



DES

USTANOVA ZA ZAPOŠLJAVANJE, RAD I PROFESIONALNU
REHABILITACIJU OSOBA S INVALIDITETOM

114. BRIGADE br. 14, 21000 SPLIT

PRAVILNIK O RADU

Split, ožujak 2017. godine

Na temelju članka 26. i 27. u odnosu na članak 233. Zakona o radu („Narodne novine“ br.93/2014) i članka 23. i 59. Statuta Ustanove za zapošljavanje, rad i profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom “DES” Split, Upravno vijeće Ustanove na sjednici održanoj dana 17.03.2017. godine, donosi

P R A V I L N I K O R A D U

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom uređuje zasnivanje radnog odnosa, sadržaj i prestanak Ugovora o radu, radno vrijeme, odmori i dopusti, noćni rad, zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika, plaće, zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, te mjere zaštite od diskriminacije, izumi i tehnička unapređenja radnika, zabrana natjecanja radnika s poslodavcem, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, sudjelovanje radnika u odlučivanju, te sva druga prava i obveze radnika i Ustanove za zapošljavanje, rad i profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom “DES” Split (u daljnjem tekstu: Ustanova) i druga pitanja u svezi s radom.

Članak 2.

Ovaj se Pravilnik neposredno primjenjuje na sve radnike Ustanove koji su sklopili Ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u poslovnim prostorijama Ustanove ili drugom mjestu rada koje odredi ovlašten radnik Ustanove, osim ako je Zakonom ili Statutom Ustanove u pojedinim slučajevima drukčije propisano.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se i na radnike upućene kod Poslodavca na rad preko agencije za privremeno zapošljavanje u dijelu kojim su uređeni zaštita zdravlja, zaštita na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika.

Članak 3.

Ako se Kolektivnim ugovorom koji obvezuje Ustanovu i radnike Ustanove pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta rada određenim ovim Pravilnikom primjenjivat će se neposredno odredbe Kolektivnog ugovora.

Ako se pojedina pitanja iz radnog odnosa urede na povoljniji način za radnika pisanim sporazumom sklopljenim između Ustanove i Radničkog vijeća, odnosno između Ustanove i Sindikata, ako u Ustanovi nije osnovano Radničko vijeće, primjenjivat će se pravna pravila iz sporazuma.

U slučaju kada odredbe Ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, drugog općeg akta ili Kolektivnog ugovora, te odredbe postaju sastavni dio Ugovora o radu.

Ako su Ugovorom o radu pojedini uvjeti rada i prava radnika povoljnije utvrđeni od uvjeta i prava utvrđenih ovim Pravilnikom i Kolektivnim ugovorom, radniku će se priznati prava i uvjeti rada utvrđeni Ugovorom o radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

Članak 4.

Radnici – osobe s invaliditetom imaju ista prava kao i svi ostali radnici, a k tomu još i pravo na uvažavanje njihovih dodatnih i posebnih potreba, isto tako i dužnosti, odgovornosti i obvezu da svojim aktivnostima i radom pridonese svojoj sigurnijoj i boljoj radnoj i socijalnoj poziciji. Posebni propisi i ovaj Pravilnik osiguravaju im pravo na puno sudjelovanje, što im omogućava da unatoč invaliditetu mogu ostvarivati, kako pravo na rad i zaposlenje, tako i na participaciju u odlučivanju, te izradi programa koji se tiču profesionalne rehabilitacije, rada i zapošljavanja osoba s invaliditetom, te pravo na dvojni učinkovitost.

Članak 5.

Svaki radnik obvezan je Ugovorom preuzete poslove određenog radnog mjesta obavljati osobno, savjesno i stručno prema svojim radnim i stručnim sposobnostima, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada, te općim aktima poslodavca.

Poslodavac uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika jamči isplatu plaće za rad, te izvršavanje drugih obveza utvrđenih ovim Pravilnikom, Ugovorom o radu, Kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu (u daljnjem tekstu: Zakon).

*Poslodavac vodi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.
Evidencija sadrži podatke o radnicima i radnom vremenu.*

Poslodavac je dužan tijelu nadležnom za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, u elektroničku bazu podataka dostaviti podatke o radniku, kao i sve promjene podataka do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa, na način, u sadržaju i roku propisanim posebnim propisima o mirovinskom osiguranju (tzv. elektronički zapisi s podacima osiguranika koji to svojstvo imaju po osnovi radnog odnosa).

Članak 6.

Odredbe Zakona o radu koje se odnose na radnike kod kojih je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, primjenjuju se i na sve druge radnike osobe s invaliditetom iz članka 3. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom.

II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 7.

Za popunjavanje radnih mjesta poslodavac može ukoliko to smatra potrebnim, raspisati natječaj u sredstvima javnog priopćavanja ili oglasom na Zavodu za zapošljavanje.

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu obvezno u pisanom obliku.

Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 8.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati podatke o:

- 1. strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu*
- 2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,*
- 3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova*
- 4. danu početka rada*
- 5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme*
- 6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora*
- 7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova*
- 8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo*
- 9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna*

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

Članak 9.

U slučaju premještanja radnika na druge poslove, radniku će se pismeno predložiti sklapanje Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora).

Prije donošenja odluke poslodavac se mora s Radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom savjetovati o namjeravanoj odluci, te mora Radničkom vijeću ili sindikalnom povjereniku priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

Članak 10.

Poslodavac može u iznimnim slučajevima, zbog nastupanja izvanrednih okolnosti, donijeti odluku o privremenom premještanju radnika na poslove niže stručnosti od poslova za koje je zaključio Ugovor o radu, a najdulje dva mjeseca, i to samo uz izričit pristanak radnika.

U slučajevima privremenog premještanja iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo zadržati ugovorenu plaću ukoliko je povoljnija za radnika.

2. UVJETI ZA SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 11.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja ima najmanje 15 godina života, te zadovoljava uvjete za zasnivanje radnog odnosa određene Zakonom, drugim propisom, odnosno ovim Pravilnikom.

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

Članak 12.

Prije sklapanja Ugovora o radu poslodavac će obavezno uputiti radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja opće, odnosno posebne zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova.

Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja opće, odnosno posebne zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova i za vrijeme trajanja ugovora o radu.

U slučajevima iz stavka 1. i 2. ovog članka poslodavac određuje zdravstvenu ustanovu u kojoj će radnik obaviti liječnički pregled i snosi troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti u cijelosti.

Utvrđivanje radne i zdravstvene sposobnosti na zahtjev poslodavca, smatra se posebnim uvjetom za sklapanje Ugovora o radu.

Invaliditet, smanjena radna sposobnost i ograničenja zdravstvenih sposobnosti utvrđenih od strane državnih tijela ne predstavlja zapreku za zasnivanje radnog odnosa.

Članak 13.

Ako su zakonom, dugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili kojim drugim pravilnikom ili općim aktom poslodavca, određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

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 doticaj.

3. PROBNI RAD

Članak 14.

Probni rad poslodavac utvrđuje kako bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se sklapa Ugovor o radu.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu može se ugovoriti probni rad prema odluci poslodavca, s time da ne može trajati duže od 6 mjeseci.

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

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je 7 dana, a za radnika osobu s invaliditetom, otkazni rok se dodatno se uvećava za mjesec dana, osim ako je otkaz skrivila ta osoba.

U slučaju teže povrede radne obveze, poslodavac može otkazati Ugovor o radu i prije isteka ugovorenog vremena probnog rada.

Probni rad radnika prati mentor, a ocjenjuje komisija od 3 člana koju imenuje ravnatelj.

Članovi komisije ne mogu imati nižu stručnu spremu osposobljenosti od radnika na probnom radu.

4. PRILAGOĐAVANJE NA RAD

Članak 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu sa osobom s invaliditetom može se ugovoriti prilagođavanje na rad i radno mjesto.

Prilagođavanje na rad i radno mjesto iz stavka 1. ovog članka ugovara se u trajanju do 12 mjeseci.

U slučaju teže povrede radne obveze poslodavac može otkazati ugovor o radu i prije isteka ugovorenog vremena prilagođavanja na rad i radno mjesto.

Uvjete prilagođavanja na rad i radno mjesto te snošenje troškova ugovorom utvrđuje poslodavac i uputitelj, osim ako zakonom ili kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

Članak 16.

Za vrijeme trajanja prilagođavanja, radnik na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Neodgovarajuće sposobnosti iz stavka 1. ovog članka predstavljaju razlog otkaza ugovora o radu.

Invaliditet, smanjena radna sposobnost ili ograničenje zdravstvenih sposobnosti od strane državnog tijela ili zdravstvene ustanove ne može biti razlog otkaza ugovora o radu.

5. UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

Članak 17.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom o radu.

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

6. UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Članak 18.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čije je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito kada se radi o:

- *privremenom povećanju opsega posla,*
- *zamjeni privremeno nenazočnog radnika,*
- *privremenim poslovima za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu,*
- *privremenom nedostatku potrebnog broja izvršitelja,*

- ostvarenje određenog poslovnog pothvata,
- vremenski ograničenoj radnoj sposobnosti radnika,
- u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni Ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru 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 3 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 prethodnog stavka ne odnose ne na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

Članak 19.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim Ugovorom, odnosno prestankom postojanja razloga zbog kojeg je ugovor sklopljen.

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

III PRIPRAVNICI

Članak 20.

Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema utvrđenom planu poslovanja poslodavca postoji potreba za popunu određenih poslova, uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

S pripravnikom se sklapa ugovor na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, a ne postoji potreba za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme.

Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža, pripravniku pripada plaća u visini 70% plaće radnog mjesta za koje obavlja pripravnički staž.

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

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

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

Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se i odredbe ovih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

Članak 21.

Ako Zakonom nije drukčije određeno, pripravnički staž traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- pripravnik VSS i njoj izjednačene stručne spreme do 12 mjeseci*
- pripravnik VŠS i njoj izjednačene stručne spreme do 9 mjeseci*
- pripravnik SSS i njoj izjednačene stručne spreme do 6 mjeseci*

Članak 22.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan osigurati provedbu programa stručnog osposobljavanja kojeg donosi ravnatelj, ako program nije propisan drugim aktom.

Pod nadzorom mentora pripravnik se osposobljava za samostalan rad.

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

Članak 23.

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja. Pripravnički ispit se polaže pred ispitnom komisijom od 3 člana, odnosno pred drugim nadležnim tijelom ako je to propisano posebnim propisom. Predsjednik ispitnog povjerenstva je pripravnikov mentor.

Članove ispitne komisije imenuje ravnatelj, a isti moraju imati najmanje istu vrstu i stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju.

Polaganju stručnog ispita pripravnika stalno moraju nazočiti sva 3 člana ispitne komisije, a odluka o tome je li pripravnik položio stručni ispit donosi se većinom glasova ispitne komisije.

Pripravniku koje ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati.

IV STUPANJE RADNIKA NA RAD I OBAVLJANJE POSLOVA

Članak 24.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen Ugovorom o radu.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen Ugovorom o radu, taj će se Ugovor raskinuti.

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

Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i pravilnik o radu moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima.

Članak 25.

Prije stupanja na rad, radnik se pobliže upoznaje s poslovima koje treba obavljati, opasnostima posla, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, te s pravima i obvezama iz radnog odnosa i zaštitom na radu.

Radnika u rad uvodi neposredni rukovoditelj ili radnik s određenim radnim iskustvom kojega za to odredi neposredni rukovoditelj.

Članak 26.

Svaki radnik obvezan je Ugovorom preuzete poslove obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama ovlaštenih radnika Ustanove, u skladu s prirodom i vrstom rada.

Obveza je nadređenih radnika da vode brigu o radnicima čiji su rad ovlašteni i dužni nadzirati, da su upoznati s njihovim zaduženjima i eventualnim ograničenjima, te da davanjem potrebnih uputa olakšaju obavljanje poslova.

Članak 27.

Rukovoditelji radnih jedinica i službi dužni su organizirati proces rada u svom organizacijskom dijelu kojim rukovode, sukladno zakonskim propisima i općim aktima Ustanove, te uputama ravnatelja Ustanove i ovlaštenih radnika danim u skladu s prirodom i vrstom rada.

Rukovoditelji iz stavka 1. ovog članka odgovorni su u granicama svojih ovlaštenja za korektno izvršenje poslova u svojoj radnoj jedinici ili službi.

Članak 28.

Ugovorom preuzete poslove radnik, u pravilu, obavlja u poslovnim prostorijama Ustanove i na drugim mjestima rada utvrđenim Ugovorom o radu na kojima se prema vrsti i prirodi rada obavljaju poslovi.

Članak 29.

U slučaju nastupanja izvanrednih okolnosti, radnik je obvezan dok te okolnosti traju, obavljati druge poslove bez obzira na stupanj stručne spreme koji je propisan za obavljanje tih poslova.

Izvanrednim okolnostima iz prethodnog stavka smatraju se osobito: viša sila, zamjena nenazočnog, odnosno odsutnog radnika, privremeno povećanje odnosno smanjenje opsega rada, hitnost izrade i isporuke ugovorenih proizvoda, poštivanje ugovorenih rokova, zastoj u obavljanju određenih poslova, kvar na sredstvu rada i slično.

Za obavljanje drugih poslova iz stavka 1. ovog članka u trajanju dužem od 2 mjeseca, potreban je pristanak radnika.

Za vrijeme privremenog obavljanja drugih poslova, radnik ima pravo na plaću utvrđenu za poslove koje privremeno obavlja, ako je ona za njega povoljnija.

V POVREDA RADNIH OBVEZA

Članak 30.

Radnik koji svojom krivnjom ne obavlja poslove na način utvrđen člankom 24. i 25. ovog Pravilnika, čini povredu radne obveze.

Zbog kršenja obveze iz radnog odnosa, može se radniku otkazati Ugovor o radu.

Članak 31.

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa, zbog kojih se može dati otkaz Ugovora o radu smatra se naročito:

- *svjesno i/ili namjerno neispunjavanje obveze iz ugovora o radu,*
- *odbijanje ispunjavanja radnog zadatka ili naloga rukovoditelja,*
- *neizvršenje, odnosno nekvalitetno ili nepravodobno izvršenje radnog zadatka, zbog čega se znatnije ometa proces rada ili zbog čega nastane ili može nastati veća šteta za Ustanovu,*
- *učestalo kršenje pravila rada i pravila zaštite na radu,*
- *povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije ili drugih elementarnih nepogoda,*

- *nepoduzimanje ili nedovoljno poduzimanje mjera zaštite na radu, zbog čega je nastupila smrt ili oštećenje zdravlja jedne ili više osoba, ili bi takva posljedica mogla nastupiti,*
- *zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,*
- *unošenje i uzimanje alkohola i drugih opojnih sredstava prije i za vrijeme rada,*
- *raspolaganje sredstvima Ustanove protivno Zakonu, drugom propisu ili općem aktu,*
- *konkurencija radnika poslodavcu protivno zakonu (nelojalno natjecanje),*
- *krađa alata, materijala, sirovina i druge imovine poslodavca veće vrijednosti, te dokumenta poslodavca,*
- *krivotvorenje odluka ili druge dokumentacije,*
- *tjelesni napad ili teško vrijeđanje poslodavca ili drugog radnika,*
- *odobrenje korištenja sredstava za rad koja nisu u ispravnom stanju, zbog čega je nastupila ili može nastupiti smrt ili oštećenje zdravlja jedne ili više osoba, ili je nastala ili može nastati veća šteta za Ustanovu,*
- *odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene Zakonom ili općim aktom,*
- *zloupotreba bolovanja,*
- *izazivanje nereda ili tuče za vrijeme rada,*
- *neopravdano izostajanje s posla,*
- *učestalo kašnjenje na posao,*
- *učestala neodobrena napuštanja posla za vrijeme radnog vremena i/ili prije završetka radnog vremena,*
- *nanošenje štete ugledu Ustanove i njezinih radnika iznošenjem neistinitih podataka o poslovanju Ustanove kojima se Ustanovi ili njezinim radnicima može nanijeti materijalna ili nematerijalna šteta,*
- *odbijanje radnika da pristupi liječničkom pregledu radi utvrđivanja opće, odnosno posebne zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova na koji radnika upućuje poslodavac,*
- *davanje neistinitih podataka o stvarnom mjestu stanovanja radnika, radi isplate više naknade troškova prijevoza, te*
- *povreda radne obveze koja u isto vrijeme predstavlja prekršaj ili kazneno djelo.*

Članak 32.

Prijavu protiv pojedinog radnika ili više radnika zbog povrede radne obveze mogu podnijeti svi radnici Ustanove koji o povredi radne obveze imaju saznanja.

Prijava iz stavka 1. ovog članka podnosi se pismeno ravnatelju koji donosi konačnu odluku o prijavi.

Ukoliko to smatra potrebnim, ravnatelj može imenovati komisiju od 3 člana kojoj će proslijediti pismenu prijavu. Jedan član ove komisije mora biti radnik imenovan od strane Radničkog vijeća.

Imenovana komisija dužna je prijavljenom radniku ili radnicima omogućiti iznošenje obrane, i to pismeno ili usmeno na zapisnik. Radi utvrđivanja stvarnog činjeničnog stanja iz prijave komisija može zatražiti izjave i drugih radnika, pismeno i usmeno na zapisnik, a može obaviti

i očevid na njihovim radnim mjestima ili drugom mjestu gdje je povreda radne obveze nastala.

O utvrđenom činjeničnom stanju komisija sastavlja zapisnik koji zajedno s prijavom dostavlja ravnatelju koji donosi konačnu odluku o prijavi.

VI RADNO VRIJEME

1. PUNO RADNO VRIJEME

Članak 33.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme u pravilu se raspoređuje na 5 radnih dana i to od ponedjeljka do petka, a za RJ Prehrana, tjedno se radno vrijeme raspoređuje na 6 radnih dana, od ponedjeljka do subote.

U slučaju potrebe posla, ravnatelj može svojom odlukom preraspodijeliti radno vrijeme, te uvesti 6 radnih dana i to od ponedjeljka do subote.

Članak 34.

U puno radno vrijeme radnika uračunava se:

- *vrijeme rada na poslovima određenim rasporedom rada*
- *dodatno vrijeme potrebno za pripremne i završne poslove*
- *vrijeme stanke u tijeku rada u trajanju od 30 minuta, a ne može se koristiti na početku ili na kraju radnog vremena*
- *vrijeme prekida do jednog sata uzrokovano višom silom*

2. NEPUNO RADNO VRIJEME

Članak 35.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom radnom vremenu, odnosno u slučaju kada radnik podnese zahtjev za obavljanje rada u nepunom radnom vremenu, a priroda posla i ostali uvjeti to omogućavaju.

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.

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

Radnicima koji rade nepuno radno vrijeme, na njihov zahtjev, Poslodavac će nastojati osigurati prijelaz na puno radno vrijeme, ako se za takvim radom ukaže potreba.

Članak 36.

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

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Ako radnik radi nepuno radno vrijeme kod dva ili više poslodavaca, za prekovremeni rad i preraspodjelu radnog vremena potreban je pristanak radnika.

Članak 37.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres za korištenje godišnjeg odmora, božićnica, uskrsnica, poklon djetetu za dan Sv. Nikole i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

3. SKRAĆENO RADNO VRIJEME

Članak 38.

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.

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

Članak 39.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, radnici koji rade sa skraćenim radnim vremenom sukladno članku 38. ovog Pravilnika, sva prava ostvaruju kao da rade s punim radnim vremenom.

Članak 40.

Radnici kojima je radno vrijeme skraćeno prema odredbi članka 38. ovog Pravilnika, ne smiju na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog stavkom 2. istog članka, niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

4. PREKOVREMENI RAD

Članak 41.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim slučajevima prijekne potrebe (npr. radi zamjene neplanirano nenazočnog, odnosno odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju, radi hitne narudžbe, rada čuvara i drugih sličnih poslova o kojima ovisi sigurnost ljudi i imovine i sl.).

Radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno ako priroda prijekne potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno. Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

Članak 42.

Prekovremeni rad se ne može odrediti:

- *radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja rada,*
- *noćnom radniku,*
- *maloljetnom radniku.*

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno:

- *trudnica,*
- *roditelj s djetetom do 3 godine života,*
- *samohrani roditelj s djetetom do 6 godina života*
- *radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca,*
- *radnik koji radi u punom radnom vremenu kod 2 poslodavca,*

- radnik koji radi u punom radnom vremenu kod više poslodavaca
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege djeteta s teškoćama u razvoju

Pisana izjava o pristanku na prekovremeni rad nije potrebna u slučaju više sile.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se Poslodavcu.

5. RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 43.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u 5 radnih dana - od ponedjeljka do petka, osim za radnike RJ Prehrana kojoj je tjedno radno vrijeme raspoređeno na 6 radnih dana – od ponedjeljka do subote.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno.

O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje ravnatelj svojom pisanom odlukom.

Članak 44.

Dvokratnim radnim vremenom smatra se raspored radnog vremena kod kojeg radnici između prvog i drugog dijela radnog vremena imaju stanku dužu od jednog sata.

Članak 45.

Rad u smjenama Poslodavac može uvesti u slučaju da se u proizvodnji ili na nekim drugim poslovima pojavi potreba za segmentima procesa rada u neprekinutom trajanju.

U slučaju potrebe za smjenskim radom, kao rad u prvoj smjeni podrazumijeva se rad od 6 do 14 sati, rad u drugoj smjeni rad od 14 do 22 sata, a kao rad u trećoj smjeni od 22 sata pa do 6 sati idućeg dana (noćni rad).

U slučaju smjenskog rada, poslodavac je dužan dati prioritet pri odabiru smjena radnicima s maloljetnom djecom, težim bolestima u obitelji, te radnicima kod kojih su oba bračna druga zaposlena u Ustanovi.

Članak 46.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena, te raspored radnog vremena utvrđuje pisanom odlukom ravnatelj.

O odluci iz stavka 1. ovog članka ravnatelj će se savjetovati sa Radničkim vijećem, a ako Radničko vijeće nije utemeljeno, sa sindikalnim povjerenikom.

Raspored i trajanje radnog vremena utvrđeno prema odredbama stavka 1. ovog članka, može se izmijeniti odlukom ravnatelja zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada.

O rasporedu i promjeni radnog vremena Poslodavac će radnike obavijestiti tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

6. PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 47.

Ako narav posla to zahtjeva zbog sezonske prirode djelatnosti, zastoja u poslu, odnosno povećanja obima posla u određenom vremenu, osiguranja većeg broja slobodnih dana i uštede energije, za dane državnih blagdana, prirode određenih poslova i drugim sličnim slučajevima, može se uvesti preraspodjela radnog vremena.

Članak 48.

Radno vrijeme preraspodjeljuje se tijekom kalendarske godine na način da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom duže od punog radnog vremena, ako je takva mogućnost predviđena kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim s radničkim vijećem ili Poslodavac sačini plan preraspodjele i prethodno ga dostavi inspektoru rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Iznimno preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, odnosno 60 sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, zbog toga ne može trpjeti štetne posljedice.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od 6 mjeseci.

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavaca, trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine života i samohrani roditelj s djetetom do 6 godina života, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu iz predhodnog stavka ovog članka, samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

VII ODMORI I DOPUSTI

1. STANKA

Članak 49.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta, osim ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Maloljetni radnik koji radi najmanje 4 i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno.

Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje 6, odnosno 4 i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Vrijeme odmora iz stavka 1., 2. i 3.ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj odlukom o raspodjeli radnog vremena.

2. DNEVNI ODMOR

Članak 50.

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

3. TJEDNI ODMOR

Članak 51.

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

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

Radnik ima pravo koristiti tjedni odmor nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi odnosno iza nje slijedi, a ako je prijeko potrebno da radi nedjeljom, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati jedan dan odmora u razdoblju koje ne može biti duže od 2 tjedna, o čemu će odluku donijeti ravnatelj.

Subota i nedjelja su u pravilu dani tjednog odmora, osim za radnike RJ Prehrana.

Po potrebi posla ravnatelj može svojom odlukom odrediti da se radi i subotom, što sve ovisi o preraspodjeli radnog vremena.

4. GODIŠNJI ODMOR

Članak 52.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna.

Maloljetni radnik, radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja i osobe s invaliditetom imaju pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje 5 tjedna.

Članak 53.

Radnicima kojima su subota i nedjelja dani tjednog odmora, u dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subota, nedjelja, blagdani i neradni dani određeni Zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik (bolovanje), te dani plaćenog dopusta.

Radnicima kojima je samo nedjelja dan tjednog odmora, tj. radnicima RJ Prehrana, u dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se nedjelja, blagdani i neradni dani određeni Zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik (bolovanje), te dani plaćenog dopusta.

Iznimno od odredbe stavka 1. i 2. ovog 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 54.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi uvjeta rada, doprinosa radnika u radu, složenosti posla, dužine radnog staža, zdravstvenog stanja radnika, statusa roditelja, a sve sukladno daljnjim odredbama ovog Pravilnika.

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

Članak 55.

Na najmanje utvrđeni godišnji odmor iz članka 52. ovog Pravilnika dodaje se broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika prema sljedećim mjerilima:

DUŽINA RADNOG STAŽA

- za svakih 5 navršenih godina radnog staža radnika 3 dana

2. SLOŽENOST POSLOVA

- ravnatelj Ustanove, rukovoditelji službi i radnih jedinica, organizator proizvodnje i voditelj odjela 5 dana
- radnici na radnim mjestima od IV do VII stupnja stručne spreme i njima izjednačene stručne spreme 4 dana
- ostali radnici 3 dana

Prava po pojedinim alinejama se isključuju.

3. UVJETI RADA

- radnici u proizvodnji 2 dana
- radnici izvan proizvodnje 1 dan
- radnici u RJ Prehrana 6 dana

Prava po pojedinim alinejama se isključuju.

4. ZDRAVSTVENO STANJE RADNIKA

- radnicima kojima je rješenjem nadležnog organa utvrđen invaliditet 3 dana

5. MAJČINSTVO

- radnica – majka za svako dijete do 15 godina starosti 2 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora radnika ne može iznositi više od 30 radnih dana, osim kada se radi o radniku starijem od 60 godina ili radniku – osobi s invaliditetom kod kojeg je utvrđeno tjelesno oštećenje veće od 60%, kada godišnji odmor može trajati najviše 35 radnih dana.

Iznimno, radnicima kojima je samo nedjelja dan tjednog odmora, tj. radnicima RJ Prehrana, sukladno mjerilima iz prethodnog stavka ovog članka, ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 34 radna dana, odnosno radnicima starijim od 60 godina i radniku – osobi s invaliditetom kod kojeg je utvrđeno tjelesno oštećenje veće od 60 %, kada godišnji odmor može trajati najviše 39 radnih dana.

Članak 56.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac uz savjetovanje sa Radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.

Poslodavac mora radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

Dva puta po jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti neposrednog rukovoditelja najmanje jedan dan prije njegovog korištenja.

Članak 57.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada kod Poslodavca.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan stavkom 1. ovog članka, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 52. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od stavka 1. i 2. ovog članka, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Ako je poslodavac navedenom 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.

Ako radnik odlazi u mirovinu po bilo kojoj osnovi, tj. po sili zakona ili na osobni zahtjev zbog ispunjenja uvjeta za mirovinu, ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 58.

Ako radnik koristiti 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 drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je radnik ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dva tjedna, 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 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 roditeljski i

posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s teškoćama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 4. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s teškoćama 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.

Članak 59.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće kao da radi.

U slučaju prestanka Ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, a koja se određuje razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

5. PLAĆENI DOPUST

Članak 60.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), za važne osobne potrebe, do ukupno najviše 7 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- | | |
|---|-------------------|
| • sklapanje braka | 5 radnih dana |
| • rođenje djeteta | 3 radna dana |
| • smrti člana uže obitelji prema čl. 86. st. 3. ZOR-a | 5 radnih dana |
| • smrt djeda ili bake, te roditelja, sestre ili brata supružnika | 3 radna dana |
| • selidba na udaljenost veću od 50 km | 3 radna dana |
| • selidba na udaljenost do 50 km | 2 radna dana |
| • teška bolest roditelja, bračnog druga ili djeteta u Splitu | 4 radna dana |
| • teška bolest roditelja, bračnog druga ili djeteta izvan Splita | 7 radnih dana |
| • terapijsko liječenje teške bolesti radnika | 5 radnih dana |
| • nastup na kulturnim i športskim priredbama | 2 radna dana |
| • elementarna nepogoda i viša sila | odluka poslodavca |
| • aktivno sudjelovanje u radnim tijelima udruga osoba s invaliditetom | 2 radna dana |

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

Članom uže obitelji iz stavka 1. ovog članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Članak 61.

Radnici-dobrovoljni darivatelji krvi, imaju pravo na dva uzastopna plaćena slobodna dana s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, za svako darivanje krvi.

Davanje krvi dokazuje se knjižicom dobrovoljnog davatelja krvi i podacima sadržanim u njoj ili potvrdom zdravstvene ustanove u kojoj je krv darovana.

Vrijeme korištenja slobodnih dana iz stavka 1. ovog članka određuje neposredni rukovoditelj radnika, sukladno potrebama radnika i procesa rada, sve u roku od 30 dana od dana dobrovoljnog darivanja krvi.

Radnici – zastupnici u tijelima lokalne i regionalne (područne) uprave i samouprave imaju pravo na slobodne dane u dane sazivanja sjednica tijela čiji su član, a odluku o tome donosi ravnatelj.

Slobodni dani računaju se kao da su radnici na radu glede prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

Članak 62.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust), do ukupno najviše 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- obrazovanje ili stručno osposobljavanje i usavršavanje do 7 radnih dana*
- obrazovanje za potrebe Radničkog vijeća ili sindikalnog rada do 7 radnih dana*

Radnik kojeg je poslodavac uputio na obrazovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje za pripremanje i polaganje ispita ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita radnik osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka, ima pravo na još 15 radnih dana plaćenog dopusta.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku iz prethodnog stavka se može odobriti plaćeni dopust za obrazovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje u dužem trajanju, ali ne duže od 60 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini.

Članak 63.

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

Članak 64.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 60. i 61. ovog Pravilnika donosi ravnatelj temeljem pisanog zahtjeva radnika.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta iz članka 62. ovog Pravilnika, temeljem zahtjeva radnika, na prijedlog neposrednog rukovoditelja radnika, odnosno na zahtjev Radničkog vijeća ili sindikata, donosi ravnatelj.

Članak 65.

Plaćeni dopust iz članka 60. ovog Pravilnika može se koristiti samo u dane kada su nastupile okolnosti zbog kojih je radniku i određen.

U plaćeni dopust računaju se samo radni dani utvrđeni rasporedom rada, odnosno kalendarom radnih dana.

6. NEPLAĆENI DOPUST

Članak 66.

Radniku se može na njegov pismeni zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan, da to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca, te da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Ustanove.

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

Ovaj dopust može se radniku odobriti osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i slično.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust može odobriti i u trajanju dužem od 30 dana.

Odluku o odobrenju korištenja neplaćenog dopusta, te trajanju neplaćenog dopusta donosi ravnatelj Ustanove.

VIII NOĆNI RAD I RAD U SMJENAMA

Članak 67.

Noćni rad je rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između 22,00 sata uvečer i 6,00 sati ujutro idućega dana.

Iznimno od stavka 1. ovog članka za radnika – osobu s invaliditetom, rad kojeg obavlja u vremenu između 20,00 sati uvečer i 6,00 sati idućeg dana smatra se noćnim radom.

Noćni radnik je radnik, koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih 12 mjeseci radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od 4 mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih 8 sati tijekom svakih 24 sata.

Članak 68.

Poslodavac ne smije odrediti noćni rad trudnici i samohranom roditelju.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika.

Članak 69.

Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

Smjenski radnik je radnik koji, kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

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

Članak 70.

Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku, te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja noću ili u smjeni.

Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.

Noćnom radniku, Poslodavac je dužan prije početka tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, omogućiti zdravstvene preglede u skladu s Pravilnikom koji donosi ministar, a koji propisuje sadržaj, način i rokove zdravstvenih pregleda noćnih radnika.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, noćni radnik koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, zdravstveni pregled obavlja u skladu s tim propisima.

Troškove zdravstvenog pregleda iz stavka 3. ovog članka snosi poslodavac.

IX ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, ČUDOREĐA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 71.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika i svim čimbenicima povezanim s radom, a posebno: održavati strojeve, vozila, postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup radnom mjestu, te ih prilagođavati promjenama okolnosti i osobama s invaliditetom, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

Članak 72.

Izbor i imenovanje povjerenika za zaštitu na radu, kao i njihov broj obavlja se u skladu s odredbama Zakona o radu kojima su uređena pitanja Radničkih vijeća.

Poslodavac je dužan povjereniku zaštite na radu osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati mu sve potrebne obavijesti i omogućiti uvid u sve propise i isprave u svezi sa zaštitom na radu.

Povjerenik koji postupa sukladno svojim ovlastima, zaštićen je od postupaka poslodavca utvrđenim Zakonom o zaštiti na radu, te ima pravo na 2 sata tjedno za obnašanje dužnosti iz zaštite na radu, uz naknadu plaće kao da je radio.

Ako povjerenik na zahtjev poslodavca (sudjelovanje u planiranju unaprijeđenja uvjeta rada i sl.) ili inspektora rada (prisustvovanje inspekcijskim nadzorima), radi obnašanja svojih dužnosti izostane s rada više od utvrđenog vremena, ima za to vrijeme pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Povjerenik ima pravo na odsustvovanje s rada radi osposobljavanja za zaštitu na radu (tečajevi, seminari, sastanci i sl.) 7 dana tijekom kalendarske godine, s tim da se u pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, ova razdoblja odsustvovanja s rada smatraju vremenom provedenim na radu.

2. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 73.

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

Članak 74.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, kao i podatke:

- *za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka,*
- *podatke o školovanju i određenim specijalističkim zvanjima, stručnim ispitima, radnom iskustvu i sl.,*
- *zdravstvenom stanju i priznatom statusu osobe s invaliditetom,*
- *o ugovorenoj zabrani natjecanja s prethodnim poslodavcem,*
- *podatke vezane za zaštitu majčinstva,*
- *adresu prebivališta, odnosno boravišta i sl. te*
- *ostale podatke potrebne za ostvarivanje nekih prava.*

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave potrebne podatke, snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 75.

Poslodavac će posebno imenovati osobu koja je osim njega ovaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci radnika u skladu sa zakonom.

O prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku poslodavac će donijeti odluku uz prethodno suglasnost Radničkog vijeća ili sindikata, kao i imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

Poslodavac, osoba iz stavka 1. ovog članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

3. ZAŠTITA OD DISKIMINACIJE, UZNEMIRAVANJA I SPOLNOG UZNEMIRAVANJA, TE ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 76.

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 na osnovi rasne ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovog članka.

Diskriminacijom će se smatrati i propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama omogući:

- *korištenje javno dostupnih resursa,*
- *sudjelovanje u aktivnostima zaposlenih kod Poslodavca,*
- *pristupačnost radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada, prilagodbom arhitektonske (radno okruženje) i tehničke (radno mjesto) infrastrukture i prostora, korištenje opreme (i na drugi način koji nije nerazmjeran teret za Poslodavca).*

Članak 77.

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz stavka 1. članka 76. ovog Pravilnika, kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. članka 76. ovog Pravilnika, u odnosu na druge osobe u usporednoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Težim oblikom diskriminacije smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova iz stavka 1. članka 76. ovog Pravilnika (višestruka diskriminacija),

diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije.

Poticanje na diskriminaciju, ako je počinjeno s namjerom, smatrat će se diskriminacijom u smislu odredbi ovoga Pravilnika.

Članak 78.

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

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 76. stavka 1. ovog Pravilnika.

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.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje, te diskriminacija višestruko ponovljena i / ili poticanje na istu, predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 79.

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.

Radnik koji smatra da je prema njemu postupljeno protivno odredbama članaka 76., 77. i 78. ovog Pravilnika, ima pravo uložiti pritužbu ravnatelju ili osobi zaduženoj za primanje i rješavanje pritužbi, što može učiniti osobno ili preko Radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika, najkasnije u roku od 8 dana od dana kada je bio neposredno izložen takvom postupanju, odnosno posredno od dana kada je saznao za takvo postupanje.

Članak 80.

Ravnatelj je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje: ovlaštena osoba).

Poslodavac je dužan ovlaštenoj osobi osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što razumijeva mogućnost korištenja posebne prostorije u sjedištu Poslodavca tijekom cijelog ili u dijelu radnog vremena, a ukoliko je potrebno omogućiti će mu se i izlazak iz sjedišta Poslodavca radi zaprimanja pritužbe.

U postupku ispitivanja sudjelovat će jedan predstavnik radnika imenovan od strane Radničkog vijeća.

U roku od 8 dana od dana dostave pisane pritužbe, ravnatelj ili ovlaštena osoba, zajedno sa predstavnikom radnika, dužni su ispitati dostavljenu pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Članak 81.

Pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika dužni su radnici dostaviti ravnatelju ili ovlaštenoj osobi u pisanom obliku i uz svoj potpis, najkasnije u roku od 8 dana od dana kada je radnik bio izložen takvom postupanju, odnosno od dana kada je saznao za takvo postupanje.

Ovlaštena osoba dužna je bez odgode razmotriti pritužbu koja joj je dostavljena, kao i pritužbu koju joj je proslijedio ravnatelj, te u vezi s njom, zajedno sa predstavnikom radnika, provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Ovlaštena osoba, zajedno sa predstavnikom radnika, u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, te saslušavati 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, a može od navedenih osoba zatražiti i pismeno pojašnjenje ili očitovanje na navode iz pritužbe.

Članak 82.

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

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 ovlaštena osoba i predstavnik radnika, te sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

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

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

Članak 83.

Nakon provedenog postupka, ovlaštena osoba će zajedno sa predstavnikom radnika, u pisanom obliku izraditi Izvještaj, koji će zajedno sa svim dokazima iz provedenog postupka, dostaviti ravnatelju, a u kojem će:

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

U slučaju iz točke 1. stavka 1. ovog članka, ovlaštena osoba će zajedno sa predstavnikom radnika, u svome Izvještaju navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan, te predložiti ravnatelju da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa i mogućnost otkaza, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu), kao i poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

U slučaju iz točke 2. stavka 1. ovog članka, ovlaštena osoba će zajedno sa predstavnikom radnika, u svom Izvještaju navesti sve činjenice koje dokazuju da podnositelj pritužbe nije uznemiravan ili spolno uznemiravan, te predložiti ravnatelju da odbije pritužbu podnositelja zahtjeva.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Sve osobe koje sudjeluju u postupku primanja i rješavanja pritužbi dužne su čuvati tajnost podataka koje pritom saznaju.

Članak 84.

Ravnatelj će na temelju dokaza iz provedenog postupka, te Izvještaja i prijedloga ovlaštene osobe i predstavnika radnika, poduzeti mjere koje su primjerene predmetnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Ravnatelj može, pored drugih mjera, ukoliko bude to smatrao potrebnim, osobu koja je to uznemiravanje skrivila privremeno udaljiti s radnog mjesta, premjestiti na drugo radno mjesto ili radnu jedinicu, a ako utvrdi da je dokazano uznemiravanje izazvalo teške poremećaje u međuljudskim odnosima u Ustanovi, to će se smatrati teškom povredom obveza iz radnog odnosa, pa ravnatelj toj osobi može dati i otkaz Ugovora o radu.

Članak 85.

Ako poslodavac u roku od 8 dana od zaprimanja pisane pritužbe 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 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 86.

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 8 dana od dana prekida rada.

Članak 87.

Za vrijeme prekida rada iz članka 85. i 86. ovog Pravilnika , radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 1. ovog članka.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

X PLAĆE, OSNOVNA PLAĆA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

1. PLAĆA ZA IZVRŠENI RAD RADNIKA

Članak 88.

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

- *osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,*
- *stalnog dodatka na plaću,*
- *dodatka na plaću s osnova radnog staža, te*
- *varijabilnog dijela plaće (stimulacija/destimulacija)*

U smislu ovog Pravilnika plaćom se smatra bruto plaća koja uključuje zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak, prirez porezu na dohodak i neto plaću koja se isplaćuje radniku.

Članak 89.

Radnik mora biti unaprijed upoznat sa kriterijima i mjerilima za određivanje varijabilnog dijela plaće.

Plaća se kroz varijabilni dio može povećavati (stimulacija), odnosno umanjivati (destimulacija), ovisno od ostvarenih boljih, odnosno lošijih rezultata rada od predviđenih za puno radno vrijeme i prosječni radni učinak.

U pravilu, mjeri se učinak proizvodnih radnika koji je objektivno moguće mjeriti, a za radnike na ostalim radnim mjestima, ocjena rezultata rada donosi se temeljem procjene neposrednog rukovoditelja, odnosno ravnatelja.

Kod procjene iz stavka 3. ovog članka, u obzir se uzimaju kvaliteta izvršenog rada, ažurnost u obavljanju radnih zadataka, stupanj samostalnosti i kreativnosti u obavljanju poslova, doprinos poslovnom ugledu Poslodavca, odnos prema radnicima Poslodavca i partnerima.

Članak 90.

Ocjena rezultata rada radnika iz članka 89. ovog Pravilnika, te sukladno tome isplata varijabilnog dijela plaće određuje se ovisno o rezultatima rada, a mjeri se ili procjenjuje na temelju stvarno obavljenog opsega posla radnika i može se utvrditi u rasponu od -40 % do +40% .

Osnovica na koju se primjenjuje stimulatívni dio plaće iz prethodnog stavka je plaća radnika iz članka 88. ovog Pravilnika.

Ocjenjivanje rezultata rada iz stavka 1. ovog članka predlaže za svakog radnika u pisanom obliku njegov neposredni rukovoditelj, a konačnu odluku donosi ravnatelj Ustanove, također u pisanom obliku.

Ocjenu rezultata rada rukovoditelja službi i radnih jedinica donosi ravnatelj Ustanove.

2. OSNOVNA PLAĆA RADNOG MJESTA

Članak 91.

Osnovnu plaću radnika čini zbroj umnoška utvrđene polazne osnovice i koeficijenta složenosti radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i dodatka na radni staž.

Koeficijenti složenosti poslova (bodovanje) za svako radno mjesto utvrdit će se u Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta, a predstavljaju polaznu vrijednost određenog radnog mjesta u odnosu na radno mjesto na kojem su poslovi najjednostavniji.

Članak 92.

Polazna osnovica za plaću utvrđuje se u visini od 2.300,00 kn bruto za koeficijent složenosti poslova u iznosu od 1000 bodova.

Stalni dodatak za uredno izvršavanje radnih obveza iznosi 800,00 kn bruto.

Vrijednost svakog pojedinog radnog mjesta izražava se u zajedničkoj jedinici mjera za sve učinke, odnosno za raznovrsne rezultate rada u bodovima. Vrijednost poslova i zadataka izražena u bodovima predstavlja bodovnu obračunsku vrijednost poslova i zadataka što ih radnik treba obaviti u određenom vremenu.

Članak 93.

Utvrdjuju se rasponi koeficijenata-bodova u rasponu od 1100 do 7200 bodova za razvrstavanje i vrednovanje radnih mjesta.

Tabelu popisa radnih mjesta sa pripadajućim koeficijentima složenosti-bodovima utvrđuje poslodavac svojim Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

Ugovorom o radu utvrđuje se pripadajući koeficijent, tj. bodovi radnog mjesta koji se ostvaruje na dotičnom radnom mjestu.

3. DVOJNA UČINKOVITOST (SMANJENA RADNA UČINKOVITOST)

Članak 94.

Radnicima – osobama s invaliditetom, za koje je stručnom analizom poslodavca utvrđeno, da prema svojim psiho-fizičkim sposobnostima ne mogu na svojim radnim mjestima obavljati količinski opseg posla utvrđen prema prosječnim mogućnostima ostalih radnika, tj. ne mogu izvršiti radnu normu na normiranim radnim mjestima, ni prosječnu procijenjenu radnu učinkovitost na nenormiranim radnim mjestima, poslodavac utvrđuje stupanj dvojne norme, odnosno stupanj dvojne učinkovitosti (tj. stupanj neučinkovitosti), i to prema sljedećoj tabeli:

STUPANJ DVOJNE NORME, ODNOSNO DVOJNE UČINKOVITOSTI	MOGUĆNOST POSTIZANJA UČINKOVITOSTI U ODNOSU NA PROSJEČNE MOGUĆNOSTI OSTALIH RADNIKA
I	90%
II	80%
III	70%
IV	60%
V	50%

Stupanj dvojne norme, odnosno dvojne učinkovitost, tj. stupanj neučinkovitosti za radnike iz stavka 1. ovog članka utvrđuju rukovoditelji službi i radnih jedinica, odnosno u konačnici ravnatelj.

Članak 95.

Utvrđivanje dvojne učinkovitosti, tj. smanjenog radnog učinka radnika - osobe s invaliditetom ovisi o:

- stručnoj analizi radnog mjesta,
- utvrđenom psihofizičkom stanju radnika – osoba s invaliditetom,

- praćenju izvršene radne norme, odnosno praćenju procijenjene radne učinkovitosti radnika u trajanju najmanje 6 mjeseci,
- prilagođenosti radnog mjesta i adaptiranosti sredstava za rad,
- promjenljivosti radnih zadataka i radnih operacija tijekom procesa rada.

Članak 96.

Obračun plaće radnika – osobe s invaliditetom za kojeg je utvrđen stupanj dvojne norme, odnosno dvojne učinkovitosti, obavlja se tako da se ostvareni smanjeni individualni radni učinak uveća:

- | | |
|---|--------|
| • I stupanj dvojne norme, odnosno učinkovitosti | za 10% |
| • II stupanj dvojne norme, odnosno učinkovitosti | za 20% |
| • III stupanj dvojne norme, odnosno učinkovitosti | za 30% |
| • IV stupanj dvojne norme, odnosno učinkovitosti | za 40% |
| • V stupanj dvojne norme, odnosno učinkovitosti | za 50% |

Razlika plaće koja se nadoknađuje do visine pune plaće, osigurava se iz sredstava osnivača Ustanove "DES" i to u visini planiranih proračunskih sredstava, te sredstava Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom.

Sredstva iz stavka 2. ovog članka utvrđivat će se dogovorno za svaku proračunsku godinu između osnivača Ustanove i poslodavca.

Članak 97.

Pisanu odluku o utvrđenom stupnju dvojne učinkovitosti donosi ravnatelj Ustanove.

4. DODACI NA OSNOVICU

Članak 98.

Radniku pripada dodatak za radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5%.

Dodatak na radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta pomnoži sa 0,5% na svaku navršenu godinu staža.

Članak 99.

Radnik koji radi prekovremeno ostvaruje za svaki prekovremeni sat rada pravo na dodatak u visini od 50% osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Uz pismeni pristanak radnika prekovremeni sati se mogu pretvoriti u slobodne dane gdje jedan sat prekovremenog rada vrijedi 1,5 sat slobodnih sati.

Poslodavac je dužan isplatiti prekovremeni rad na prvom sljedećem mjesečnom obračunu plaće.

Članak 100.

Radnik koji radi noću od 22,00 sata do 6,00 sati sljedećeg dana, odnosno radnik - osoba s invaliditetom koji radi noću od 20,00 sati do 6,00 sati sljedećeg dana, ostvaruje za svaki sat rada u tom vremenu pravo na dodatak u visini od 30% osnovne cijene sata svog radnog mjesta.

Članak 101.

Za dane blagdana, državnih praznika i neradnih dana utvrđenih Zakonom, radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće za odrađene sate po osnovnoj cijeni sata svog radnog mjesta uvećanoj za 50%.

Članak 102.

Prava na dodatke na osnovicu iz članka 99., 100. i 101. međusobno se ne isključuju, s tim da će se u slučaju preklapanja uvijek primjenjivati postotak povećanja plaće koji je najpovoljniji za radnika.

5. NAKNADA PLAĆE

Članak 103.

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

Članak 104.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- *godišnjeg odmora,*
- *plaćenog dopusta,*
- *slobodnih dana,*
- *blagdana, državnih praznika i neradnih dana utvrđenih Zakonom,*

- za vrijeme traženja novog zaposlenja u otkaznom roku,
- prestanka rada bez krivnje radnika.

Naknada plaće obračunava se u visini plaće kao da radi.

Članak 105.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće kao da je radio za vrijeme, odnosno dane i sate zbog:

- obnašanja dužnosti sindikalnog povjerenika
- obnašanja dužnosti povjerenika zaštite na radu,
- obavljanja poslova Radničkog vijeća.

Članak 106.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac, isplaćuje se zajedno s plaćom.

Članak 107.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja, radniku pripada naknada plaće u visini od 80% osnovice za naknadu, odnosno od njegove prosječno isplaćene neto plaće ostvarene u zadnjih 6 mjeseci prije mjeseca u kojem je počeo s bolovanjem, neovisno o tome na čiji se teret isplaćuje, a sve sukladno obračunu propisanom Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju.

U slučaju bolovanja radnika zbog povrede na radu i profesionalne bolesti, radniku pripada naknada u visini 100% njegove plaće ostvarene u zadnjih 6 mjeseci prije nego je počeo s bolovanjem, i to samo nakon što mu je pravo na naknadu u toj visini odobrio Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje.

6. ROKOVI I RAZDOBLJE ISPLATE PLAĆE

Članak 108.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Poslodavac je dužan isplatiti radniku plaću za prethodni mjesec najkasnije do 15 – og dana u idućem mjesecu, i to u bruto iznosu.

Članak 109.

Prilikom isplate plaće i naknade plaće, a najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, odnosno naknade plaće, Poslodavac je dužan uručiti radniku pisani obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

Ako Poslodavac u roku iz članka 108. ovog Pravilnika radniku ne isplati plaću ili naknadu plaće, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata, radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Obračun iz stavka 3. ovog članka je ovršna isprava.

Članak 110.

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potražavanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovog članka dati prije nastanka potraživanja.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti u skladu s posebnim zakonom.

XI DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMITCI RADNIKA

1. NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA

Članak 111.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, a uvjete za ostvarivanje ovog prava, te visinu ove naknade utvrđuje Poslodavac svojom posebnom odlukom.

Poslodavac se obvezuje donijeti odluku iz stavka 1. ovog članka, te ista postaje sastavni dio ovog Pravilnika.

2. DNEVNICA ZA SLUŽBENI PUT

Članak 112.

Radnik koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili inozemstvu, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak, odnosno Uredbom o izdacima za

službena putovanja u inozemstvo koji se korisnicima državnog proračuna priznaju u materijalne troškove.

Radnik je dužan u roku od 8 dana od dana povratka sa službenog puta, ispostaviti Poslodavcu obračun troškova službenog putovanja.

Radnik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlju za putovanje u mjesto koje je najmanje 30 km udaljeno od mjesta u kojem je njegovo uobičajeno mjesto rada.

Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži 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.

Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12, radniku se priznaje pola dnevnice. Također radniku se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8 sati, ali ne duži od 12 sati, u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 sata.

3. TERENSKI DODATAK

Članak 113.

Ako radnik obavlja poslove i zadaće za poslodavca izvan sjedišta poslodavca, poslodavac će mu isplatiti dodatak u visini propisanoj od nadležnog ministarstva za boravak na terenu u zemlji.

Za boravak na terenu u inozemstvu, poslodavac će isplatiti radniku terenski dodatak u iznosu propisanom od nadležnog ministarstva dnevno, odnosno u valuti zemlje u kojoj se obavlja rad na terenu.

Članak 114.

Ako poslodavac na svoj trošak osigura radniku smještaj i/ili prehranu na terenu, terenski dodatak iz prethodnog članka umanjit će se za iznos troškova smještaja i/ili prehrane.

Članak 115.

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

4. PREVENTIVNI I SISTEMATSKI LIJEČNIČKI PREGLED

Članak 116.

Poslodavac je obvezan svake druge godine na svoj trošak organizirati provođenje preventivnih i sistematskih liječničkih pregleda za sve radnike.

5. JUBILARNE NAGRADE

Članak 117.

Radnik će se isplatiti jubilarna nagrada za neprekidan rad u Ustanovi, i to za navršenih:

• 10 godina radnog staža	1.500,00 kn
• 15 godina radnog staža	2.000,00 kn
• 20 godina radnog staža	2.500,00 kn
• 25 godina radnog staža	3.000,00 kn
• 30 godina radnog staža	3.500,00 kn
• 35 godina radnog staža	4.000,00 kn
• 40 godina radnog staža	5.000,00 kn

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka tijekom sljedećeg mjeseca nakon ostvarenog prava na jubilarnu nagradu.

6. SOLIDARNA POTPORA

Članak 118.

Radnik, odnosno njegova uža obitelj će ostvariti pravo na isplatu solidarne potpore u neto iznosu, i to u sljedećim slučajevima:

• smrti radnika	7.500,00 kn
• smrti bračnog druga, djece ili roditelja	3.000,00 kn
• nastanka teže invalidnosti radnika, tj. nastanka tjelesnog oštećenja od najmanje 71%	2.500,00 kn
• neprekidno bolovanje radnika dužeg od 90 dana (jednom godišnje), izuzev u slučaju 100% - tnog bolovanja radnika kada se ova potpora ne isplaćuje	2.500,00 kn
• zbog nabave prijeko potrebnih ortopedskih i medicinskih pomagala po mišljenju nadležnog liječnika specijaliste, i to:	
- ortopedskih cipela svake 3 godine	odluka poslodavca
- naočala za vid svake 3 godine	1.250,00 kn
- popravak slušnog aparata jednom u 3 godine	do 1.250,00 kn
• zbog pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova po mišljenju nadležnog liječnika, godišnje	do 1.000,00 kn
• otklanjanja posljedica elementarne nepogode	odluka poslodavca

U slučaju smrti radnika, navedena solidarna potpora će se isplatiti onom članu uže obitelji s kojim je umrla radnik živio, uz uvjet da isti dostavi poslodavcu račune o plaćenom pogrebu umrlog radnika.

Članovi uže obitelji obitelji utvrđeni su stavkom 3. članka 86. Zakona o radu.

Izdaci iz stavka 1. ovog članka priznaju se na temelju pravovaljane dokumentacije uz pismeni zahtjev radnika, odnosno člana njegove uže obitelji.

7. OSTALE POTPORE

Članak 119.

Poslodavac će tijekom jedne godine isplatiti radnicima sredstva za potpore navedene u daljnjem tekstu ovog članka, i to kako slijedi:

- 1. u povodu dana Sv. Nikole (tj. 06.12. tekuće godine) radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu za koje radnik ostvaruje poreznu olakšicu, a koje dijete do tog dana nije navršio 15 godina starosti, i to u vrijednosti od 600,00 kn, s tim da se navedena sredstva mogu isplatiti u novcu ili u naravi*
- 2. za korištenje godišnjeg odmora radniku će se isplatiti regres u visini do 1.500,00 kn i to prije korištenja godišnjeg odmora, s tim da se isti može isplatiti u novcu ili u naravi,*
- 3. svim radnicima koji se na Božić zateknu u radnom odnosu u Ustanovi, pripast će božićnica u visini do 1.000,00 kn, a isplatit će se najkasnije do 20. prosinca tekuće godine, s tim da se ista može isplatiti u novcu ili u naravi,*
- 4. radniku će pripasti uskrsnica – dar u naravi u vrijednosti od 400,00 kn, a isplait će se najkasnije do odlaska na uskršnje praznike.*

Članak 120.

Poslodavac će kolektivno osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja uz osigurano pokriće od 0-24 sata.

Članak 121.

Radniku koji odlazi u mirovinu, poslodavac će isplatiti otpremninu u iznosu od 10.000,00 kn, najkasnije prilikom isplate posljednje plaće.

Članak 122.

Poslodavac zadržava pravo da sukladno ostvarenim rezultatima poslovanja Ustanove, samostalno donese drugačiju odluku o isplati regresa za korištenje godišnjeg odmora i božićnice za tekuću godinu iz članka 119. ovog Pravilnika, i to na način da može isplatiti navedene potpore u cijelosti ili samo djelomično, ili može donijeti odluku o neisplati istih potpora za tekuću godinu (obje ili samo jednu potporu).

XII ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

1. PRIVREMENA NESPOSOBNOST ZA RAD

1.1. Zabrana otkazivanja ako je privremena nesposobnost uzrokovana ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 123.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Poslodavac ne može otkazati Ugovor o radu.

Zabrana otkaza ne utječe na prestanak Ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

1.2. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 124.

Radnik koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Ako poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

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

1.3. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 125.

Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njenom očekivanom trajanju.

Potvrdu iz stavka 1. ovog članka, dužan je radniku izdati ovlaštenu liječnik.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od 3 dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

2. TRAJNO SMANJENA RADNA SPOSOBNOST

2.1. Pravo zaposlenja na drugim poslovima i otkaz u slučaju smanjenja radne sposobnosti radnika

Članak 126.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi, u skladu s posebnim propisima, 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, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku sklapanje Ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće, odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja takvih poslova, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, po potrebi izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove.

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

Radničko vijeće dat će poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz prethodnih stavaka ovog članka, osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koje odgovaraju njegovoj sposobnosti, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

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

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovog članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

2.2. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 127.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 126. ovog Pravilnika, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu.

Radnik iz stavka 1. ovog članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 126. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

XIII IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Članak 128.

Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.

Podatke o izumu iz stavka 1. ovog članka, radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.

Izum iz stavka 1. ovog članka pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu.

Nadoknada iz prethodnog stavka utvrđuje se posebnim Ugovorom.

O svom izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u svezi s djelatnošću poslodavca, radnik je dužan obavijestiti poslodavca, te mu u pisanom obliku ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

XIV ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 129.

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

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog 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.

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 za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

XV PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. NAČIN PRESTANKA UGOVORA O RADU

Članak 130.

Ugovor o radu prestaje:

- 1. smrću radnika,*
- 2. istekom vremena na koje je sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme,*
- 3. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža,*
- 4. sporazumom radnika i poslodavca,*
- 5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,*
- 6. otkazom,*
- 7. odlukom nadležnog suda.*

2. SPORAZUM O PRESTANKU UGOVORA O RADU

Članak 131.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku Ugovora o radu može dati radnik i poslodavac.

Sporazum o prestanku Ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,*
- datum prestanka Ugovora o radu, te*
- visinu otpremnine (pod uvjetom da se ista ugovara).*

Sporazum o prestanku Ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj.

3. OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 132.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 133.

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

- *ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovan otkaz),*
- *ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),*
- *ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili*
- *ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).*

Članak 134.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije 6 mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 2. ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 135.

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

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim 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 136.

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

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 137.

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

3.3. Izvanreni otkaz

Članak 138.

*Poslodavac i radnik imaju opravdan razlog za otkaz Ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (**izvanredni otkaz**), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.*

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

Članak 139.

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

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

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

3.2. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 140.

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

4. OBLIK, OBRAZLOŽENJE, DOSTAVA OTKAZA I TIJEK OTKAZNOG ROKA

Članak 141.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, 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 6 mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

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

5. NAJMANJE TRAJANJE OTKAZNOG ROKA

Članak 142.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,*

- *mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,*
- *mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,*
- *dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,*
- *dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 10 godina,*
- *tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno 20 godina.*

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

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 stavku 1. i 2. ovoga članka.

Ako radnik otkazuje Ugovor o radu, otkazni rok je 30 dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Članak 143.

Najmanje trajanje otkaznih rokova, navedenih u članku 142. ovog Pravilnika, dodatno se uvećava za mjesec dana za radnika – osobu s invaliditetom, osim ako je otkaz skrivio taj radnik.

Članak 144.

Za vrijeme otkaznog roka, radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsustan s rada najmanje 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 145.

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada ili radniku koji je na zahtjev poslodavca prestao raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

6. ZABRANA OTKAZA

Članak 146.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s teškoćama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovog članka, tijekom provedbe postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom, može se otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga.

7. OTPREMNINA ZA OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 147.

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

Članak 148.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće, koju je radnik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Ustanovi.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. ovoga članka, ne može biti veći od 10 prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu.

Otpremnina iz stavka 1. i 2. ovog članka isplatit će se radniku najkasnije prilikom isplate posljednje plaće.

8. OTKAZ S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA

Članak 149.

*Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkaze Ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (**otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora**).*

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza Ugovora.

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

XVI OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 150.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

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

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje.

Članak 151.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći, sukladno odredbama ovog Pravilnika.

Članak 152.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika, obavlja se u pravilu neposrednom predajom radniku u poslovnoj zgradi Ustanove, uz naznaku datuma uručenja i potpisom radnika na kopiji odluke ili u internoj dostavnoj knjizi.

Radniku se odluka može dostaviti i preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio kadrovskoj službi poslodavca ili na adresu iz osobne iskaznice radnika. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član radnikovog kućanstva.

U slučaju da dostava na uspije na način iz članka 1. i 2. ovog članka, odbijanja prijema ili netočne adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca ili u poslovnom prostoru poslodavca, uz naznaku datuma stavljanja na oglasnu ploču.

Dostavljanje se smatra izvršenim istekom roka od 8 dana od dana stavljanja odluke na oglasnu ploču (odluka mora imati datum oglašavanja i skidanja), a koja odluka mora biti dostavljena i Radničkom vijeću.

Članak 153.

Odluke poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili naznaku da je odluka konačna.

Članak 154.

Obavješćavanje radnika obavlja se putem oglasnih ploča u Ustanovi ili na drugi radnicima dostupan način.

Radnik se ne može pozvati da objavljeni oglas nije pročitao.

XVII NAKNADA ŠTETE

1. ODGOVORNOST RADNIKA

Članak 155.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Utvrđenu štetu radnik će poslodavcu nadoknaditi na način da će mu se utvrđeni iznos štete oduzeti od plaće, a koji iznos ne smije mjesečno, do potpune isplate, biti veći od 1/3 mjesečne plaće radnika.

Članak 156.

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

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

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno, a njihovo postupanje smatrat će se teškom povredom obveze iz radnog odnosa sa posljedicom otkaza Ugovora o radu.

Članak 157.

Prijavu protiv radnika zbog utvrđivanja odgovornosti za štetu može ravnatelju Ustanove podnijeti neposredni rukovoditelj radnika koji je štetu napravio, kao i svaki radnik koji o tome ima saznanja.

Članak 158.

Radi utvrđivanja postojanja štete i njezine visine, te okolnosti pod kojima je ona nastala ravnatelj će osnovati Komisiju za štete, te imenovati članove iste Komisije.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjena vrijednosti oštećenih stvari vrši se putem vještačenja.

Komisija za štete sastoji se od 3 člana, odnosno od predsjednika i dva člana.

Svoje mišljenje o šteti, Komisija u pisanom obliku dostavlja ravnatelju koji o tome donosi konačnu odluku.

Članak 159.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio poslodavac, dužan je poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Utvrđenu štetu radnik će poslodavcu nadoknaditi na način da će mu se utvrđeni iznos štete oduzeti od plaće, a koji iznos ne smije mjesečno, do potpune isplate, biti veći od 1/3 mjesečne plaće radnika.

Postupak utvrđivanja isti je kao u članku 158. ovog Pravilnika.

Članak 160.

Na prijedlog radnika, Radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika, radnika se može osloboditi od dužnosti naknade štete u cijelosti ili djelomično, ako bi isplatom iznosa naknade štete bila ugrožena egzistencija radnika i njegove obitelji, osim ako je šteta učinjena kaznenim djelom s umišljajem.

2. ODGOVORNOST USTANOVE

Članak 161.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Ustanova je dužna radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Ustanova uzrokovala radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

3. ZASTARA POTRAŽIVANJA ZA NAKNADU ŠTETE

Članak 162.

Potraživanje naknade uzročene štete zastarijeva za 3 godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.

U svakom slučaju ovo potraživanje zastarijeva za 5 godina od kada je šteta nastala.

Članak 163.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kada istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog progona.

XVIII ORGANIZACIJA RADA I PRAVILA O REDU

1. TEMELJNA NAČELA

Članak 164.

Ustanova obavlja svoju djelatnost putem organizacijskih dijelova, koji su u funkciji ekonomičnog i racionalnog gospodarenja, razvoja Ustanove i zapošljavanja osoba s invaliditetom.

Organizacijski i radni dijelovi Ustanove su oblik povezivanja poslova koje obavljaju pojedini radnici, metoda rada, organizacijskih i radnih postupaka kojima se omogućava nesmetano i svrsishodno obavljanje djelatnosti radne jedinice i Ustanove kao cjeline.

Organizacijski ustroj i organizacijske promjene radi ostvarivanja ciljeva iz stavka 1. i 2. ovog članka u isključivoj su nadležnosti ravnatelja, Upravnog vijeća i osnivača Ustanove.

Članak 165.

Temeljna obveza Ustanove je da radniku osigura posao i da mu za obavljeni rad isplati plaću, ali i da dobrom organizacijom obavljanja poslova iz djelatnosti osigura zaštitu zdravlja i osobnosti radnika.

Temeljna obveza radnika je da svoje usluge rada podredi organizacijskim zahtjevima kojima se ostvaruju ciljevi poslovanja i da ugovoreni rad osobno obavi prema uputama nadređenog radnika danim u skladu s naravi i vrstom posla.

Članak 166.

Obveza je nadređenih radnika Ustanove da vode brigu o svojim suradnicima – radnicima, da upoznaju njihova zaduženja, da nadziru njihov rad i da davanjem potrebnih uputa olakšaju obavljanje poslova.

Nadređeni radnik odgovara za posljedice izdanih naloga.

Nadređeni radnik svojim osobnim ponašanjem i svojim uspjesima u radu mora biti uzor i na taj način zadobiti poštovanje svojih podređenih. Tim zahtjevima mora podrediti svoje ophođenje sa radnicima i način ponašanja, i unatoč svojoj obvezi da prema potrebi i stegovnim mjerama osigura obavljanje djelatnosti Ustanove.

Članak 167.

Obveza je svakog radnika da svoje umne i fizičke sposobnosti, zvanja i vještine koristi u obavljanju poslova prema sklopljenom Ugovoru o radu, te da na njega otpadajući dio posla obavlja savjesno i po svom najboljem znanju. U svom ponašanju mora izbjegavati sve što bi moglo umanjiti ugled Ustanove ili ometati mirno obavljanje djelatnosti Ustanove.

U obavljanju svojih radnih obveza, svi radnici obvezni su uzajamno se pomagati, posebice privremeno ili trajno pomagati radniku – osobi s invaliditetom u obavljanju određenih aktivnosti koje zbog vrste i stupnja invaliditeta radnik – osoba s invaliditetom ne može samostalno izvoditi, kao i pomagati radniku - osobi s invaliditetom u procesu savladavanja radnog procesa.

Brigu o provedbi pomoći radniku – osobi s invaliditetom iz stavka 2. ovog članka vodit će neposredni rukovoditelji radnika i ravnatelj.

Članak 168.

Radi održavanja dobrih odnosa u Ustanovi, od svakog se radnika očekuje da će prije nego što zatraži pomoć od institucija izvan Ustanove protiv drugog radnika ili protiv same Ustanove tražiti posredovanje nadređenog radnika, uprave, Radničkog vijeća ili Sindikata.

2. TAJNOST POSLOVNIH I OSOBNIH PODATAKA

Članak 169.

O svim značajnim pitanjima poslovanja Ustanove, bilo da su poslovne ili osobne naravi, o pojedinostima organizacije i ustroja Ustanove, kao i u poslovnom i proizvodnom programu i postupcima, podaci kojima se u obavljanju svojih radnih obveza koriste radnici, smatraju se poslovnom tajnom.

Radnici i Poslodavac dužni su poštivati odredbe Zakona o zaštiti tajnosti podataka, Zakona o zaštiti osobnih podataka, Zakona o pravu na pristup informacijama, a članovi Radničkog vijeća i odredbe članka 159. Zakona o radu (čuvanje poslovne tajne).

Članak 170.

Radnik je obvezan čuvati tajnu o prihodima svojih suradnika ako za njih sazna u obavljanju svojih poslova.

Radnik je obvezan čuvati tajnu i o drugim osobnim podacima radnika koje sazna u obavljanju svojih poslova.

Radnik ne smije za svoj ili za tuđi račun bez odobrenja Ustanove sklapati poslove iz djelatnosti koje obavlja Ustanova.

3. ODNOS PREMA IMOVINI

Članak 171.

Iz poslovnih se prostorija ne smiju iznositi poslovni dokumenti, izvodi iz poslovne dokumentacije, kopije, crteži, obrasci i slično bez odobrenja nadležnog radnika.

Svako samovoljno otuđenje ili nenamjensko korištenje imovine kao i nesavjesno ponašanje radnika koji ima za posljedicu smanjenje vrijednosti ili uništavanje imovine nadoknadit će se u punom iznosu od radnika koji je takvim postupcima štetu prouzročio. Obveza je neposrednih rukovoditelja voditit brigu da se imovina koristi u svrhe za koje je predviđena.

Iznošenje imovine iz Ustanove, a bez prethodne pismene suglasnosti ravnatelja, smatrat će se postupkom koji ima za cilj njeno otuđenje ili stjecanje osobne koristi i predstavlja težu povredu radne obveze.

U tom smislu, i radnici i neposredni rukovoditelji osobno su odgovorni (kazнено i materijalno) za cjelokupnu imovinu radne jedinice odnosno službe. U slučaju nestanka bilo kojeg dijela imovine, odgovornosti se mogu osloboditi samo ukoliko u disciplinskom postupku dokažu opravdane razloge, odnosno da su poduzeli sve neophodne radnje da do eventualnog nestanka ne dođe.

4. SNIMANJA

Članak 172.

Snimanje u poslovnim prostorijama Ustanove dopušteno je samo uz odobrenje ravnatelja Ustanove, a kojemu je prethodio pismeni zahtjev.

Unošenje aparata za fotografsko i video snimanje u proizvodne prostorije i hale dopušteno je na način predviđen kao u stavku 1. ovog članka.

5. PRIMANJE POKLONA I PRIKUPLJANJE PRILOGA

Članak 173.

Radnici ne smiju od podređenih suradnika, poslovnih partnera i osoba s kojima održavaju poslovne veze primati vrijedne poklone niti posuđivati novac, a poslovne se veze ne smiju koristiti za osobne prednosti i probitke.

Svaka trgovina u poslovnim prostorijama između radnika je zabranjena.

Opći poziv radnicima za sudjelovanje u akcijama prikupljanja priloga dopušteno je za vrijeme radnog vremena samo uz suglasnost ravnatelja.

Ukoliko radnik u svome radu privilegira određenog dobavljača i s njim dogovara poslove u ime i za račun Ustanove, a naknadno se utvrdi da je od istog primio bilo kakvu naknadu (materijalni i/ili nematerijalni izraz zahvalnosti), takvo ponašanje smatrat će se teškom povredom radne obveze, osim u situacijama kad se radi o dobrim poslovnim običajima (prigodni pokloni i geste). U takvim okolnostima, uz prethodnu suglasnost ravnatelja, primanje ili davanje izraza zahvalnosti predstavlja prihvatljiv obrazac i kao takav nema obilježja skrivenog ponašanja zbog kojeg se radniku može otkazati ugovor o radu.

6. MJERE KONTROLE

Članak 174.

Ravnatelj Ustanove može, kada to interesi Ustanove zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz Ustanove radi sprječavanja otuđivanja imovine Ustanove.

Kada se postupa po stavku 1. ovog članka, o tome mora biti obavješteno Radničko vijeće.

Izbjegavanje kontrole se smatra teškom povredom obveze iz radnog odnosa, osim ako je radnik istu opravdano odbio, te može biti razlogom za izvanredan otkaz Ugovora o radu.

7. ZABRANA PUŠENJA

Članak 175.

Radnici su se obvezni pridržavati zabrane pušenja u svim poslovnim prostorijama, radionicama, pogonima, te drugim radnim prostorijama u kojima je trajno ili privremeno zabranjeno pušenje iz razloga zaštite od požara ili zbog drugih razloga u skladu sa Zakonom.

Pušenje je dozvoljeno u samo za tu svrhu odobrenim prostorima predviđenim Zakonom i odlukom ravnatelja.

8. PRIDRŽAVANJE MJERA ZAŠTITE NA RADU

Članak 176.

Radnici su obvezni pridržavati se svih mjera zaštite na radu i time pridonijeti da se nesreće na radu spriječe ili svedu na najmanju mjeru.

Radnici su se obvezni pridržavati propisa o zaštiti na radu, uputa i savjeta koji su im dani radi sprječavanja nesreća na radu i profesionalnih bolesti.

Neposredni rukovoditelj je obvezan upozoriti suradnike koji su mu dodijeljeni na rad, na opasnosti koje su povezane s obavljanje njihova posla i na propise za sprječavanje nesreća kojih se treba pridržavati prigodom rada na tim poslovima.

Radnici su obvezni upotrebljavati zaštitna sredstva i opremu, te se koristiti zaštitnim uređajima. Uklanjanje zaštitnih uređaja ili neupotrebljavanje zaštitnih sredstava i opreme predstavlja povredu radne obveze koja u težim slučajevima može imati za posljedicu izvanredan otkaz Ugovora o radu.

Radnik može odbiti raditi ako nisu osigurane mjere zaštite na radu, ako nisu postavljeni ili ispravni zaštitni uređaji ili nisu osigurana zaštitna sredstva i oprema kad je na to bez uspjeha upozorio nadležnog radnika ili ovlaštenu osobu pismeno, a ništa se nije poduzelo.

Radnici se moraju pridržavati svih propisa i mjera za sprječavanje požara.

9. PRIJAVA NEZGODE NA RADU

Članak 177.

Radnik kojemu se dogodila nezgoda na radu, a kada to on nije u stanju, onda eventualni očevidac ili radnik koji je primijetio nezgodu, obvezan je o tome obavijestiti nadređenog radnika, stručnjaka zaštite na radu ili ravnatelja, radi poduzimanja mjera koje su ovlaštene osobe obvezne, povodom nezgode na radu, poduzeti.

10. PRIVATNE POSJETE I PRIVATNI RAZGOVORI

Članak 178.

Privatni posjeti tijekom radnog vremena osoba koje nisu radnici, dopušteni su samo ako narav posla posjećenog radnika omogućava prekid rada za vrijeme posjete.

Telefonski aparati koji su u službenoj upotrebi samo se u iznimnim slučajevima smiju koristiti za privatne razgovore.

Privatni mobilni telefon radnik ne smije koristiti za vrijeme radnog vremena ako se time prekida proces proizvodnje, osim u izvanrednoj situaciji, kada se za to mora zatraži suglasnost neposrednog rukovoditelja.

11. OBVEZA PAŽLJIVOG POSTUPANJA

Članak 179.

Sa cjelokupnom imovinom (opremom, uređajima, strojevima, alatima, priborom, sirovinama, materijalom, ...) kojima se radnih služi u obavljanju svakodnevnog posla mora se postupati stručno i s dužnom pažnjom, a u slučaju nestanka istih mora odmah obavijestiti neposrednog rukovoditelja koji o tome sastavlja službenu zabilješku.

Materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.

12. ČUVANJE ALATA

Članak 180.

Radnik kojemu je osiguran prostor za čuvanje alata kojim obavlja posao, obvezan je poslije obavljanja posla odložiti alat u za to namijenjenoj prostoriji.

Kad nisu osigurane prostorije za odlaganje alata, radnik je obvezan razdužiti se sa alatom nakon završetka dnevnog rada.

Vlastiti alat radnik može upotrebljavati samo uz suglasnost nadređenog radnika.

13. ODRŽAVANJE SREDSTAVA ZA RAD

Članak 181.

Radno mjesto i sredstva za rad, radnik je obvezan urediti svakog dana pred kraj radnog vremena.

Uoči tjednog odmora, blagdana i slobodnih dana potrebno je da radnik temeljito očistiti strojeve i alat.

Sanitarnu opremu treba redovito održavati i s njima pažljivo postupati.

14. PRIJEDLOZI ZA POBOLJŠANJE POSLOVANJA

Članak 182.

Pravo je svakog radnika, a u interesu i Ustanove da se korisnim prijedlozima, naročito iz oblasti zaštite na radu ili poboljšanja radnih i proizvodnih postupaka, obrati upravi Ustanove.

XIX SAVJETOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 183.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

Članak 184.

Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem izabrati Radničko vijeće koje će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Postupak utemeljenja Radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje 20% radnika zaposlenih kod poslodavca.

Jedan od članova Upravnog vijeća Ustanove mora biti predstavnik radnika kojeg u ovaj organ imenuje i opoziva Radničko vijeće.

Ako u Ustanovi nije utemeljeno radničko vijeće, predstavnika radnika u Upravno vijeće Ustanove, između radnika zaposlenih u Ustanovi, biraju i opozivaju radnici na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, u postupku propisanom Zakonom o radu za izbor radničkog vijeća koje ima jednog člana.

Član Upravnog vijeća imenovan na način propisan u stavku 3., odnosno izabran na način propisan stavkom 4. ovog članka, ima isti pravni položaj kao i drugi imenovani članovi Upravnog vijeća Ustanove.

U svemu ostalome primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Članak 185.

Ako kod poslodavca nije utemeljeno Radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze Radničkog vijeća propisane Zakonom o radu, osim prava na imenovanje predstavnika radnika u Upravno vijeće Ustanove.

Ako u Ustanovi djeluje više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze iz stavka 1. ovog članka, a o postignutom sporazumu sindikati su dužni pisano obavijestiti poslodavca.

XX DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA

Članak 186.

Radnici imaju pravo, po svom slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima toga sindikata, a sve radi zaštite svojih prava i interesa kod poslodavca u skladu s odredbama Zakona o radu.

Sindikat u Ustanovi djeluje u skladu sa sindikalnim pravilima.

Sindikat je dužan odluku o izboru, odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika pismeno dostaviti poslodavcu.

Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i 8 mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti Sindikata nije moguće otkazati Ugovor o radu ili ga na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Članak 187.

Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način neće onemogućavati sindikalni rad za sve sindikate organizirane u Ustanovi.

Pod povredom prava na organiziranje u smislu stavka 1. ovog članka smatra se pogodovanje od strane poslodavca jednom sindikatu ili vršenje pritiska na radnike da se učlane u određeni sindikat ili iščlane iz sindikata.

Članak 188.

Kod poslodavca može djelovati više sindikata.

Sindikati samostalno odlučuju o načinu njihova rada i zastupanju interesa radnika kod poslodavca.

O pitanjima iz stavka 2. ovog članka, sindikati mogu zaključiti Sporazum o zajedničkom nastupanju i djelovanju.

Članak 189.

Sindikati kod poslodavca djeluju u skladu s Ustavom, međunarodnim konvencijama, Zakonom, kolektivnim ugovorom i odredbama ovog Pravilnika.

Sindikati mogu izabrati povjerenike koji će ih zastupati kod poslodavca i brinuti se za zaštitu interesa radnika.

Sindikalni povjerenik je radnik koji je u radnom odnosu kod poslodavca.

Sindikalnom povjereniku dopušten je kod poslodavca pristup podacima važnim za ostvarenje prava da kod poslodavca štite i promiču prava i interese članova sindikata, s tim da sindikalni povjerenik navedeno pravo mora ostvarivati na način koji ne šteti poslovanju poslodavca.

Članak 190.

Sindikati mogu radi bolje koordinacije svoga djelovanja i cjelovitijeg zastupanja radnika kod poslodavca imenovati zajedničko tijelo – sindikalno vijeće i odrediti mu djelokrug rada sukladno Zakonu, kolektivnom ugovoru i ovom Pravilniku.

Članak 191.

Poslodavac je obvezan omogućiti odsustvo s rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 dana u tijeku kalendarske godine radi obavljanja sindikalnih aktivnosti članu sindikalne udruge više razine i sindikalnom povjereniku (član tijela, koordinacije).

Poslodavac je obvezan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika na njegov zahtjev, a najkasnije u roku od 3 dana i dati mu raspoložive informacije važne za gospodarski i socijalni položaj radnika.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne aktivnosti, te prigodom službenog puta u svezi sa sindikalnom aktivnošću, smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Članak 192.

Na zahtjev i u skladu s uputama sindikata, a uz prethodnu pisanu suglasnost radnika koji je član sindikata, poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu, te je redovito uplaćivati na račun sindikata.

Poslodavac se obvezuje bez naknade troškova sindikatima osigurati i sljedeće:

- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka,*
- obustavu sindikalnih kredita i kredita kase uzajamne pomoći,*
- pravo na uporabu telefona, telefaksa i računala (IT opreme),*
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjele sindikalnog tiska,*
- oglasnu ploču (glavni hol) koju će koristiti sindikati i Radničko vijeće,*
- i druge stručno-tehničke i administrativne usluge za nesmetani rad Sindikata.*

Članak 193.

Aktivnost sindikalnog povjerenika ne smije biti sprječavana ni ometana, ako djeluje u skladu s odredbama konvencija međunarodne organizacije rada, zakona, drugih propisa, kolektivnog ugovora i ovog Pravilnika.

Kod obavljanja sindikalnih aktivnosti sukladno stavku 1. ovog članka, sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost, niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike Ustanove i ne može mu se smanjiti plaća.

Sindikalom povjereniku poslodavac ne može bez suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu, uvrstiti ga u višak radnika i to za vrijeme obnašanja dužnosti i 8 mjeseci po njenom isteku.

Članak 194.

Sindikalni povjerenik ima pravo na naknadu plaće za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to 2 sata po članu sindikata godišnje.

Ravnatelj Ustanove ili ovlaštena osoba, sindikalnom povjereniku će pored prava iz stavka 1. ovog članka, omogućiti i izostanak s rada, uz naknadu plaće, zbog pohađanja sindikalnih sastanaka, tečajeva, osposobljavanja, seminara, kongresa i konferencija u zemlji i inozemstvu, ukoliko to po njihovoj procjeni ne narušava redoviti poslovno-proizvodni ciklus.

Poslodavac se obvezuje da će snositi troškove za sindikalnog povjerenika i njegovog zamjenika u toku godine po svim osnovama iz 2. stavka ovog članka.

XXI ŠTRAJK

Članak 195.

Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga:

- u svrhu zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova, te*
- zbog neisplate plaće, dijela plaće, odnosno naknade plaće u roku od 60 dana od dana dospjeća plaće.*

Za organizaciju i provedbu štrajka sindikat koristi sindikalna prava o štrajku.

U slučaju spora o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora, pravo pozvati na štrajk i provesti ga imaju sindikati kojima je u skladu s posebnim propisom utvrđena reprezentativnost za kolektivno pregovaranje i sklapanje kolektivnog ugovora i koji su pregovarali o sklapanju kolektivnog ugovora.

Članak 196.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu, a štrajk solidarnosti ukoliko se isti kod poslodavca organizira.

Štrajk se ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen Zakonom o radu, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele.

Štrajk solidarnosti se smije započeti bez provedbe postupka mirenja, ali ne prije isteka roka od 2 dana od dana početka štrajka u čiju se potporu organizira.

U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka, te način njegova provođenja.

Članak 197.

Prigodom organiziranja i poduzimanja štrajka organizator i sudionici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zajamčenih prava i sloboda drugih, osobito o osiguranju života, zdravlja i sigurnosti ljudi i imovine.

Članak 198.

Na prijedlog poslodavca, sindikat i poslodavac sporazumno, izrađuje i donosi pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Pravila iz stavka 1. ovog članka sadrže osobito odredbe o radnim mjestima i broju radnika koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka sa ciljem da se omogući nužno funkcioniranje Ustanove zbog sprečavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja.

Članak 199.

Štrajkom rukovodi štrajkački odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka koji je dužan, na prigodan način, očitovati se stranci protiv koje je štrajk organiziran, kako bi se nastavili pregovori i spor riješio mirnim putem.

Članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 200.

Sukladno odredbama Zakona, odredbama ovog Pravilnika i pravilima sindikata, organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku ne predstavlja povredu Ugovora o radu.

Članak 201.

Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku organiziranom sukladno odredbama Zakona, odredbama ovog Pravilnika i pravilima sindikata, a niti smije biti na bilo koji način prisiljen sudjelovati u štrajku ako to ne želi.

Članak 202.

Poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu organiziranja i poduzimanja štrajka protivno odredbama Zakona, odredbama ovog Pravilnika i pravilima sindikata.

Poslodavac može zahtijevati naknadu štete koju je pretrpio zbog štrajka koji nije organiziran i poduzet u skladu s odredbama zakona.

XXII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 203.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, 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.

Članak 204.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje vrijediti:

- *Pravilnik o radu Ustanove "DES" Split Ur.broj: 95 od 23.01.2015. godine koji je stupio na snagu 31.01.2015. godine.*

Članak 205.

Ovaj Pravilnik o radu objavit će se na oglasnim pločama Ustanove, a stupit će na snagu istekom roka od osam dana od dana objavljivanja na oglasnim pločama.

Članak 206.

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

Split, 21.3. 2017. godine

Ur.broj: 223



PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA:

Miljenko Grabar

Miljenko Grabar, mag. cin. /

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnim pločama Ustanove dana 21.3. 2017. godine, te stupa na snagu dana 30.3. 2017. godine.



RAVNATELJ:

Tomislav Bogović
Tomislav Bogović, mag.oec. /