

Na temelju članka 25. i članka 26. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, 127/17 i 98/19) te članka 30. Statuta Doma za djecu i odrasle-žrtve obiteljskog nasilja „Duga-Zagreb“, Upravno vijeće Doma „Duga-Zagreb“, na 8. sjednici održanoj dana 08. studenog 2019. donijelo je

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju uvjeti rada, prava i obveze radnika (zaposlenik-ca, uposlenik-ca, djelatnik-ca, namještenik-ca, službenik-ca ili drugi radnik-ca – u daljnjem tekstu: „radnik“) kod Doma za djecu i odrasle –žrtve obiteljskog nasilja „Duga-Zagreb“odnosno Poslodavca (u daljnjem tekstu: Dom ili Poslodavac), plaće, naknade plaća, ostvarivanje materijalnih prava zaposlenika, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite radnika od diskriminacije, zaštita privatnosti i druga prava i obveze utvrđene zakonom.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostorijama Doma „Duga-Zagreb“ ili na drugom mjestu koje odredi poslodavac odnosno na mjestu određenom ugovorom o radu.

Izrazi koji se za fizičke osobe u ovom Pravilniku koriste u muškom rodu su neutralni i odnose se na osobe muškog i ženskog spola.

Članak 2.

Unutarnje ustrojstvo, sistematizacija poslova i potreban broj radnika u Domu sukladno zakonskim i podzakonskim propisima, uređuju se posebnim pravilnikom.

Pravilnik iz st. 1. ovog članka zajedno s odredbama ovog Pravilnika osnova su za utvrđivanje uglavaka ugovora o radu za pojedinog radnika.

Članak 3.

Prije stupanja na rad radnik se mora upoznati s odredbama ovog Pravilnika.

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

Članak 4.

Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, sukladno s naravi i vrstom rada.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza, sve dok radnik uredno izvršava svoje obveze iz radnog odnosa, odnosno dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 5.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi ravnatelj u skladu sa zakonom, aktom o osnivanju i Statutom Doma.

Ugovor o radu s pojedinim radnikom zaključuje ravnatelj sukladno aktu o osnivanju i Statutom Doma.

Članak 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

1. strankama te njihovom prebivalištu odnosno sjedištu;
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima rada;
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratki opis poslova;
4. danu otpočinjanja rada;
5. očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme;
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kad 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 kad 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 koju radnik ima pravo;
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto uglavaka iz točke 6. 7. 8. i 9. prethodnog stavka može se u ugovoru uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuju ta pitanja.

Prava i obveze radnika i poslodavca iz ugovora o radu, zakona i drugih općih akata ostvaruju se od dana kada je radnik počeo raditi.

Članak 7.

Poslodavac je obvezan u roku 8 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili dostave pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početku rada, radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Smatra se da je Poslodavac ispunio obvezu iz prethodnog stavka ako radniku uruči presliku propisanog obrasca prijave ovjerene od nadležnog tijela mirovinskog odnosno zdravstvenog osiguranja.

Članak 8.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, to ne utječe na postojanje i valjanost ugovora o radu.

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

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke propisane člankom 6. ovog Pravilnika.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 9.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja je navršila petnaest godina života.

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

Članak 10.

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

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

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

Članak 11.

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

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

Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika snosi Poslodavac.

Radnik koji neprestano radi s korisnicima i u dodiru s prehranom za korisnike, dužan je priložiti sanitarnu knjižicu kojom dokazuje udovoljavanje posebnim zdravstvenim uvjetima.

Članak 12.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu,

ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u kontakt.

Članak 13.

Pojedine poslove radnici obavljaju na radnim mjestima.

Svako radno mjesto ima svoj redni broj, naziv radnog mjesta i potrebne uvjete za obavljanje poslova određenog radnog mjesta te pripadajuću grupu složenosti (koeficijent složenosti).

Pod uvjetima potrebnim za obavljanje poslova radnog mjesta podrazumijevaju se stupanj stručne spreme, odnosno kvalifikacije, završen fakultet ili škola, odnosno potrebno znanje, potreban staž u struci i posebna znanja i uvjeti.

Članak 14.

Unutarnja organizacija rada, nazivi radnih mjesta, uvjeti za radna mjesta, broj izvršitelja i opis poslova i zadaća radnog mjesta s pripadajućom grupom složenosti uređeni su pravilnikom iz članka 2. ovoga Pravilnika.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 15.

Dom je obavezan osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu, a osobito: održavati uređaje i opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način.

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

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprečava nastanak nesreća.

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 obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu i odmah obavijestiti Dom o mogućoj opasnosti.

Članak 16.

Dom će od radnika prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama osobne podatke utvrđene zakonom, propisima o evidencijama u oblasti rada, te podatke radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, te radi poštovanja pravnih obveza Poslodavca. Osobne podatke radnika Poslodavac obrađuje zakonito, pošteno i transparentno.

Poslodavac može prikupljati, obrađivati, koristiti i prema potrebi dostavljati trećim osobama osobne podatke o radnicima vezane za poštivanje svojih pravnih obveza i ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom, te u druge povezane svrhe, a osobito:

- Osobni podaci temeljem kojih se radnik može identificirati (ime i prezime radnika, OIB; spol, dan, mjesec i godina rođenja, prebivalište i/ili boravište

(mjesto i adresa, dozvola za boravak i rad ili potvrda o prijavi rada, ako ih je strani radnik obvezan imati, broj osobne iskaznice, tko ju je izdao i kada;

- Osobni podaci potrebni za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa (npr. broj djece/posvojenika/uzdržavanih članova obitelji, profesionalna bolest, ozljeda na radu, profesionalna nesposobnost za rad, smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, invalidnost, invalidska mirovina zbog djelomičnog gubitka radne sposobnosti, za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu podatke o svakom drugom poslodavcu kod kojega radnik radi u nepunom radnom vremenu, te podatke o poslodavcu kod kojega radnik ima sklopljen ugovor o dopunskom radu i slični podaci;
- Podatke vezane za zaštitu majčinstva – npr. obavijest ili potvrda o trudnoći, majčinstvo, dojenje djeteta, status samohranog roditelja, status posvojitelja;
- Ostale podatke utvrđene Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (Narodne novine 37/2011) ili njegovim eventualnim kasnijim izmjenama, odnosno, dopunama; te ostale podatke nužne radi ostvarivanja konkretnih prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno, u svezi s radnim odnosom.

Radnici su obvezni dostavljati utvrđene podatke iz stavka 2. ovog članka, kao i promjene u podacima, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom. Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice takvog propusta. Pogrešno evidentirani ili netočni osobni podaci moraju se neodgodivo ispraviti.

Osobni podaci radnika, a posebno posebne kategorije osobnih podataka radnika, čuvati će se u skladu s vremenom i rokovima koje propisuju posebni propisi.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Radnik može, pod uvjetima iz Opće uredbe o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ, ostvariti prava u odnosu na svoje osobne podatke na način kako je to detaljno uređeno propisima kojim se uređuje zaštita osobnih podataka.

Članak 17.

Sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu, Zakona o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka i drugih propisa, Poslodavac radi kontrole ulazaka i izlazaka iz radnih prostorija i prostora te radi smanjenja izloženosti radnika riziku od razbojstva, provala, nasilja, krađa i sličnih događaja na radu ili u vezi s radom, ima pravo postaviti nadzorne uređaje.

O postavljanju nadzornih uređaja svaki radnik mora biti obaviješten prilikom zapošljavanja.

Ravnatelj imenuje osobu, koja je ovlaštena za nadzor nad prikupljanjem, obrađivanjem, korištenjem i dostavljanjem podataka trećim osobama sukladno zakonu.

Članak 18.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima, te radnicima osigurati uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, s time da ovakva zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

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

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje i koje je uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

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.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonom.

Pod izravnom diskriminacijom razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti, ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnoga podrijetla, imovnoga stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenoga položaja, bračnog i obiteljskoga statusa, dobi, zdravstvenoga stanja, invaliditeta, genetskoga naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.

Pod neizravnom diskriminacijom razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz prethodnog stavka. ovoga članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim i nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

Kod Poslodavca je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

Članak 19.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 20.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan. odnosno, da mu je povrijeđeno dostojanstvo, ima pravo ravnatelju pisano ili usmeno podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, osim u slučaju uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja učinjenog od strane ravnatelja, kada pritužbu podnosi Upravnom vijeću. O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje radnik koji podnosi pritužbu.

Poslodavac posebnom odlukom može odrediti osobu koja je, osim njega, ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: Povjerenik). Ime i kontakti Povjerenika biti će izvješeni na oglasnoj ploči Poslodavca.

Osoba koja vodi postupak samostalno odlučuje koje će radnje poduzeti kako bi utvrdila sve okolnosti i činjenice potrebne za donošenje odluke o pritužbi, a ako misli da je radnika potrebno zaštititi prije donošenja konačne odluke, može posebnom odlukom utvrditi slijedeće privremene mjere za njegovu zaštitu (u daljnjem tekstu: privremene mjere):

- oslobodjenje obveze rada radnika koji je podnio pritužbu;
- osigurati privremeno obavljanje drugog posla radniku koji je uznemiravan, kako ne bi dolazio u doticaj s osobom koja mu je ugrozila dostojanstvo, uz pravo na zadržavanje ugovorene plaće radnika;
- udaljenje s mjesta rada radnika protiv kojeg je podnesena pritužba;

Privremene mjere utvrđuju se za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe te se o njima, u slučaju kada ih ne poduzima ravnatelj, obavještava poslodavac.

U slučaju privremene mjere oslobodjenja radnika koji je podnio pritužbu obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu, ako se utvrdi da je pritužba bila osnovana, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Osoba koja vodi postupak mora u što kraćem roku od dana podnošenja pritužbe pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnesena, odnosno, osobu koja u drugom svojstvu radi za poslodavca ili drugu osobu s kojom radnik redovito dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova, a protiv koje je pritužba podnesena, da se očituje o sadržaju pritužbe.

O očitovanju radnika ili odnosne druge osobe osoba koja vodi postupak sastavlja bilješku koju taj radnik, odnosno, osoba potpisuje.

U slučaju da se odnosna druga osoba koja nije zaposlena kod poslodavca, a s kojom radnik redovito dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova, ne odazove pozivu osobe koja vodi postupak, osoba koja vodi postupak će poduzeti mjere koje smatra potrebnim, uzimajući u obzir interes poslodavca da zaštiti radnika i ne ugrozi redovito poslovanje.

Sve osobe koje rade kod poslodavca u bilo kojem svojstvu dužne su surađivati s osobom koja vodi postupak, odazvati se njezinom pozivu te joj priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.

Onemogućavanje osobe koja vodi postupak u provođenju postupka u vezi s pritužbom predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa i razlog za otkaz ugovora o radu.

U postupku rješavanja pritužbe osoba koja vodi postupak mora sve radnje, uključujući prikupljanje izjava radnika i drugih osoba, provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe, imajući pri tome na umu da ne šteti poslovanju poslodavca.

Osoba koja vodi postupak mora najkasnije u roku 8 dana od dana podnošenja pritužbe donijeti pisanu odluku o pritužbi u kojoj će utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe. U slučaju da se utvrdi postojanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, u odluci će se navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

Odluka osobe koja vodi postupak dostavlja se radniku koji je podnio pritužbu i radniku, odnosno, drugoj osobi protiv koje je pritužba podnesena, te poslodavcu. U slučaju da se utvrdi postojanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, odnosno, povreda dostojanstva, u odluci će osoba koja vodi postupak predložiti poslodavcu da osobi/radniku koji je podnositelja pritužbe uznemiravao ili spolno uznemiravao izrekne mjeru koja predstavlja sankciju za utvrđeno postupanje i/ili mjeru koja ima za cilj sprječavanje nastavka uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja. Takve mjere mogu biti, primjerice:

- utvrđenje obveze savjetovanja u trajanju do 3 mjeseca,

- upozorenje ili javno upozorenje osobi koja je uznemirila odnosno ugrozila dostojanstvo radnika;
- pisano upozorenje uz najavu mogućnosti otkaza ugovora o radu u slučaju ponavljanja nedopuštenog ponašanja,
- razmjestaj osobe koja je uznemirila odnosno ugrozila dostojanstvo radnika;
- otkaz (redoviti ili izvanredni) ugovora o radu osobi koja je uznemirila odnosno ugrozila dostojanstvo radnika.

O poduzimanju konkretne mjere odlučuje poslodavac bez odgode po primitku odluke osobe koja vodi postupak pri čemu, ukoliko odluku donosi Povjerenik, poslodavac nije isključivo vezan prijedlogom odluke osobe koja vodi postupak.

O ponašanju radnika kojem je određena mjera obveze savjetovanja, osoba koja provodi mjeru redovito izvještava osobu koja vodi postupak, a nakon proteka roka za koji je utvrđena mjera savjetovanja, na temelju izvješća, poslodavac može, na prijedlog osobe koja vodi postupak, donijeti novu odluku kojom se radniku određuje nova mjera.

Članak 21.

Ako poslodavac u roku iz članka 20. stavka 12. ne poduzme mjere za sprečavanje 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 uz uvjet da u daljnjem roku od 8 dana zatraži sudsku zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu osobi iz članka 20. ovog Pravilnika i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku 8 dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada radnik ima pravo naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 22.

Svi podaci koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika smatraju se tajnom. Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovog članka predstavlja povredu radne obveze.

Članak 23.

Protivljenje radnika ponašanju koje se karakterizira kao uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti osnova za diskriminaciju radnika.

IV. PROVJERAVANJE STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI RADNIKA I PROBNI RAD

Članak 24.

Stručne i radne sposobnosti radnika za pojedine poslove opisane u Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji poslova mogu se provjeravati prije sklapanja ugovora o radu (prethodno provjeravanje) i putem probnog rada.

Članak 25.

Prethodno provjeravanje obavlja se intervjuom, testiranjem, rješavanjem određenih zadataka ili na drugi prikladan način, ovisno o vrsti posla koje radnik treba obavljati u radnom odnosu.

Članak 26.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se:

- za radnike s visokom i višom stručnom spremom 90 dana
- za radnike ostalih školskih sprema 30 dana

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je zaposlenik bio odsutan ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Članak 27.

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

Provjera stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika tijekom probnog rada provodi se nadzorom nad radnikovim radom, uvidom u rezultate njegova rada, praćenjem njegove radne discipline i odnosa prema drugim radnicima te na druge načine pogodne za stjecanje uvida u stručne i radne sposobnosti radnika.

Probni rad prati i ocjenu donosi ravnatelj. Ocjena probnog rada mora se priopćiti radniku do isteka propisanog ili ugovorenog trajanja probnog rada.

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen, uz otkazni rok od 7 dana.

Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 4. ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

V. PRIPRAVNICI

Članak 28.

Stručni radnici koji obavljaju poslove u Domu obvezni su nakon završetka obrazovanja osposobiti se za zanimanje tijekom pripravničkog staža.

Pripravnički staž iz stavka 1. ovog članka traje 12 mjeseci.

Ugovor o radu sklapa se sa pripravnikom na određeno vrijeme.

Pripravnički staž može se provoditi i kao stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad), a ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

Priznaje se pripravnički staž i stručnom radniku koji ima sklopljen ugovor iz stavka 3. ili 4. ovog članka s drugom pravnom ili fizičkom osobom koja profesionalno obavlja poslove socijalne skrbi, kod koje je pripravnik proveo dio pripravničkog staža sukladno uvjetima propisanim pravilnikom kojim se uređuje vježbenički staž stručnih radnika u ustanovama socijalne skrbi.

Članak 29.

Nakon isteka pripravničkog staža pripravnici stječu pravo polaganja stručnog ispita pred ispitnim povjerenstvom nadležnog Ministarstva.

Članak 30.

Na stručnog radnika koji u vrijeme zasnivanja radnog odnosa u sustavu socijalne skrbi ima u odgovarajućoj struci radni staž dulji od vremena određenog za pripravnički staž ne primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na pripravnički staž, ali mora u roku godine dana od prijema u radni odnos položiti stručni ispit.

Stručni radnik koji je položio stručni ispit u odgovarajućoj stručnoj spremni u drugoj djelatnosti, primit će se na rad u Dom bez obveze polaganja stručnog ispita.

Nije obvezan polagati stručni ispit stručni radnik koji ima znanstveni stupanj magistra ili doktora znanosti iz područja društvenih, odgojnih i medicinskih znanosti u onim poljima, odnosno granama koje imaju dodirne točke sa socijalnom djelatnošću, ili položen pravosudni ispit ili državni stručni ispit u skladu s propisima o državnim službenicima.

Članak 31.

Stručni radnici i stručni suradnici u Domu imaju pravo i obvezu trajno se stručno osposobljavati i usavršavati kroz programe koje je odobrila strukovna komora i nadležno Ministarstvo.

Stručni radnici i stručni suradnici kojima stručne kvalifikacije ne regulira komora, obvezni su se stručno educirati prema programima koje donosi nadležni ministar na prijedlog strukovnih komora,

Stručni radnici u Domu mogu napredovati u struci odnosno zanimanju i steći zvanje mentora i savjetnika.

Članak 32.

Odobrenje za rad u djelatnosti socijalne skrbi (licencija) je javna isprava kojom se dokazuju potrebne razine općih i stručnih kompetencija stručnih radnika i stručnih suradnika.

Prvom licencijom za rad stručnih radnika i stručnih suradnika u Domu smatra se uvjerenje o položenom stručnom ispitu, odnosno državnom stručnom ispitu.

Stručni radnici i stručni suradnici sukladno Zakonu o socijalnoj skrbi imaju pravo i dužnost licenciju obnavljati svakih pet godina.

Stručni radnici u Domu imaju pravo i obvezu na superviziju.

Supervizija je proces učenja i razvoja i metoda podrške stručnim radnicima koji im omogućava usvajanje novih znanja, razvijanje vještina, usvajanje profesionalnih i osobnih spoznaja kroz osobno iskustvo stručnog rada, u cilju poboljšanja kvalitete rada s korisnicima.

VI. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 33.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

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

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

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno, osim ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno kraće radno vrijeme.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 34.

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

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu.

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

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

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.

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.

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

Ako ugovorom o radu nije drugačije određeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

3. Prekovremeni rad

Članak 35.

Ravnatelj ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim slučajevima prijeka potrebe, a pod uvjetima utvrđenih zakonom.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka, radnik mora na zahtjev poslodavca raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do osam sati tjedno.

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

Ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od 4 tjedna neprekidno ili više od 12 tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika prelazi 10% ukupnoga radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu mora se obavijestiti inspektor rada u roku od 8 dana od dana nastupa neke od navedenih okolnosti.

Članak 36.

O hitnom prekovremenom radu radnika Poslodavac je obavezan radnika izvijestiti najkasnije jedan dan unaprijed.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, 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 sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Članak 37.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

4. Preraspodjela radnog vremena

Članak 38.

Ako narav posla, zastoj u poslu, povećanje obima poslova u određenom vremenu, osiguranja većeg broja slobodnih dana i uštede energije za dane državnih blagdana, prirode određenih poslova i u drugim sličnim slučajevima može se uvesti preraspodjela radnog vremena pod uvjetima i na način određenim zakonom.

Radno vrijeme preraspodjeljuje se tijekom kalendarske godine na način da u jednom razdoblju traje kraće a u drugom duže od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

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 od odredbe prethodnog stavka, 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, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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 drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od 6 mjeseci.

Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od 8 sati dnevno.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom, punom ili nepunom radnom vremenu do 48 sati tjedno, samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

5. Raspored radnog vremena

Članak 39.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu od ponedjeljka do petka.

Za posebne poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drukčiji raspored dnevnog, odnosno tjednog radnog vremena poslodavac može odrediti drugačiji dnevni ili tjedni raspored u okviru petodnevnog radnog tjedna.

Raspored radnog vremena, početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje pisanom odlukom ravnatelja.

Radi osiguranja trajnog i nesmetanog obavljanja djelatnosti u Domu se kao poseban uvjet rada uvodi pasivna i aktivna pripravnost za rad.

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

U slučaju ako se utvrdi da priroda rada to dopušta, pojedinoj grupi radnika ili pojedinom radniku može se odrediti ili odobriti fleksibilno radno vrijeme na način da se početak i završetak rada mogu pomaknuti za 2 sata, s time da radnik u određenom vremenu ostvari puno radno vrijeme.

6. Korištenje radnog vremena

Članak 40.

Rad treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti.

Kontrolu korištenja radnog vremena obavlja ravnatelj Doma odnosno osoba koju on ovlasti.

Za vrijeme korištenje radnog vremena nije dopušteno napuštanje prostora radnog mjesta osim u slučajevima kad to zahtijeva priroda poslova koje radnik obavlja.

Radnik nije obavezan tražiti dopuštenje za napuštanje radnog prostora samo u vrijeme stanke u tijeku koristi sukladno odredbama ovog Pravilnika.

Evidencija početka i završetka radnog vremena obavlja se pomoću kontrolnih uređaja i /ili upisivanjem u evidenciju korištenja radnog vremena.

O korištenju radnog vremena se obvezatno vodi evidencija a oblik i sadržaj evidencije propisuje ravnatelj Doma sukladno Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencija o radnicima.

7. Noćni rad

Članak 41

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

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

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

Članak 42

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

8. Rad u smjenama

Članak 43

Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

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

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

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 koja 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.

VII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 44.

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

Vrijeme odmora (stanke) u toku rada utvrđuje ravnatelj svojom odlukom.

Vrijeme odmora (stanke) ubraja se u radno vrijeme.

2. Dnevni odmor

Članak 45.

Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 46.

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako radnik radi na dan tjednog odmora, ima pravo dan tjednog odmora koristiti tijekom slijedećeg tjedna odnosno naknadno prema odluci ravnatelja.

4. Godišnji odmor

Članak 47.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini u trajanju od najmanje 4 tjedna.

Malodobni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 5 tjedana za svaku kalendarsku godinu.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani određeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik.

Članak 48.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima, kako slijedi:

a) Prema složenosti poslova:

- poslovi VSS - 4 dana
- poslovi VŠS - 3 dana
- poslovi SSS - 2 dana
- ostali poslovi - 1 dan

b) Prema dužini radnog staža:

- od 1 do 5 godina radnog staža 1 dan
- od 5 do 10 godina radnog staža 2 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža 3 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža 4 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža 5 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža 6 dana
- od 30 do 35 godina radnog staža 7 dana
- više od 35 godina radnog staža 8 dana

c) Prema socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom - 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za dvoje ili više malodobne djece - 3 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s posebnim potrebama - 3 dana
- radniku s najmanje 70% tjelesnog oštećenja - 2 dana
- branitelju - 1 dan

d) Prema uvjetima rada sukladno postotku povećanja plaća s osnova uvjeta rada

- do 10% - 1 dan
- od 11% do 15% - 2 dana
- od 16% do 20% - 3 dana
- više od 20% - 4 dana

Gore navedeni kriteriji primjenjuju se kumulativno.

Članak 49.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela.

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

Dio neiskorištenog godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka radnik ne može prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu, ako mu je Poslodavac omogućio korištenje tog odmora.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30.lipnja iduće godine.

Iznimno od odredbe stavka 4.ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na rodiljni, roditeljski ili posvojiteljski dopust, radnik ima pravo koristiti do 30.lipnja iduće godine.

Članak 50.

Radniku koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način propisan odredbom članka 47. i članka 48. ovog Pravilnika nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

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

Članak 51.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora određenog na način propisan člankom 47. i 48. ovoga Pravilnika za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 50. ovoga Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako mu radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 50. ovoga Pravilnika
- ako mu radni odnos prestaje prije prvog srpnja.

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

Članak 52.

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

Naknada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se temeljem Zakona o radu, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 53.

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

Članak 54.

Plan korištenja godišnjeg odmora, kojim se utvrđuje vrijeme odnosno raspored korištenja godišnjeg odmora, donosi ravnatelj, polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor i razonodu radnika, a najkasnije do 30.lipnja tekuće godine.

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

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tom obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora sukladno zakonu

5. Dopusti (plaćeni i neplaćeni)

Članak 55.

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

- zaključenje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, unuka, posvojenika, posvojitelja, skrbnika i staratelja	5 radnih dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
- selidba u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
- teška bolest djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
- nastupanje u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima i seminarima zbog obrazovanja za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana
- dobrovoljni davatelj krvi	2 radna dana za svako darivanje

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

Članak 56.

Radnik ima pravo u jednoj kalendarskoj godini na dopust i više od deset radnih dana, a najviše trideset radnih dana uz naknadu plaće, i to za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja za potrebe poslodavca, te za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada.

Radnik je dužan predložiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost zahtjeva za plaćenim dopustom.

Članak 57.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radnicima miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

VIII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 58

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

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnice.

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

Dodatak ugovoru iz prethodnog stavka ovog članka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

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

Članak 59.

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

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

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te ostala prava navedena u stavku 1. ovog članka, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. Ugovor se može otkazati najkasnije 15 dana prije onoga dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 60.

Nakon proteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja tog prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja tog prava.

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

Radnik koji se koristi pravom iz stavka 1. ovog članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada na koje bi imao pravo.

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

Članak 61.

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

Zabrana iz stavka 1. ovog članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Članak 62.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojeg nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Članak 63.

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 njezinom očekivanom trajanju.

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

Članak 64.

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

X. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE I DRUGIM PRIMICIMA RADNIKA

1. Plaće, dodaci na plaće i naknade

Članak 65.

Plaću radnika čine osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža i stalni dodatak.

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.

Članak 66.

Osnovica za izračun plaće utvrđuje se u visini od 4122,09 kuna bruto za koeficijent složenosti poslova radnog mjesta 1,00 počevši od 01. siječnja 2019.godine.

Ovisno o financijskim mogućnostima poslodavac može utvrditi osnovicu u većem iznosu od navedene u stavku 1. ovog članka.

Članak 67.

U slučaju promjene visine osnovice, ravnatelj je dužan obavijest o promjeni visine osnovice objaviti na oglasnoj ploči Doma najkasnije 15 dana prije roka za isplatu plaće za prvi mjesec za koji će se obračun plaće provesti primjenom nove odluke.

Članak 68.

Koeficijent složenosti poslova za pojedino radno mjesto je:

Redni broj	NAZIV RADNOG MJESTA	STRUČNA SPREMA	KOEFICIJENT
1.	Ravnatelj	VSS	4,5
2.	Socijalni radnik	VSS	2,67-2,94
3.	Psiholog	VSS	2,67-2,94
4.	Pravnik	VSS	2,67-2,94
5.	Provoditelj PSTPN-a	VSS	2,67-2,94
6.	Provoditelj obiteljske i partnerske terapije	VSS	2,67-2,94
7.	Računovođa	VSS - SSS	2,48- 2,67
8.	Administrativni referent - uprava	SSS	2,26
9.	Administrativni referent - PSTPN	SSS	2,16
10.	Medicinska sestra	SSS	2,07
11.	Ekonom-vozač-kućni majstor	SSS	1,97
12.	Domaćica	SSS	1,88

13.	Nježovateljica	SSS	1,79
14.	Portir	NK/KV/SSS	1,50

Članak 69.

Radniku pripada dodatak za radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5% od 1. dana slijedećeg mjeseca, u odnosu na mjesec stjecanje prava.

Dodatak za radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta iz članka 66. ovog pravilnika pomnoži sa 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 70.

Plaća i naknada plaće isplaćuje se najkasnije petnaestog dana u mjesecu za prethodni mjesec.

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

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

Obračuni iz stavka 2. i 3. ovog članka su ovršne isprave.

Plaća i naknada plaće isplaćuje se u novcu.

Članak 71.

Radnici zaposleni u Domu mogu primati plaću i druga primanja preko tekućih računa banaka prema osobnom odabiru.

Promjenu banke iz stavka 1. ovoga članka radnici mogu izvršiti jedanput godišnje.

Prije promjene banke iz stavka 1. ovog članka radnici su dužni pribaviti i predati suglasnost banke u kojoj su imali otvoren tekući račun.

Članak 72.

Za otežane uvjete rada osnovna plaća uvećat će se radnicima koji rade na poslovima neposrednog stručnog rada s korisnicima Doma 17 %.

Osnovna plaća uvećat će se za 3 % radnicima koji ne ostvaruju pravo na uvećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka.

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

Članak 73.

Plaća radnika utvrđena prema osnovama i mjerilima iz članka 66. ovog Pravilnika uvećava se:

- za rad noću	40%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom	35%
- za smjenski rad	10%

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

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

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

Članak 74.

Pripravnost za rad postoji kada se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac, ali je pripravan odazvati se radi obavljanja hitnih poslova.

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

- pripravnost u vrijeme dnevnog odmora između dva radna dana 1 % od osnovne plaće radnika, po danu.
- pripravnost u dane blagdana, spomen dana i neradnih dana i u dane tjednog odmora 2 % od osnovne plaće radnika, po danu.

Članak 75.

Rad po pozivu kao poseban oblik rada koristi se u Domu kad nastane problem iz sadržaja rada djelatnosti socijalne skrbi koji nazočni radnici ne mogu riješiti niti se rješavanje problema može odgoditi koji se plaća kao prekovremeni rad, a nije određena pripravnost za rad.

Članak 76.

Za uspješnost u radu radnici ostvaruju pravo na uvećanje osnovne plaće za stimulativni dio.

Povećanje po ovom osnovu može iznositi najviše do 20 % plaće iz članka 65. ovoga Pravilnika.

Visinu kriterije i način isplate dodatka iz stavka 1. ovoga članka utvrdit će se posebnim pravilnikom koji će donijeti Upravno vijeće

Članak 77.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za 8% ako radnik ima znanstveni ili specijalistički stupanj magistra znanosti odnosno 15% ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti ukoliko je isti vezan za djelatnost poslodavca.

Članak 78.

Radnik pripravnik za vrijeme trajanja pripravničkog staža ima pravo na 85% plaće poslova radnog mjesta za koje se osposobljava za samostalan rad.

Članak 79.

Ako su radnici odsutni s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, za invalide rada prvih sedam dana, pripada im naknada plaće u visini 85% od osnovice za naknadu plaća koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

Naknada u 100% iznosu osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

Članak 80.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, ili drugim propisima koji obvezuju Poslodavca

Naknada plaće isplaćuje se radniku u visini njegove prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca.

Članak 81.

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

2. Ostala materijalna prava

Članak 82.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri osnovice određene člankom 66. ovog Pravilnika.

Članak 83.

Radnik ima pravo na regres u visini koju odlukom utvrdi Upravno vijeće Doma ukoliko Dom ima za tu namjenu osigurana sredstva.

Regres se isplaćuje u cijelosti jednokratno najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovog članka, razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Članak 84.

Radnik ima pravo na nagradu povodom Božićnih i Uskrasnih blagdana u visini koju odlukom utvrđuje Upravno vijeće Doma ukoliko Dom za tu namjenu ima osigurana sredstva.

Članak 85.

Radnik ima pravo na prigodan dar za svako dijete mlađe od 15 godina za dan Svetog Nikole u vrijednosti koju odlukom utvrđuje Upravno vijeće Doma ukoliko Dom ima za tu namjenu osigurana sredstva.

Članak 86.

Ako su osigurana financijska sredstva, radniku se za neprekidno vrijeme provedeno na radu u Domu, može isplatiti jubilarna nagrada ukoliko navrši:

5 godina - u visini	1	osnovice iz stavka 2. ovog članka,
10 godina - u visini	1,25	osnovice iz stavka 2. ovog članka,
15 godina - u visini	1,50	osnovice iz stavka 2. ovog članka,
20 godina - u visini	1,75	osnovice iz stavka 2. ovog članka,
25 godina - u visini	2	osnovice iz stavka 2. ovog članka,
30 godina - u visini	2,50	osnovice iz stavka 2. ovog članka,
35 godina - u visini	3	osnovice iz stavka 2. ovog članka,
40 godina - u visini	4	osnovice iz stavka 2. ovog članka,

Osnovicu za isplatu jubilarnih nagrada utvrđuje Upravno vijeće posebnom odlukom.

Osnovica za isplatu jubilarnih nagrada iznosi najmanje 1250,00 kuna.

Jubilarna nagrada isplaćuje se sljedećeg mjeseca nakon što zaposlenik ostvari pravo na jubilarnu nagradu.

Članak 87.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne karte.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte.

Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se radniku unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

Članak 88.

Kada je radnik po nalogu poslodavca upućen na službeno putovanje u zemlji, ili inozemstvu ima pravo na dnevnicu, punu naknadu troškova prijevoza na službenom putu i punu naknadu troškova noćenja.

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

Ukoliko radnik to zatraži, Dom mu prije polaska na službeni put može isplatiti predujam troškova iz stavka 1. ovog članka.

Članak 89.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica i naknada punog iznosa računa za spavanje u hotelu. Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

- od 8 do 12 sati isplaćuje se 50% punog iznosa dnevnice,
- duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevica

Naknada troškova i visina dnevnice utvrđuje se kako je to uređeno za državna tijela kao i za slučaj upućivanja radnika na službeno putovanje u inozemstvo.

Obračun putnih troškova i dnevnica obavlja se u roku od 7 dana nakon primljenog izvješća o službenom putovanju.

Ukoliko to radnik zatraži Dom može isplatiti predujam prije prelaska na službeno putovanje.

Članak 90.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadić će mu se troškovi u visini 30% cijene litre benzina (euro-super) po prijeđenom kilometru.

Članak 91.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u slučaju:

- | | |
|---|---|
| - smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada | 3 osnove iz članka 66. i troškovi pogreba |
| - smrti radnika | 2 osnove iz članka 66. |
| - smrti supružnika, djeteta i roditelja | 1 osnovica iz članka 66. |
| - nastanka teške invalidnosti radnika na rad | 1 osnovica iz članka 66. |
| - nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika radnika | 1 osnovica iz članka 66. |
| - uklanjanja posljedica elementarne nepogode | 1 osnovica iz članka 66. |
| - rođenja djeteta | ½ osnove iz članka 66. |

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. alineje 2. ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba ali najviše do visine dvije osnove iz članka 66.

Ukoliko Dom ima financijske mogućnosti za isplatu, Upravno vijeće u osobito opravdanim slučajevima može donijeti odluku o isplati novčane pomoći radniku u visini do najviše 2 osnove određene člankom 66, a naročito u slučaju participacije u troškovima liječenja radnika za lijekove i pomagala koji su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste prijeko potrebni.

Članak 92.

Dom ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće, odnosno naknade plaće.

Članak 93.

Obračun putnih troškova i dnevnica obavlja se u roku od 8 dana.

Članak 94.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegovog stalnog boravka . radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

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

Puni iznos terenskog dodatka utvrđuje se kako je to regulirano za državna tijela.

Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 95.

Ako u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu radnik bude upućen na rad izvan sjedišta poslodavca, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta poslodavca, pripada mu pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji u visini kako je to utvrđeno za državna tijela.

XI. OBVEZE I PRAVA RADNIKA, PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Obveze i prava radnika

Članak 96.

Strane ugovora moraju svim raspoloživim sredstvima nastojati da se ugovor o radu pravilno izvršava a njegove odredbe poštuju.

2. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 97.

Ugovor o radu prestaje:

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

Članak 98.

Neovisno o razlogu prestanka ugovora o radu, Poslodavac je obavezan u roku 15 dana od dana prestanka radnog odnosa, radniku vratiti sve njegove osobne isprave, uručiti mu primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, i u roku od 8 dana od dana prestanka radnog odnosa izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

U slučaju smrti radnika, poslodavac je obavezan isprave iz prethodnog stavka uručiti članovima obitelji radnika.

Smatra se da je poslodavac ispunio obvezu uručivanja primjeraka odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ako radniku uruči presliku propisanog obrasca odjave ovjerenu od strane nadležnih tijela mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

3. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 99.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu 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

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj odnosno osoba koju on ovlasti.

4. Otkaz ugovora o radu

Članak 100.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

Članak 101.

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

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih 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 uvjetovan otkaz) ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 102.

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

Članak 103.

Prije redovitog otkaza uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika u pisanom obliku upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, (osim ako postoje okolnosti zbog koji nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini primjerice, ako je povreda dužnosti radnika učinjena pod osobito teškim okolnostima i posljedicama na rad i poslovanje te odnose između radnika i odnose s poslodavcem).

Članak 104.

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

Članak 105.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Članak 106.

Osobito teškim povredama iz radnog odnosa smatraju se primjerice:

- namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu
- neizvršavanje ili nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza
- neopravdani nedolazak na posao ili samovoljnog napuštanja posla,
- nedozvoljeno korištenje sredstvima Doma,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanje poslovne tajne,
- zlouporabe položaja ili prekoračenje ovlaštenja,
- izazivanje nereda, tučnjave, te grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima, korisnicima, strankama...
- zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti
- nanošenje znatnije štete,
- konzumiranje alkohola za vrijeme rada ili dolazak na rad u pijanom stanju

Članak 107.

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

Članak 108.

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

Članak 109.

Otkaz mora imati pismeni oblike.

Poslodavac mora u pismenom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

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, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim ovim ili drugim zakonom.

5. Otkazni rok

Članak 110.

U slučaju redovitog otkaza ugovora o radu, primjenjuju se zakonski otkazni rokovi.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada osam sati tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 111.

Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće kao da je radio do isteka otkaznog roka.

6. Otpremnina

Članak 112.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu, nakon najmanje dvije godine neprekinutog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih skrivljenim ponašanjem radnika.

Članak 113.

Otpremnina se određuje u visini od jedne prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Domu, ali najviše u iznosu deset prosječnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Pod ostvarenom plaćom iz prethodnog stavka podrazumijeva se bruto plaća radnika.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 114.

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 aktu o osnivanju i Statutu Doma.

Odluke se u pisanom obliku dostavljaju radniku.

Članak 115.

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

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

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

Odredbe ovog članka iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Članak 116.

Ako je zakonom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Članak 117.

Rokovi iz članka 115. i 116. ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa, kao ni u slučaju postupka zaštite dostojanstva radnika iz članka 20. do 21. ovoga Pravilnika.

Članak 118.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom u prvom stupnju donosi ravnatelj, a u drugom stupnju Upravno vijeće.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu neposrednom predajom radniku, uz potpis kojim radnik potvrđuje primitak odluke, obavijesti, odnosno drugog pisanog akta.

Ako radnik odbije primiti odluku, obavijest, ili drugi pisani akt, ili ako se ne nalazi na radnom mjestu, odluka, obavijest, odnosno drugi pisani akt dostavit će se preporučenom pošiljkom na kućnu adresu koju je radnik dostavio poslodavcu sukladno ovom Pravilniku.

Ako dostavu odluke, obavijesti ili drugog pisanog akta nije moguće provesti na način određen stavkom 2. i stavkom 3. ovog članka, odluka, obavijest ili drugi pisani akt istaknut će

se na oglasnoj ploči Poslodavca. Istekom roka od 3 dana od dana isticanja odluke, obavijesti, odnosno drugog pisanog akta na oglasnoj plači, dostava se smatra izvršenom.

XIII. MJERE KONTROLE

Članak 119.

Poslodavac može kada to njegovi interesi zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostorija radi sprečavanja otuđivanja imovine poslodavca, uz obvezu poštivanja dostojanstva osoba koje izlaže takvoj kontroli.

XIV. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 120.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Domu, dužan je štetu naknaditi. Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju 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.

Članak 121.

Visina štete utvrđuje se na osnovi stvarno pretrpljene štete, na osnovi tržišne cijene ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema procjena se može vršiti putem vještačenja.

Članak 122.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja, te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.

Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju plaćanja naknade štete donosi ravnatelj.

Članak 123.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Dom, dužan je Domu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 124.

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

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

Članak 125.

Potraživanja naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.

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

Članak 126.

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

Članak 127.

Potraživanje naknade štete koju Dom isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćene štete.

XV. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 128.

Radnik ne smije bez posebnog 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 potraživanja zarade iz takvog posla.

Za dokazano natjecanje radnik odgovara u skladu s odredbama Zakona, a natjecanje se smatra i naročito teškom povredom radne obveze zbog koje nastavak rada nije moguć pa je razlog za otkazivanje Ugovora o radu.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 129.

Ovaj Pravilnik mijenja se i dopunjuje na način kako je to propisano Zakonom, aktom o osnivanju i Statutom Doma.

Članak 130.

Na odnose koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe zakona i drugih propisa koji obvezuju poslodavca i odredbe ugovora o radu.

Članak 131.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Doma od 16. lipnja 2010.g (KLASA: 550-01/10-01/451, URBROJ: 251-03-02-10-2), Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu od 28. lipnja 2011. g. (KLASA: 550-01/11-01/447, URBROJ: 251-03-02-11-2), i Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu od 21. svibnja 2014. g. (KLASA: 550-01/14-01/229, URBROJ: 251-03-02-14-2).

Članak 132.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu u roku od 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Doma, a nakon davanja suglasnosti gradonačelnika Grada Zagreba.

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA
mr. sc. Sandra Čirkinagić

Gradonačelnik Grada Zagreba na ovaj Pravilnik dao je suglasnost, Zaključak
KLASA: _____, UR.BROJ: _____ od _____ 2020.g.

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Doma _____ 2020.g. i stupio je na snagu dana
_____ 2020.g.

RAVNATELJICA DOMA
mr. sc. Željka Barić