavca raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, slučajevima prijeko potrebe po slobodnoj procjeni i nalogu Poslodavca.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

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

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 33. stavka 2. i članka 34. stavka 5. ovoga Pravilnika, može raditi prekovremeno samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena («mala preraspodjela»)

Članak 35.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

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

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

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 (šezdeset) sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od 4 (četiri) uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno 48 (četrdeset osam) sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 (četrdeset pet) sati tjedno u razdoblju od 4 (četiri) mjeseca.

Razdoblje iz stavaka 6. i 7. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od 6 (šest) mjeseci.

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

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

Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 6., 7. i 8. ovoga članka.

Poslodavac će obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 36.

Radno vrijeme može se zbog naravi posla preraspodijeliti tako da se u pojedinim vremenskim razdobljima radi duže od punog radnog vremena, a u drugima kraće, s tim da ukupno radno vrijeme ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena za to razdoblje.

Poslodavac utvrđuje plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostavlja inspektor rada, osim u slučaju da je preraspodjela radnog vremena predviđena kolektivnim ugovorom ili sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam (48) sati tjedno.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili

nepunom radnom vremenu.

Premještaj

Članak 37.

Ako to zahtijeva narav poslova na koje se radnik zapošljava, a ugovorom o radu nije drugačije uređeno, radnik je obvezan raditi u drugom mjestu rada, na udaljenosti koja u redovitom radnom vremenu ne iziskuje izbivanje radnika od kuće u vremenu dužem od 10 sati dnevno, uzimajući u obzir mogućnost dolaska na posao i odlaska s posla sredstvima javnog prijevoza, odnosno ako mu Poslodavac nadoknadi povećane troškove života u drugom mjestu rada.

Raspored iz stavka 1. ovog članka bez pismenog pristanka radnika ne može se izvršiti kod sljedećih radnika:

- trudnice
- majke s djetetom do 3 godine starosti
- samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti
- roditelj teže hendikepiranog djeteta koji radi polovicu radnog vremena sukladno odredbama Zakona o radu
- maloljetnika.

Članak 38.

Radnik se može privremeno rasporediti na druge poslove bez obzira na njegovu stručnu spremu i zanimanje određeno ugovorom o radu u istom mjestu rada ili izvan mjesta rada, odlukom predsjednika Poslodavca do 30 radnih dana (jednokratno) u slučajevima potrebe organizacije rada.

Članak 39.

Predsjednik udruge ne može radnika privremeno rasporediti na druge poslove više od tri puta u jednoj kalendarskoj godini.

Za vrijeme privremenog rasporeda radnik ima pravo na plaću koju bi dobio da je obavljao poslove svog radnog mjesta ukoliko je to za njega povoljnije.

Noćni rad

Članak 40.

Noćnim radom smatra se rad koji se obavlja između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana.

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

Ako je rad organiziran u smjenama Poslodavac će omogućiti izmjenu smjena tako da radnik radi noću uzastopce najduže jedan tjedan.

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

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.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 41.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u vrijeme smanjenog opsega posla.

Poslodavac može sukladno potrebama procesa rada i odredbama Zakona o radu svojom Odlukom odrediti i drugačije korištenje stanke iz stavka 1. ovog članka.

Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Vrijeme odmora ubraja se u radno vrijeme.

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 korištenje ovoga odmora.

Dnevni odmor

Članak 42.

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

Tjedni odmor

Članak 43.

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

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

Tjedni odmor radnik će koristiti subotom i nedjeljom, a ako je prijeko potrebno da radnik radi u te dane, odnosno da tada ne može koristiti odmor, moraju mu se u sljedećem tjednu osigurati dani tjednog odmora.

Godišnji odmor

Članak 44.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od četiri tjedna. Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima koji su 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 pet tjedana.

Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan stavkom 3. ovog članka ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora iz st. 1. i 2. ovog članka za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo na godišnji odmor duži od četiri tjedna prema duljini radnog staža, i to:

- od 3 do 5 godina – 1 radni dan
- od 5 do 10 godina – 2 radna dana
- od 10 do 15 godina – 4 radna dana
- od 15 do 20 godina – 1 tjedan i 1 dan
- od 20 do 25 godina – 1 tjedan i 3 dana
- od 25 i više godina – 1 tjedan i 5 dana.

Članak 45.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Članak 46.

Predsjednik Poslodavca može po svojoj slobodnoj procjeni pojedinom radniku odobriti veći broj dana godišnjeg odmora ukoliko smatra da je radnik svojim radom to zaslužio.

Članak 47.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

Naknada plaće isplaćuje se u rokovima utvrđenim za isplatu redovne plaće.

Članak 48.

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

Naknada se određuje u visini prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u prethodna tri mjeseca, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

U slučaju prestanka radnog odnosa radnik ima pravo koristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo, odnosno ima pravo na naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim:

- ako mu radni odnos prestane povodom izjave da ne želi raditi kod poslodavca i da prekida radni odnos,
- ako prestane raditi prije isteka vremena u kome ima pravo i obvezu raditi,
- ako mu radni odnos prestane temeljem sporazuma, pa uslijed toga nije iskoristio godišnji odmor,
- ako mu radni odnos prestane zbog teže povrede radnih obveza (osobno uvjetovani otkaz),
- ako mu radni odnos prestane zbog izrečene zabrane obavljanja određenih poslova, zbog stupanja na izdržavanje kazne zatvora ili zbog izrečene druge sigurnosne, odgojne ili zaštitne mjere.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 49.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora za radnika utvrđuje njegov voditelj rasporedom godišnjeg odmora koji će se obznaniti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine. Do toga roka Poslodavac će, kad to organizacija rada dozvoljava, odobravati godišnji odmor na pojedinačni zahtjev radnika.

Radnici koji žele koristiti jedan dio godišnjeg odmora po vlastitoj želji dužni su obavijestiti Poslodavca tri dana prije početka korištenja.

Radnika se mora najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više Poslodavaca, vrijeme korištenja godišnjeg odmora određuju Poslodavci sporazumno. Ako Poslodavci ne postignu sporazum, onda prema zahtjevu radnika.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 50.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 51.

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.

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.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 49. Pravilnika o radu, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

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.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, 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.

Plaćeni dopust

Članak 52.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe u ukupnom trajanju od najviše sedam radnih dana, prema sljedećim kriterijima:

- sklapanje braka	2 dana
- rođenje djeteta	2 dana
- smrti supružnika, djeteta ili roditelja	3 dana
- smrti roditelja supružnika, djedova ili baka, braće ili sestara	1 dan
- selidbe u drugo mjesto	2 dana
- selidbe u istome mjestu	1 dan
- elementarne nepogodne koje su prouzročile teža oštećenja ili uništenja objekata za stanovanje radnika	3 dana.

Ako se tijekom kalendarske godine ponovi neki od smrtnih slučajeva iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na opetovno odsustvovanje s rada uz naknadu plaće.

Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac, temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.

Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada radnik ima pravo na plaćeni dopust od pet radnih dana godišnje prema programu osposobljavanja usvojenom na radničkom vijeću, odnosno nadležnom tijelu sindikata.

Članak 53.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, odnosno polaganja stručnog ispita po prethodno utvrđenoj pisanoj suglasnosti Poslodavca, ovisno o potrebama Poslodavca u trajanju od 7 do 30 dana.

Odobrenje za plaćeni dopust od 7 do 30 dana daje predsjedništvo Poslodavca.

U slučaju odobrenja plaćenog dopusta u trajanju dužem od 7 dana godišnje Poslodavac i radnik su dužni sačiniti ugovor o međusobnim pravima i obvezama kojim se utvrđuje rok u kome je radnik dužan ostati na radu kod Poslodavca i iznos naknade štete ako radnik raskine radni odnos prije isteka tog roka.

Radnici dobrovoljni darivatelji krvi ostvaruju pravo na jedan slobodan dan s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruju ga tijekom kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

Neplaćeni dopust

Članak 54.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom kalendarske godine u slučajevima:

- njege člana obitelji,
- gradnje ili popravka kuće ili stana,
- liječenja na vlastiti trošak,
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak, te u drugim opravdanim slučajevima.

Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka, može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana, o čemu odluku donosi Poslodavac.

Ako zakonom nije određeno drukčije, prava i obveze radnika iz radnog odnosa miruju za vrijeme neplaćenog dopusta.

IX. PLAĆE I NAKNADE

Elementi plaće

Članak 55.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće
- stimulativnog dijela plaće, posebnom odlukom Poslodavca kao rezultat ostvarene veće učinkovitosti na poslu.

Osnovna plaća radnika određuje se sukladno odobrenim projektima i programima po kojima je izvršeno zapošljavanje radnika.

Plaća se isplaćuje u novcu.

Za vrijeme opravdane spriječenosti za rad radnik ima pravo na naknadu plaće, koja se isplaćuje zajedno s plaćom, odnosno umjesto nje, u rokovima isplate plaće.

Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 56.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i radnim zadacima radnog mjesta na kojem radnik radi – zanimanje radnika, izražena je u bruto iznosu određenom u Sistematizaciji radnih mjesta, pojedinačno za svako zanimanje ili odlukom Poslodavca ili ugovorom o radu.

Za vrijeme pripravništva radnik prima plaću u visini od 80% od osnovne plaće pripadajućeg radnog mjesta.

Članak 57.

Poslodavac svojom odlukom može odrediti i nižu plaću od utvrđene, ako zapadne u poslovne poteškoće i nelikvidnost.

Odluka iz prethodnog stavka ovog članka mora biti obrazložena, s naznačenim vremenskim trajanjem i objavljena na oglasnoj ploči Poslodavca, a stupa na snagu 8 dana nakon njene objave.

Povećanje plaće za otežane uvjete rada

Članak 58.

Kada radnik radi u uvjetima težim od normalnih uvjeta rada, osnovica plaće radnika povećat će se za 5% po sljedećim elementima:

- utjecaj okoline (mikroklimatski uvjeti, zračenje, buka, vibracije, kemijske i biološke štetnosti, rad u povećanoj vlazi),
- opterećenja (fizički napor, prisilni položaj tijela pri radu, psihofizički napor - opterećenje osjetila, znatniji poremećaj prirodnog biološkog ritma, rad uz obvezno korištenje osobnih zaštitnih sredstava, koja povećavaju napor ili otežavaju obavljanje poslova),
- povećani rizik od nastanka ozljeda na radu i profesionalnih bolesti,
- rad sa zagađujućim i prljavim tvarima.

Radna mjesta s težim uvjetima rada, utvrđuju se pravilnikom o radu ili kolektivnim ugovorom na nivou Udruge - Poslodavca.

Uvećanje plaće za izuzetne radne rezultate

Članak 59.

Predsjednik udruge ili Predsjedništvo može posebnim odlukama riješiti stimulatívni dio plaće kao i dodatke na plaću za rad u posebnim uvjetima vodeći računa o odredbama ovog Pravilnika i pozitivnim zakonskim propisima.

Članak 60.

Kad radnik poslove i radne zadatke radnog mjesta obavlja u opsegu ili kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate Poslodavac mu može isplatiti povećanu plaću.

Iznos povećanja plaće određuje Poslodavac, na osnovu vlastite procjene ili na prijedlog rukovoditelja radnika.

Stimulatívni dio plaće obračunava se u postotku ili u apsolutnom iznosu.

Poslodavac će koristiti mogućnost uvećanja plaće prema odredbama ovog članka, posebno kada rad radnika utječe na ugovorene rokove završetka pojedinih poslova, odnosno očuvanja poslovnog ugleda Poslodavca.

Članak 61.

Poslodavac može radniku koji kontinuirano ostvaruje natprosječne rezultate rada povisiti osnovnu plaću do iznosa za koji smatra opravdanim.

Tako utvrđen iznos plaće ne može se uzeti kao osnova za utvrđivanje osnovne plaće prilikom sklapanja ugovora o radu s novim radnikom iste stručne spreme i zanimanja.

Radnik koji dva mjeseca za redom, odnosno tri mjeseca s prekidima, unutar dvanaest mjeseci ostvari rezultate rada koji budu ocijenjeni kao ispodprosječni, odlukom Predsjednika Poslodavca može mu se redovito otkazati ugovor o radu u skladu sa zakonom.

Pravo na povećanu osnovnu plaću i naknada plaće

Članak 62.

Osnovna plaća povećava se:

- za otežane uvjete rada 30%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad noću 30%
- za rad nedjeljom 35%
- za rad blagdanom 50%

Ako je prisutno više uvjeta istovremeno, dodaci iz prethodnih stavaka se kumuliraju.

Za razdoblje kada radnik ne radi iz opravdanih razloga utvrđenih zakonom, drugim propisima ili ovim Pravilnikom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne osnovne plaće isplaćene u protekla tri mjeseca, ako drugačije nije određeno za pojedini slučaj.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme koje ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika,
- ako zaposlenik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu. Ovo pravo zaposlenik ostvaruje dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu s potrebama Poslodavca,
- obrazovanje ili osposobljavanje sindikalnih povjerenika.

U slučaju prekida rada do kojeg je došlo uslijed okolnosti za koje radnik nije odgovoran, radniku pripada naknada plaće u visini 50% osnovne plaće.

U slučaju prekida rada Poslodavac može radnika uputiti na korištenje preraspodjele radnog vremena ili korištenja godišnjeg odmora, a tek ako to nije moguće radniku će se isplatiti naknada plaće iz stavka 3. ovog članka.

Članak 63.

U slučaju privremene nesposobnosti za rad za prvih 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini 70% osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju.

Članak 64.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za izostanak s posla najviše do 8 radnih sati tijekom godine u slučaju:

- ako mora posjetiti liječnika, uz obvezu dokazivanja liječničkim uvjerenjem da je pregled bio potreban tijekom radnog vremena,
- ako je pozvan od suda ili drugog organa vlasti, u predmetu u kojem nema pravo na naknadu za izgubljeno vrijeme i ako nije pozvan kao okrivljeni, optuženi, osumnjičeni ili kao stranka u građanskoj parnici.

Za navedene izostanke radnik je dužan zatražiti odobrenje Poslodavca, a ako to nije unaprijed moguće radnik je obavezan u roku od 24 sata od prestanka spriječenosti obavijestiti Poslodavca i dokazati razlog izostanka. U protivnom nema pravo na naknadu izgubljene plaće.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 65.

Poslodavac je dužan najkasnije petnaest 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 ili naknadu plaće ili otpremninu ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće ili naknada plaće radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz prethodnih stavaka ovoga članka su ovršne isprave.

Razdoblje za isplatu plaće

Članak 66.

Plaća se isplaćuje jedan puta mjesečno, nakon obavljenog rada, u pravilu do zadnjeg dana u idućem mjesecu za prethodni mjesec.

Dnevnica za službeni put

Članak 67.

Radnik koji je upućen na službeno putovanje ima pravo na dnevnicu, ako je udaljenost veća od 30 km od sjedišta Poslodavca i na naknadu putnih troškova.

Radniku se dnevnice isplaćuju u visini trenutno važećeg neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima za tu namjenu, a u skladu s odobrenim proračunom, u okvirima svakog pojedinog projekta temeljem kojeg je izvršeno zapošljavanje radnika, uvažavajući iznos ostvarenog prijevoza sredstvima javnog prometa do i s povratka iz mjesta u koje je upućen na službeno putovanje.

Radniku kojemu Poslodavac odobri pravo na dnevnicu na službenom putovanju u zemlji pripada dnevnicu u punom iznosu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena preko 24 sata, a duže od 12 sati.

Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Pola dnevnice priznaje se ako je službeno putovanje trajalo od 8 do 12 sati.

Poslodavac može Radniku priznati pravo i na naknadu smještaja, pri čemu izbor smještaja prilikom službenog boravka zaposlenika, izvan mjesta prebivališta mora biti u skladu s realnim platnim mogućnostima Poslodavca.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 68.

Ako radnik po nalogu Poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, isplatit će mu se naknada u visini trenutno važećeg neoporezivog iznosa utvrđenog posebnim propisima za tu namjenu.

Naknada troškova prijevoza

Članak 69.

Poslodavac može radniku odobriti isplatu naknade troškova prijevoza na posao i s posla sukladno stvarnom iznosu putnog troška (u visini cijene gradskog prijevoza, međugradskog prijevoza, u fiksnom iznosu ili na bilo koji drugi način) sukladno svojoj odluci, ako ima tu mogućnost u okviru odobrenog proračuna svakog pojedinog projekta i programa za koji je izvršeno zapošljavanje radnika.

Nagrada učenicima i studentima

Članak 70.

Učenicima i studentima na obveznoj praksi pripada za vrijeme prakse nagrada koju ugovara Poslodavac s nastavnom ustanovom koja upućuje učenike i studente, a ako takav ugovor nije zaključen, Poslodavac će svojom odlukom utvrditi visinu te nagrade.

Solidarne pomoći

Članak 71.

Ako za to ima uvjete i materijalne mogućnosti Poslodavac može Radniku ili njegovoj obitelji odobriti pomoć u sljedećim slučajevima:

- smrti radnika
- smrti člana uže obitelji
- drugim slučajevima po odluci predsjednika Poslodavca.

Jubilarnе nagrade

Članak 72.

Poslodavac može isplatiti radniku jubilarnu nagradu ukoliko mu redovito poslovanje to dozvoljava, za ukupni radni staž navršen kod istog Poslodavca određeni postotak prosječne plaće ostvarene u mjesecu koji prethodi, dodjeli za:

- 10 godina radnog staža
- 15 godina radnog staža
- 20 godina radnog staža
- 25 godina radnog staža
- 30 godina radnog staža
- 35 godina radnog staža

Naknada u obliku regresa, božićnice i dara za djecu

Članak 73.

U skladu s proračunskim mogućnostima Predsjedništvo Poslodavca može donijeti odluku o isplati prigodnih naknada radniku u obliku regresa, božićnice i dara za djecu (do 15 godina starosti), uvažavajući trenutno važeće neoporezive iznose utvrđene poreznim propisima za tu namjenu.

Otpremnina za umirovljenje

Članak 74.

Radniku prigodom odlaska u mirovinu po bilo kojoj osnovi poslodavac može odrediti pravo na otpremninu u visini koju odredi Poslodavac, ako nije drugačije određeno kolektivnim ugovorom ili zakonom.

Terenski dodatak

Članak 75.

Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta radnikova stalnog boravka radniku se može odobriti pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka utvrđuje odlukom predstjedništvo Poslodavca.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj i prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Na puni iznos terenskog dodatka radnik može imati pravo kada mu Poslodavac nije osigurao smještaj i prehranu za vrijeme terenskog rada.

U ostalim slučajevima visina terenskog dodatka utvrđuje se razmjerno troškovima prehrane i smještaja koji terete radnika.

Kategorizaciju terena za isplatu terenskog dodatka zavisno od toga da li je radniku osiguran smještaj ili prehrana, te zavisno od visine troškova za smještaj ili prehranu utvrđuje Poslodavac uz prethodno pribavljanje mišljenja radničkog vijeća ukoliko je ono ustrojeno pri Poslodavcu.

Terenski dodatak se isplaćuje radniku putem putnog naloga koji radnik podnosi na obračun po isteku mjeseca.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Odvojeni život od obitelji

Članak 76.

Naknada za odvojeni život može se isplatiti zbog pokrića povećanih troškova života ili djelomičnog pokrića tih troškova.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Članak 77.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika

- smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovini zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i Poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Otkaz ugovora o radu

Članak 78.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 79.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku po prijedlogu Poslodavca ili radnika, a obavezno sadrži podatke o strankama i datum prestanka ugovora o radu.

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 80.

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

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

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

Članak 81.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu ako radnik ne obavlja poslove i radne zadatke prema uputama Poslodavca sukladno pravilima struke i s odgovornošću, odnosno na drugi način ne izvršava radne obveze, te ukoliko dođe do osobito teške povrede radne obveze uglavljene člankom 83. Pravilnika.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i upozoriti ga da će dobiti otkaz ugovora o radu u slučaju nastanka kršenja radnih obveza iz članka 83. Pravilnika, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem 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, i savjetovati se o namjeravanoj odluci davanja otkaza s Radničkim vijećem ukoliko je ono ustrojeno pri Poslodavcu.

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

Sudjelovanje ili organiziranje štrajka, koji je organiziran u skladu s odredbama Zakona o radu i kolektivnog ugovora, ne predstavlja povredu ugovora o radu, te radnik zbog toga ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Radniku se može otkazati ugovor o radu zbog organizacije ili sudjelovanja u štrajku samo u slučaju sudjelovanja u štrajku koji nije organiziran u skladu sa Zakonom o radu ili kolektivnim ugovorom, te u slučaju ako za vrijeme štrajka počini drugu tešku povredu odredaba ugovora o radu.

Redoviti otkaz radnika

Članak 82.

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

Izvanredni otkaz

Članak 83.

Smatra se da radnik osobito teško krši obveze iz radnog odnosa naročito u sljedećim slučajevima:

- odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili internim aktom Poslodavca
- davanje netočnih podataka, a koji su od bitnog utjecaja za donošenje odluka Poslodavca,
- odbijanje odnosno neizvršavanje radnog naloga,
- zlouporaba korištenja bolovanja,
- neuredan primitak/izbjegavanje primitka preporučene pošiljke u dva navrata ili odbijanje primitka pošte na adresi boravišta/prebivališta koja je dostavljena poslodavcu kao adresa stanovanja radnika,
- neopravdanog zakašnjenja, napuštanja posla tijekom radnog vremena, ili prije isteka radnog vremena tri puta u tijeku jednog mjeseca,
- odbijanje izvršenja rada dužeg od punog radnog vremena - prekovremeni rad, odnosno rada u preraspodjeli radnog vremena, kada priroda posla, organizacija rada, poštivanje ugovorenih rokova ili izuzetne okolnosti to zahtijevaju,
- neobavljanje odnosno neredovito ili nepravovremeno obavljanje poslova odnosno radnih zadataka,
- otuđivanje alata, materijala ili drugih sredstava Poslodavca,
- neovlašteno raspolaganje sredstvima Poslodavca i nezakonite radnje,

- zloupotreba položaja ili prekoračenje datog ovlaštenja,
- raspirivanje rasne, vjerske ili nacionalne netrpeljivosti, odnosno svaka vrsta diskriminacije
- svako spolno uznemiravanje,
- falsificiranje dokumentacije, zapisnika, te odluka tijela upravljanja ili posloводства,
- povreda poslovne ili druge zakonom ili općim aktom utvrđene tajne,
- težih povreda propisa o osiguranju od opasnosti požara, eksplozije ili drugih elementarnih nepogoda, uslijed čega su nastupile štetne posljedice,
- nepoduzimanje ili poduzimanje nedovoljnih mjera zaštite na radu zbog čega je došlo do povrede radnika,
- nepoduzimanje radnji koje je dužan poduzeti poslovodno tijelo ili radnik s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima u okviru svojih ovlaštenja,
- dolazak na rad u alkoholiziranom stanju ili uzimanje alkohola ili narkotičnog sredstva za vrijeme rada, odnosno ako se odbije podvrći kontroli alkoholiziranosti,
- neopravdanog izostanka s posla tri dana uzastopno ili pet radnih dana u tijeku kalendarske godine,
- teže povrede radne obveze uslijed kojeg je nastupila smrt ili oštećenje zdravlja druge osobe,
- povrede radne obveze koja istovremeno predstavlja i kazneno djelo,
- protupravno pribavljanje imovinske koristi ili povlastica i drugih pogodnosti u vezi s radom,
- prouzrokovanje materijalne štete u visini većoj od jedne prosječne netto plaće ostvarene kod Poslodavca u mjesecu koji prethodi nastanku štete namjerno ili iz krajnje nepažnje,
- izazivanje nereda ili tuče na radu ili na drugom mjestu povezanom s radom,
- ukoliko se zapisnikom o inventuri utvrdi manjak ili višak robe u pojedinim prodajnim mjestima, skladištima ili drugim radnim mjestima,
- povreda dostojanstva radnika,
- uništavanje imovine Poslodavca,
- nedoličan odnos ili iskazivanje netrpeljivosti prema kolegama ili poslovnim partnerima, osobito neprimjereno, nepoželjno i grubo ponašanje
- obavljanje djelatnosti nespojivih s poslovima radnog mjesta
- uporaba nevjerodostojne isprave u cilju ostvarivanja prava iz radnog odnosa,
- svih drugih povreda radne obveze kojima se uzrokuje poremećaj odnosa u obavljanju poslova, onemogućava ili otežava rad drugih radnika, odnosno kojima se na drugi način izaziva poremećaj u procesu rada, kao i u slučaju svih drugih povreda radnih obveza kojima se narušava ugled Poslodavca.

Smatra se da su ispunjeni uvjeti za izvanredni otkaz radnik u slučaju ostvarenja osobito teških povreda radnih obveza uglavljene prethodnim stavkom ovog članka.

Članak 84.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teških povreda obveza iz radnog odnosa ili zbog neke važne činjenice nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Poslodavac ima pravo od radnika koji je kriv za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem 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.

Kolektivni višak radnika

Članak 85.

Poslodavac kod kojeg bi u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom o prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika, dužan je pravodobno i na način propisanim Zakonom o radu, savjetovati se s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika. U višak radnika iz stavka 1. ovoga članka ubrajaju se radnici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca.

Poslodavac je dužan, radi provođenja obveze savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka, radničkom vijeću u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih bi mogla prestati potreba za radom radnika, broju ukupno zaposlenih radnika, broju, zvanju i poslovima radnika za čijim bi radom mogla prestati potreba, kriterijima izbora takvih radnika, iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima, te mjerama koje je poduzeo radi zbrinjavanja viška radnika. Tijekom postupka savjetovanja s radničkim vijećem, poslodavac je dužan razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravan prestanak potrebe za radom radnika.

O provedenom savjetovanju iz stavka 1. ovog članka poslodavac je dužan obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i dostaviti joj podatke iz stavka 3. ovog članka, podatke o trajanju savjetovanja s radničkim vijećem, rezultatima i zaključcima provedenog savjetovanja, te priložiti pisano očitovanje radničkog vijeća, ako mu je isto dostavljeno. Radničko vijeće može nadležnoj javnoj službi zapošljavanja i poslodavcu uputiti svoje primjedbe i prijedloge na dostavljenu obavijest iz stavka 5. ovoga članka.

Poslodavac je dužan provesti postupak savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka i ako će nakon provedenog savjetovanja o višku radnika kod toga poslodavca i prestanku potrebe za njihovim radom odlučivati poslodavac koji nad njima ima vladajući utjecaj u skladu s posebnim propisom.

Otkazivanje ugovora o radu u postupku kolektivnog viška radnika

Članak 86.

Radnicima koji su utvrđeni viškom, radni odnos ne smije prestati tijekom razdoblja od trideset dana od dana dostave obavijesti iz članka 86. a stavka 5. ovoga Pravilnika nadležnoj javnoj službi zapošljavanja.

Nadležna javna služba zapošljavanja može, najkasnije posljednjeg dana roka iz stavka 1. ovoga članka, poslodavcu pisano naložiti odgodu provođenja otkazivanja svim ili pojedinim radnicima koji su utvrđeni viškom za još najduže trideset dana, ako tijekom produženog roka može osigurati nastavak radnog odnosa radnika.

Oblik otkaza**Članak 87.**

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu.

Otkaz ne proizvodi pravne učinke prije nego što je dostavljen osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu.

Otkazni rok**Članak 88.**

Otkazni rok počinje teći od dana dostave, odnosno od dana odbijanja preuzimanja pismenog otpavka.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se sukladno članku 122. Zakona o radu:

- 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
 - 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
 - 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
 - 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
 - 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
 - 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.
- Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je sedam dana.

Otkazni rok radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 2. i 3. ovoga članka.

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

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

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

U slučaju da radnik ne ispuní obvezu rada za vrijeme otkaznog roka dužan je platiti Poslodavcu pet prosječnih plaća ostvarenih kod Poslodavca u mjesecu koji prethodi davanju otkaza.

Ocjenu o potrebi zadržavanja radnika u razdoblju otkaznog roka donosi predsjednik Poslodavca.

Ako ugovor o radu otkazuje radnik otkazni rok je mjesec dana.

Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće, biti odsutan s rada 4 sata tjedno u svrhu traženja novog zaposlenja.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 89.

Poslodavac može otkazati ugovor i istovremeno predložiti radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

U slučaju da radnik ne prihvati ponudu za sklapanje ugovora pod izmijenjenim uvjetima primjenjuju se odredbe ovog pravilnika koji se odnose na otkaz ugovora o radu.

Otpremnina u slučaju otkaza

Članak 90.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kod Poslodavca, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika. Visina otpremnine određuje se sukladno odredbama čl. 126. Zakona o radu, a ugovorom o radu može se odrediti i veći iznos otpremnine.

Članak 91.

Sve odluke vezane za zasnivanje radnog odnosa, odnosno sklapanje ugovora o radu, te odluke o prestanku radnog odnosa odnosno o otkazu Ugovora o radu radnika kod Poslodavca donosi predsjedništvo Poslodavca.

XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNIH ODNOSA

Članak 92.

Sve međusobne sporove Poslodavac i radnik nastojat će, sukladno mogućnostima, riješiti mirnim putem. Svaki radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može pisanim putem ili usmeno na zapisnik, u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarivanje tog prava.

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dana prijama zahtjeva za zaštitu prava radnika ne udovolji tom zahtjevu, a odluka postane konačna, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu tog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka.

Članak 93.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi predsjedništvo Poslodavca, ako drugačije nije utvrđeno zakonom ili drugim općim aktima Poslodavca.

Članak 94.

Otkaz ugovora o radu i sve druge odluke kojima se odlučuje o pravima i obvezama iz radnog odnosa moraju se dostaviti radniku.

Dostava se obavlja na radnom mjestu uz potpis radnika na kopiji akta koji se dostavlja. Dostava će se vršiti poštom i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu ili drugom dostavnom službom na adresu prebivališta.

Na kopiji odluke koja se dostavlja odnosno na povratnici radnik, pored vlastoručnog potpisa naznačuje i datum primitka.

Ako radnik odbije primitak odluke ili otkaza na radnom mjestu osoba koja dostavlja ostavit će otkaz ili odluku na radnom mjestu radnika, a na kopiju će zabilježiti uz svoj potpis razlog odbijanja, mjesto gdje je otkaz ili odluka ostavljena i datum pokušaja dostave, te će istog dana kopiju odluke ili otkaza postaviti na oglasnu ploču s naznakom datuma kada će se smatrati da je dostava valjano izvršena.

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.

Dostava se smatra urednom ako je primitak pošiljke svojim potpisom potvrdio radnik ili odrasli član njegova kućanstva.

Članak 95.

U slučaju odbijanja prijema dostave 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.

Pritužbe na odnos prema radniku

Članak 96.

Nezavisno od postupka za zaštitu prava utvrđenog ovim Pravilnikom, radnik koji smatra da je prema njemu nepravedno postupljeno od strane nadređenog radnika, suradnika ili člana posloводства, može se na postupanje prema njemu žaliti nadređenom radniku ili predsjedništvu Poslodavca, a može se obratiti za posredovanje i Radničkom vijeću, ukoliko je ono osnovano.

Sudjelovanje radnika u odlučivanju

Članak 97.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima putem Radničkog vijeća, ukoliko je ono osnovano, na način i prema postupku utvrđenom Zakonom o radu.

Poslodavac će Radničkom vijeću, ukoliko se on konstituira, osigurati potreban prostor i druge uvjete za rad, a sporazumom između Poslodavca i Radničkog vijeća pobliže će se urediti uvjeti za rad toga vijeća.

XII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 98.

Izum je novoostvareno rješenje nekog tehničkog problema koje Poslodavac može upotrijebiti u svom poslovanju i koje ispunjava zakonske uvjete za dobivanje patenta.

Tehničko unapređenje je tehničko rješenje kojim se proizvodni postupak unapređuje svrsishodnijom upotrebom poznatih tehničkih sredstava i tehnoloških postupaka i time postiže veća učinkovitost, bolja kakvoća proizvoda, ušteda materijala i energije, bolje korištenje strojeva i uređaja, bolji nadzor proizvoda i veća sigurnost na radu ili dobivanje novog proizvoda koji nije predmet patenta.

Članak 99.

Radnik je dužan o izumu ostvarenom na radu i u svezi s radom obavijestiti Poslodavca. Izum pripada Poslodavcu.

Radnik može predložiti Poslodavcu prihvaćanje tehničkog unapređenja.

Članak 100.

Za izume i unapređenja temeljem odredbi ovog Pravilnika radnik ima pravo na naknadu u visini koju će utvrditi stručna komisija Poslodavca prema prosudbi korisnosti izuma odnosno tehničkog unapređenja uzimajući u obzir:

- tehnički i gospodarski značaj izuma odnosno tehničkog unapređenja,
- gospodarsku korist koja će se ostvariti upotrebom,

- vrijednost sredstava koja je Poslodavac uložio ili će uložiti u ostvarenje izuma odnosno tehničkog unapređenja,
- druge okolnosti od značaja za određivanje naknade.

Na osnovu prosudbe rezultata koji će se ostvariti primjenom izuma odnosno tehničkog unapređenja i vrijednosti sredstava koja je Poslodavac uložio ili mora uložiti u primjenu izuma odnosno tehničkog unapređenja, komisija će prosuditi koju gospodarsku korist može Poslodavac očekivati primjenom izuma odnosno tehničkog unapređenja u narednih 5 godina.

Članak 101.

Posebним ugovorom utvrdit će se nadoknada za primijenjeni izum ili tehničko unapređenje, a ako je radnik nezadovoljan ponuđenom naknadom može zahtijevati da istu utvrdi nadležni sud.

Na izum kojeg radnik ostvari izvan rada ili koji nema veze s radom, a u svezi je s djelatnošću Poslodavca, Poslodavac ima pravo prvokupa.

Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o izumu, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.

XIII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana utakmice

Članak 102.

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac, uz zapriječenu mjeru izvanrednog otkaza ugovora o radu, te svih posljedica propisanih ovim Pravilnikom i Zakonom o radu.

Ugovorna zabrana utakmice

Članak 103.

Poslodavac može s radnikom ugovoriti da se radnik određeno vrijeme, a najduže dvije godine nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnoj utakmici s Poslodavcem, te ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se takmiči s Poslodavcem.

Poslodavac donosi odluku o potrebi zaključenja ugovora o ugovornoj zabrani utakmice za svaki pojedini slučaj.

Članak 104.

Radnicima izabranim na radno mjesto s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima zabranjeno je na bilo koji način obavljati poslove za drugog Poslodavca i imati vlastito trgovačko društvo ili obrt, odnosno vlasnički udio u drugom društvu, osim uz prethodnu suglasnost Poslodavca.

XIV. NAKNADA ŠTETE

Članak 105.

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

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

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

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

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu koju je trećoj osobi naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos isplaćen trećoj osobi sa zatezним kamatama od dana isplate.

Visina štete utvrđuje se na osnovu cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, odnosno njene tržišne cijene, a ako ovih nema procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Članak 106.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu do 1.000,00 kuna, ako je prouzrokovana:

- zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena
- neopravdanim izostankom s rada,
- alkoholiziranjem za vrijeme rada,
- nepoštovanja radne i tehnološke discipline,
- nepoštovanje propisane zaštite na radu,
- nepoštovanje propisanih mjera protupožarne zaštite,
- nepoštovanje zakonskih odredbi ili odredbi pravila propisanih po Poslodavcu,
- nepoštovanje otkaznog roka,
- tučnjave na poslu,
- uzrokovanja zastoja u radu zbog nestručnog rukovanja sredstvima za rad.

Ako je šteta počinjena navedenim radnjama veća od 1.000,00 kn Poslodavac će zahtijevati naknadu iznosa stvarne štete prema odredbama Zakona o radu i općim pravilima o odgovornosti za štetu.

Članak 107.

Odluku o naknadi štete iz prethodnog članka ovog Pravilnika donosi predsjednik Poslodavca, koje svojom odlukom može utvrditi da se iznos naknade štete sustegne od radnikove plaće u razdoblju od 1 - 6 mjeseci uvažavajući socijalni status radnika.

Članak 108.

U slučaju da radnik smatra da je nepravilno utvrđeno djelo ili visina paušalne štete može u roku od 8 dana od dana prijema Odluke uložiti prigovor Poslodavcu, navodeći sve okolnosti koje su od utjecaja za procjenu postojanja štete odnosno njegove odgovornosti za štetu uz navođenje dokaza za svoje navode. Predsjednik Poslodavca donosi odluku po prigovoru zaposlenika u roku od 15 dana po prijemu prigovora. Ta je odluka konačna i izvršna.

XV. POSLOVNA TAJNA**Članak 109.**

Poslovnom tajnom smatraju se isprave i podaci čije bi priopćavanje ili davanje na uvid neovlaštenoj osobi bilo protivno poslovanju Poslodavca ili bi štetilo poslovnom ugledu Poslodavca.

Poslovnom tajnom smatraju se i svi drugi podaci značajni za poslovanje Poslodavca, bilo da su poslovne ili osobne naravi, te o organizaciji i ustroju Poslodavca, poslovnom i proizvodnom programu i postupcima, te podaci kojima se koriste radnici u obavljanju svojih radnih obveza.

Radnik je obvezan čuvati tajnu o prihodima svojih suradnika, te o svim drugim osobnim podacima radnika.

Članak 110.

Poslovnu tajnu dužni su čuvati svi radnici koji na bilo koji način saznaju za ispravu ili podatak koji se smatraju poslovnom tajnom.

Dužnost čuvanja poslovne tajne ostaje i nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca.

Članak 111.

Odavanje poslovne tajne povlači za sobom izvanredni otkaz radniku, a Poslodavac pridržava pravo naknade eventualno nanesene štete.

XVI. ORGANIZACIJA RADA**Članak 112.**

Poslodavac obavlja poslove za ostvarivanje ciljeva unaprjeđenja kvalitete života, medicinske i socijalne zaštite djece s poteškoćama u razvoju i njihovih obitelji, te promovira prava djece s poteškoćama u razvoju kroz ciljeve utvrđene Statutom Poslodavca.

Organizacijski i radni dijelovi Poslodavca su oblik povezivanja poslova koje obavljaju pojedini zaposlenici, metoda rada, organizacijskih i radnih postupaka kojim se omogućava nesmetano i svrsishodno obavljanje poslova.

Ciljevi, djelatnosti, poslovi, organizacija i upravljanje Poslodavca utvrđeni su Statutom Poslodavca.

XVII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 113.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe Poslodavcu radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u nastavku teksta: pritužba).

Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik.

Članak 114.

Od Poslodavca Odlukom imenovana osoba za zaštitu dostojanstva radnika dužna je najkasnije u roku od **osam dana** od primitka pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

U slučaju da se pritužba podnosi protiv imenovane osobe za zaštitu dostojanstva radnika, odnosno u slučaju da pritužbu podnosi imenovana osoba za zaštitu dostojanstva radnika, ovlaštenu osobu za pojedini slučaj imenuje Poslodavac.

Postupak po pritužbi je hitan i provodi se na način koji ničim ne vrijeđa dostojanstvo radnika.

U postupku ispitivanja pritužbe ispitat će se radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica, te o tome sačiniti zapisnik koji potpisuju osoba za zaštitu dostojanstva radnika i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku kao što su osoba protiv koje je pritužba podnesena, sindikalni povjerenik ukoliko postoji ili sindikalni predstavnik i sl.

Ukoliko zaštitu dostojanstva radnika provodi imenovana osoba pri Poslodavcu ona je dužna izvijestiti predsjedništvo Poslodavca o pristiglim pritužbama i poduzetim radnjama i mjerama.

U slučaju da podnositelj pritužbe to traži, ovlaštena će osoba tijekom postupka ispitivanja pritužbe predložiti Poslodavcu mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe spriječile daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojega je pritužba podnesena, uključujući i privremeni premještaj.

O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i sudionik u postupku o čijem se iskazu sastavlja zapisnik.

Članak 115.

Ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, osoba za zaštitu dostojanstva radnika će upozoriti ovlašteno tijelo Poslodavca na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprečava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.

Osoba za zaštitu dostojanstva radnika može poduzeti sljedeće mjere:

a) protiv radnika koji uznemirava ili spolno uznemirava:

- Predložiti sklapanje aneksa ugovora o radu za druge poslove tj. dati joj otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora – ukoliko ta osoba – radnik odbije potpisati izmjenu ugovora o radu, dati će joj se izvanredni otkaz ugovora o radu,
- Ukoliko se radi o lakšem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika upozoriti na povredu radne obveze zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja s mogućnošću davanja izvanrednog otkaza ugovora o radu,
- radnika koji čini povredu uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja privremeno ga rasporediti na druge poslove ili mjesto rada,
- poduzeti druge mjere i radnje po slobodnoj ocjeni Poslodavca ili imenovane osobe za zaštitu dostojanstva radnika

b) za radnika koji se uznemirava:

- privremeno ga rasporediti na drugo mjesto rada uz njegovu suglasnost,
- privremeno mu odobriti prestanak rada uz naknadu plaće dok mu se ne osigura zaštita,
- poduzeti druge mjere i radnje po slobodnoj ocjeni Poslodavca ili imenovane osobe za zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 116.

Ako Poslodavac u roku 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.

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.

Članak 117.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Za tajnost podataka iz stavka 1. ovoga članka odgovaraju svi radnici koji su sudjelovali u postupku o čemu moraju biti prethodno upozoreni od ovlaštene osobe, što se konstatira zapisnikom o obavljenim radnjama u postupku.

Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

U slučaju spora teret dokazivanja je na Poslodavcu.

Članak 118.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Odredbe glave XVII. imaju se primijeniti i za slučaj utvrđenja diskriminacije kod radnika kao i mjere zaštite od diskriminacije.

XVIII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 119.

Pravilnik o radu se mijenja i dopunjuje na način koji je propisan za njegovo donošenje.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana njegovog objavljivanja na oglasnoj ploči Poslodavca.

Početak primjene ovog Pravilnika prestaje važiti do sada važeći Pravilnik o radu od 02. siječnja 2018.

Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči Poslodavca dana 11. veljače 2020. godine, a primjenjuje se od 19. veljače 2020. godine.

Članak 120.

Za slučajeve koji nisu utvrđeni odredbama ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu, kao i odredbe drugih zakonskih propisa i ostalih akata Poslodavca.

Ako su neke odredbe ovog Pravilnika u suprotnosti sa Zakonom o radu ili nekim drugim zakonskim propisom, primjenjivat će se neposredno zakonske odredbe.

U Vukovaru, 11. veljače 2020.

Udruga roditelja djece s poteškoćama u razvoju
Vukovarski leptirići zastupana po

predsjednici Viktoriji Matin

dopredsjednici Željki Toth
