

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu ("Narodne novine" br. 93/14, 127/17 i 98/19), članka 24. i 43. Statuta Dnevnog centra za rehabilitaciju Veruda - Pula (pročišćeni tekst - Urbroj: 739-04-9/19 od dana 24.06.2019.g.), (u daljnjem tekstu Centar) i članka 81. Kolektivnog ugovora za zaposlene u DCZR Veruda - Pula (Urbroj: 891-01-3/19 od dana 31.07.2019.g.), nakon savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, Upravno vijeće Centra (u daljnjem tekstu: Poslodavac), dana 10. lipnja 2021. godine, donosi pročišćeni tekst Pravilnika o radu.

Pročišćeni tekst Pravilnika o radu obuhvaća Pravilnik o radu od dana 20.11.2015.g. koji je na snazi od dana 07.12.2015.g. (Urbroj: 855-04-10/15) te njegove Izmjene i dopune od 24. svibnja 2021.g. koje su na snazi od 04. lipnja 2021.g. (Urbroj: 503-04-10/21).

PRAVILNIK O RADU (PROČIŠĆENI TEKST)

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuje se:

- uvjeti i način sklapanja ugovora o radu
- radno vrijeme
- odmori i dopusti
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad
- plaće, naknade plaća i drugi primici radnika
- prestanak ugovora o radu
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa
- naknada štete
- zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije
- mjere kontrole
- obavještanje radnika
- i druga pitanja važna za radnike, ako ta pitanja nisu uređena Kolektivnim ugovorom.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike kod Poslodavca.

Organizacija rada, radna mjesta, popis i opis poslova i zadaća radnog mjesta, posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu (stručna sprema, radno iskustvo, posebna znanja i sposobnosti) i potreban broj izvršitelja pobliže se uređuju posebnim općim aktom - Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji poslova u Centru.

Članak 2.

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

Članak 3.

Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, primjereno naravi i vrsti posla.

O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan odmah, odnosno čim mu to zdravstveno stanje dopušta, obavijestiti Poslodavca odnosno nadređenog radnika i/ili voditelja, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju. Radnik koji tu obvezu nije u mogućnosti izvršiti u roku iz prethodnog stavka ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Radnik koji ne izvršava svoje radne obveze sukladno stavku 1. ovog članka ili u slučaju privremene nesposobnosti za rad ne postupi sukladno stavku 2. ovog članka krši radne obveze te mu Poslodavac ima pravo otkazati ugovor o radu.

Poslodavac uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca.

Članak 4.

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 tako postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

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

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

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu.

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

Članak 6.

Zasnivanje radnog odnosa regulirano je odredbama Zakona o radu, Zakona o socijalnoj skrbi i drugim pojedinačnim zakonima koji uređuju pojedinu djelatnost, Kolektivnim ugovorom za zaposlene u DCZR Veruda-Pula, ovim Pravilnikom i drugim općim aktima.

Članak 7.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti sposobnost radnika za obavljanje određenih poslova.

Prethodna provjera stručnih i drugih radnih sposobnosti pristupnika vrši se razgovorom, testiranjem, izradom pismenog rada i sl. Kod osoba koje će obavljati poslove na način da dolaze u kontakt s korisnicima procijenit će se osobine ličnosti, stavovi i ponašanje. Provjeru sposobnosti iz stavka 2. ovog članka provodi tročlana komisija koju imenuje ravnatelj Centra.

O rezultatima provjere stručnih i ostalih radnih sposobnosti radnika sastavlja se zapisnik.

Na osnovi rezultata provjere ravnatelj donosi Odluku o izboru.

Članak 8.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu koji mora biti u pisanom obliku.

Ugovor o radu odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu moraju sadržavati sve podatke propisane Zakonom o radu.

Članak 9.

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

Ako radnik bez opravdanih razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, taj će se ugovor raskinuti.

Članak 10.

Prilikom stupanja na rad radnik se pobliže upoznaje s poslovima i radnim zadacima određenog radnog mjesta, uvjetima rada, neposrednim suradnicima,

pravima i obvezama iz radnog odnosa, zaštitom na radu, radom na siguran način, te protupožarnom zaštitom.

Članak 11.

Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada

Prikupljaju se i vode sljedeći podaci:

- ime i prezime radnika,
- spol,
- dan, mjesec i godina rođenja,
- mjesto rođenja, općina-grad i županija,
- prebivalište i adresa (mjesto, općina-grad i županija),
- mjesto rada (mjesto, općina-grad i županija),
- zanimanje,
- školska sprema,
- stručno obrazovanje,
- poslovi, radno mjesto na kojem radnik radi,
- radno vrijeme radnika u satima,
- radni staž do zaposlenja kod poslodavca,
- da li je ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme,
- da li je radnik invalid rada ili umirovljenik,
- zaposlenje kod drugog poslodavca,
- datum zasnivanja radnog odnosa,
- datum prestanka radnog odnosa,
- razlog prestanka radnog odnosa.

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

Članak 12.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

O prikupljanju, obradi, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku poslodavac će donijeti odluku, uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika, kao i imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 13.

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

Članak 14.

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 izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršavanju ugovora o radu dolazi u dodir.

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

Prije izbora radnika mogu se provjeriti radnikove stručne i radne sposobnosti.

Prethodno provjeravanje radnikovih radnih sposobnosti provodi se testiranjem, određivanje kandidatima da obave neki posao, razgovor s kandidatom i slično.

Troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac.

Radni odnos ne može se zasnovati s osobom koja boluje od zaraznih, duševnih ili drugih bolesti koje mogu imati negativne posljedice za život ili zdravlje osoba, posebno korisnika usluga Centra .

Članak 15.

Ne može se primiti u radni odnos osoba protiv koje se vodi sudski postupak ili koja je pravomoćno osuđena za kazneno djelo ili za prekršaj, koja su propisana posebnim zakonom - Zakonom o socijalnoj skrbi.

3. Probni rad

Članak 16.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

- mjesec dana za radna mjesta IV vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema, PKV;
- dva mjeseca za radna mjesta III vrste za koje je opći uvjet srednja stručna sprema;
- tri mjeseca za radna mjesta II vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema
- šest mjeseci za radna mjesta I vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje 7 dana, računajući od dana isteka probnog rada.

Članak 17.

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Ako poslodavac radniku koji nije zadovoljio na probnom radu ne dostavi odluku o otkazu najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Ako radnik zadovolji na probnom radu, ugovor o radu ostaje u potpunosti na snazi.

4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 18.

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

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

5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 19.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja odnosno u slučaju:

- zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- potrebe obavljanja privremenih poslova za čije obavljanje poslodavac ima iznimnu potrebu,
- ostvarivanja određenog poslovnog pothvata,
- u drugim slučajevima kada za to postoji objektivni razlog, u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 20.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

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

6. Pripravnici

Članak 21.

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

Kao pripravnici zapošljavaju se i osobe koje nakon završenog školovanja imaju u svojem zanimanju radno iskustvo kraće od radnog iskustva propisanog posebnim zakonom ili općim aktom Poslodavca.

Članak 22.

Pripravnik zasniva radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, ovisno o potrebi poslodavca za radnicima.

Ugovorom o radu utvrditi će se trajanje pripravničkog staža, način i sadržaj njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalan rad, te druga pitanja radnog odnosa pripravnika.

Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za zanimanje za koje je zakonom ili drugim propisom utvrđena obveza polaganja stručnog ispita ili radno iskustvo u određenom trajanju, primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, najduže koliko traje pripravnički staž, o čemu se sklapa ugovor u pisanom obliku.

Članak 23.

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

Za vrijeme programa stručnog osposobljavanja pripravnika, pripravnika se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Članak 24.

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Provjeru znanja i sposobnosti pripravnika, koji po zakonu ne polaže stručni ispit, obavlja komisija od tri člana koju imenuje ravnatelj Centra.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik.

Pripravnik koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

7. Pripravnički staž stručnih radnika

Članak 25.

Stručne poslove u Centru obavljaju: socijalni radnik, psiholog, socijalni pedagog, edukacijski rehabilitator, logoped, medicinska sestra, fizioterapeut, radni terapeut, kineziterapeut i odgajatelj.

Stručni radnici iz st. 1. ovog članka obvezni su nakon završenog obrazovanja obaviti pripravnički staž pod nadzorom stručnog voditelja (mentora).

Svi stručni radnici iz st. 1. ovog članka moraju imati položen stručni ispit.

Članak 26.

Trajanje pripravničkog staža te sadržaj i način provođenja pripravničkog staža stručnih radnika u Centra utvrđuju se Pravilnikom ministra nadležnog za poslove socijalne skrbi, u skladu sa posebnim Zakonom.

Pripravnički staž može se iz zdravstvenih ili drugih posebno opravdanih razloga produljiti i nakon proteka roka iz st. 1. ovog članka.

Članak 27.

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

III. RADNO VRIJEME

1. Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 28.

Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme. Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, u skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

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

Za poslove koji se obavljaju u smjenskom radu, odnosno poslove koji zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena, ustanova u dogovoru sa sindikalnim povjerenikom može odrediti drugačiji dnevni ili tjedni raspored radnog vremena, ali isključivo u petodnevnom radnom tjednu.

Dnevno radno vrijeme obavlja se isključivo u jednoj smjeni, a iznimno, ako je to nužno zbog poslova, može se odrediti dvokratni rad, o čemu poslodavac mora dobiti suglasnost sindikalnog povjerenika.

Početak i završetak radnog vremena, kao i vrijeme odmora tijekom rada (stanke) određuje ravnatelj posebnom odlukom.

Radnik je dužan poštivati utvrđeni raspored radnog vremena i ne smije za trajanja radnog vremena napustiti radni prostor, osim ukoliko za to ima opravdan razlog, ali i tada uz dozvolu ravnatelja ili po njemu ovlaštene osobe.

Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovom rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najkasnije tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

Ako je rad organiziran u smjenama, raspored radnog vremena mora u potpunosti poštivati ograničenja u pogledu rada u smjenama, propisana Zakonom o radu.

Članak 29.

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

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

Prilikom sklapanja ugovora o radu s nepunim radnim vremenom radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu s nepunim radnim vremenom kod drugog poslodavca.

Ukoliko radnik ima Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom s drugim poslodavcem, poslodavac će maksimalno prilagoditi uvjete rada potrebama radnika pod uvjetom da to ne ometa djelovanje poslodavca.

Radnici koji rade s nepunim radnim vremenom plaću, naknadu plaće i druga materijalna prava (jubilarna nagrada, regres i sl.) ostvaruju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

2. Skraćeno radno vrijeme

Članak 30.

Na poslovima na kojima ni uz primjene mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnog utjecaja, radno vrijeme skraćuje se sukladno Zakonu o radu i Kolektivnom ugovoru.

Radnici koji rade sa skraćenim radnim vremenom ostvaruju sva prava kao radnici s punim radnim vremenom.

3. Prekovremeni rad

Članak 31.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

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

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

Članak 32.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku koji radi sa skraćenim radnim vremenom iz zdravstvenih razloga,
- malodobnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad može raditi prekovremeno trudnica, roditelj djeteta do tri godine starosti, te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se ravnatelju.

4. Preraspodjela radnog vremena

Članak 33.

U djelatnosti socijalne skrbi nema preraspodjele radnog vremena.

5. Pripravnost i rad po pozivu

Članak 34.

Rad po pozivu izvan radnog vremena može se odrediti u slučajevima kada se radi o sprječavanju nastanka veće štete, ugrožavanju života radnika ili korisnika, teškog poremećaja u radu ustanove i drugim naročito opravdanim i neodgodivim slučajevima kada je potrebno pozvati određenog radnika jer prisutni radnici takvu situaciju ne mogu riješiti.

Vrijeme provedeno u radu po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.

U rad po pozivu, uz efektivni rad, u radno vrijeme je uključeno i vrijeme potrebno za dolazak na posao i povratak kući.

Članak 35.

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

Naknada za rad po pozivu uređuje se Ugovorom o radu ili Kolektivnim ugovorom.

IV. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 36.

Svi radnici Ustanove koji rade najmanje šest sati dnevno imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac uz savjetovanje sa Radničkim vijećem odnosno sa sindikalnim povjerenikom.

2. Dnevni odmor

Članak 37.

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno između dva uzastopna radna dana.

3. Tjedni odmor

Članak 38.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

4. Godišnji odmor

Članak 39.

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

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

Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.

Članak 40.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na zakonski minimum godišnjeg odmora dodaju dodatni dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi duže od 35 radnih dana u godini.

Kriteriji utvrđivanja godišnjeg odmora:

a) prema dužini radnog staža:

- | | |
|----------------------|----------------|
| – od 1 do 3 godina | 1 radni dan |
| – od 3 do 5 godina | 2 radna dana |
| – od 5 do 10 godina | 3 radna dana |
| – od 10 do 15 godina | 4 radna dana |
| – od 15 do 20 godina | 5 radnih dana |
| – od 20 do 25 godina | 6 radnih dana |
| – od 25 do 30 godina | 7 radnih dana |
| – više od 30 godina | 8 radnih dana. |

b) prema složenosti poslova:

- | | |
|--------------------------|---------------|
| – poslovi VSS | 5 radnih dana |
| – poslovi VŠS | 4 radna dana |
| – poslovi SSS, VKV, i KV | 3 radna dana |
| – poslovi PK, NK | 2 radna dana |

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- | | |
|--|--------------|
| – roditelju teže hendikepiranog djeteta | 3 radna dana |
| – samohranom roditelju djeteta mlađeg od 10 godina | 2 radna dana |
| – roditelju djeteta mlađeg od 7 godina | 2 radna dana |
| – roditelju dva ili više djeteta mlađih od 10 godina | 2 radna dana |

d) prema uvjetima rada

- | | |
|---|----------------|
| - neposredni rad s djecom | 2 radna dana |
| - terapijski rad s djecom | 2 radna dana |
| - doprinos radnika na radu prema ocjeni rukovoditelja | od 1 do 3 dana |

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje te blagdani i neradni dani.

Članak 41.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 40. Pravilnika o radu, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Članak 42.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac najkasnije do 30. travnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.

Prigodom određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge.

Članak 43.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako narav i potrebe organizacije posla ne zahtijevaju drugačije korištenje godišnjeg odmora.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz prethodnog stavka ovoga Pravilnika 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 radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine .

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Radnik ima pravo koristiti dva dana godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti, najmanje dva dana ranije.

Članak 44.

Na temelju plana godišnjih odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac polazeći od potreba organizacije rada i mogućnosti za odmor radnika.

Radnik se ne može odreći prava na korištenje godišnjeg odmora, niti mu se to pravo može uskratiti ako ispunjava uvjete utvrđene zakonom i ovim Pravilnikom..

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke poslodavca.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 6. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 45.

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

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

5. Plaćeni dopust

Članak 46.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- | | |
|---|---------------|
| - sklapanja braka | 5 radnih dana |
| - sklapanje braka djeteta radnika | 2 radna dana |
| - rođenje ili posvojenje djeteta | 5 radnih dana |
| - smrti bračnog druga, djeteta, roditelja, maćehe, očuha, posvojenika, posvojitelja, staratelja i unuka radnika | 5 radnih dana |
| - smrti braće i sestara radnika, te roditelja ili braće i sestara radnikovog bračnog druga | 2 radna dana |
| - smrti ostalih srodnika: djedova, baka, pradjedova, prabaka i praunučadi radnika, te djedova i baka radnikovog bračnog druga | 1 radni dan |
| - selidbe radnika | 3 radna dana |
| - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanje za sindikalne aktivnosti i dr. | 3 radna dana |
| - otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda | 5 radnih dana |
| - teške bolesti člana uže obitelji ili roditelja | 3 radna dana |
| - za dobrovoljne davaoce krvi, za svako davanje | 2 radna dana |
| - nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama | 1 radni dan |

Pojam bračni drug obuhvaća sve oblike životnog partnerstva.

Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi smrtni slučaj iz stavka prvog ovog članka odobrava mu se dopust u utvrđenom trajanju, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

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

U dane plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

Članak 47.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, na koje je radnik upućen od poslodavca ili uz njegovu suglasnost, te za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, radnik ima pravo:

- na plaćeni dopust radi pripremanja i polaganja ispita na višoj, visokoj školi ili fakultetu, u trajanju od 10 radnih dana za svaku kalendarsku godinu,
- na plaćeni dopust do 10 radnih dana za obrazovanje za potrebe radničkog vijeća i sindikalnog rada prema programu osposobljavanja usvojenom na radničkom vijeću, odnosno nadležnom tijelu sindikata,
- na plaćeni dopust do 10 radnih dana za vrijeme trajanja osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od poslodavca.

Članak 48.

Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj temeljem pisanog zahtjeva radnika.

Odluku o plaćenom dopustu ravnatelja donosi Upravno vijeće Centra.

6. Neplaćeni dopust

Članak 49.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine u trajanju do 30 dana pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova .

Neplaćeni dopust odobrava ravnatelj i to u slijedećim slučajevima:

- učešće u sportskim i drugim natjecanjima i skupovima,
- učešće u radu drugih udruga.,
- stručno obrazovanje za osobne potrebe,
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- njege člana uže obitelji,
- liječenje na osobni trošak,
- zbog drugih osobnih potreba.

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje radnik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću poslodavca.

V. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 50.

U pogledu zaštite trudnica, roditelja i posvojitelja, načina ostvarivanja njihovih prava i izvršenja obveza poslodavca neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

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

Članak 51.

U pogledu zaštite radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad za ostvarivanje njihovih prava i izvršenja obveza poslodavca neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

VII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI PRIMICI RADNIKA

1. Plaća

Članak 52.

Plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Pod radnim stažem razumijeva se staž osiguranja izračunat prema propisima o mirovinskom i invalidskom osiguranju.

Pravo na uvećanje plaće pripada radniku od prvog dana sljedećeg mjeseca u odnosu na mjesec u kojem je navršio godine radnog staža.

Plaća pripravnika obračunava se u visini od 85% osnovne plaće radnog mjesta na koje je raspoređen te isti ostvaruje sva prava i obveze iz radnog odnosa i u svezi sa radnim odnosom kao i drugi radnici.

Osnovica za obračun plaće radnika i koeficijenti složenosti poslova radnog mjesta utvrđeni su Kolektivnim ugovorom.

Članak 53.

Plaća se isplaćuje u novcu za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća, dodaci na plaću i naknada plaće isplaćuju se najkasnije petnaestog dana tekućem mjesecu, za prethodni mjesec.

U slučaju da Pravilnikom o porezu na dohodak ili drugim propisom bude određeno povećanje neoporezivog iznosa nekog od materijalnih prava veće od 10% u odnosu na neoporezivi iznos koji je vrijedio na dan sklapanja Kolektivnog Ugovora, Ugovorne strane su suglasne da će o visini istog pregovarati.

Na zahtjev radnika poslodavac je obavezan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s isplatom plaće.

Članak 54.

Ako radnik, pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, obavlja po nalogu ravnatelja i poslove odsutnog radnika dulje od 7 dana, ima pravo na plaću po koeficijentu radnog mjesta čije poslove obavlja ako je za njega povoljnije, a razmjerno obimu i vremenu obavljanja takvih poslova.

2. Dodaci na plaću

Članak 55.

Radnik ima pravo na povećanje plaće u sljedećim slučajevima:

- za prekovremeni rad za 50%
- za rad na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom za 150 %,
- za rad subotom za 25%
- za smjenski rad za 25%
- za noćni rad za 40%
- za rad nedjeljom za 35%
- za dvokratni rad za 10%

Prekovremenim radom priznaju se samo odrađeni sati radnika iznad norme neposrednog rada s djecom, odnosno odrađeni sati ostalih radnika iznad 40 sati tjedno.

Poslodavac je obvezan svakom zaposleniku platiti prekovremeni rad.

Uvećanje osnovne plaće za izvršeni prekovremeni rad isplaćuje se s plaćom za mjesec u kojem je prekovremeni rad izvršen.

Iznimno, ako zaposlenik to želi, poslodavac će na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, odobriti korištenje jednog ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada), sukladno mogućnostima organizacije rada.

Plaćeni prekovremeni rad i korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada međusobno se isključuju.

3. Naknade plaće

Članak 56.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario kao da je radio u vrijeme:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom,
- državnog blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- kada odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu,
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonom i drugim propisima.

Članak 57.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolesti do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 80 % od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo bolovanje.

Naknada u 100% iznosu osnovne plaće pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu ukoliko istu nije sam skrivio.

Članak 58.

Za rad u radničkom vijeću član radničkog vijeća, odnosno sindikalni povjerenik koji preuzima ulogu radničkog vijeća, ima pravo na naknadu plaće za broj sati utvrđen zakonom ili sporazumom poslodavca i radničkog vijeća – sindikata, u visini prosječne satnice ostvarene za sate rada u mjesecu za koji mu pripada naknada.

4. Ostali primici radnika (novčani i nenovčani)

Članak 59.

Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora u visini određenoj Kolektivnim ugovorom.

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

Članak 60.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne mjesečne plaće u Ustanovi .

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatit će se radniku posljednjeg dana rada.

Pod pojmom «prosječna mjesečna plaća» iz stavka 1. ovog članka podrazumijeva se prosječna plaća u Ustanovi, isplaćena u prethodnoj godini.

Članak 61.

Radnik stječe pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidan rad u ustanovi nakon navršenih deset (10) godina radnog staža.

Neprekidnim radom iz stavka 1. ovog članka smatra se rad u pravnim prednicima Ustanove socijalne skrbi koji je nastavljen u Ustanovi.

U slučaju stavka 1 ovog članka isplaćuje se radniku za svakih navršenih pet godina radnog staža počevši od punih deset (10) godina radnog staža u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, uz plaću za mjesec u kojem je stekao pravo na isplatu jubilarne nagrade.

Članak 62.

U povodu Dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti, u visini iznosa kojeg će Grad Pula isplatiti svojim djelatnicima.

Naknada se može isplatiti do kraja godine u kojoj je dijete navršilo 15 godina života.

Članak 63.

Radnik ima pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u visini određenoj Kolektivnim ugovorom.

Članak 64.

Radniku pripada pravo na dar u naravi u visini iznosa kojeg će Grad Pula isplatiti svojim djelatnicima.

Pravo na isplatu iz st. 1. ovog članka pripada radnicima koji su neprekidno proveli u Ustanovi 6 mjeseci i nalaze se u radnom odnosu u Ustanovi na dan isplate.

Članak 65.

Radnik ili članovi njihove obitelji ostvaruju pravo na pomoć u slučaju smrti radnika ili članova njihove obitelji (bračnog druga, djeteta, roditelja, očuha ili maćehe) do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, koje pravo mogu ostvariti u trenutku nastanka tog događaja.

Radnik ima pravo na jednokratnu pomoć (potporu) po osnovi bolovanja dužeg od 90 (devedeset dana) do visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak u godini nastanka istog.

Radniku pripada pravo na nabavu prijeko potrebnih medicinskih pomagala ili lijekova za radnika i dijete ili supružnika do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Dnevnice i troškovi službenih putovanja

Članak 66.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnica i naknada punog iznosa troškova smještaja, sukladno Uredbi Vlade Republike Hrvatske i Kolektivnom ugovoru za zaposlene u DCZR Veruda - Pula.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

- * od 8 do 12 sati isplaćuje se 50% iznosa pune dnevnice,
- * duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnic.

Iznos dnevnice utvrđuje se sukladno odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

Ako radnik ima plaćen smještaj, tj. spavanje i prehranu, pripada mu 30% od dnevnice.

Dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo obračunava se na način kao što to pripada zaposlenima u državnoj upravi.

Ako je radnik upućen na službeno putovanje s korisnicima koje traje najmanje 8 sati, bez obzira na osiguranu prehranu i smještaj, isplaćuje mu se iznos pune dnevnice.

Ukoliko to radnik zatraži, ustanova je dužna isplatiti predujam prije polaska na službeno putovanje.

Isplata dnevnice i putnih troškova iz prethodnih odredbi ovog članka vrši se po nalogu ravnatelja Ustanove.

Članak 67.

Iznos dnevnice za službena putovanja u inozemstvo utvrđuju se prema propisima koji uređuju visinu dnevnice u tijelima državne uprave.

Dnevnica se isplaćuje i obračunava u valuti zemlje u koju se putuje.

Članak 68.

Vremenom provedenim na službenom putovanju u inozemstvu smatra se vrijeme od sata prelaska državne granice pri odlasku do sata prelaska državne granice pri povratku, osim kod korištenja zrakoplova kada se uzima vrijeme polijetanja i slijetanja zrakoplova.

Članak 69.

Radniku kojem je odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, pripada naknada u iznosu koji poslodavac po poreznim propisima može isplatiti radniku kao neoporeziv.

Odobrenje iz prethodnog stavka daje ravnatelj.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Članak 70.

Radnik koji živi u mjestu rada ima pravo na naknadu troškova za prijevoz na posao i s posla u visini iznosa mjesečne karte javnog gradskog prijevoza za prvu zonu.

Radnik koji ne živi u mjestu rada ima pravo na naknadu troškova za prijevoz na posao i s posla u visini iznosa mjesečne karte javnog prigradskog prijevoza ovisno o udaljenosti, a najviše do 3. zone.

Za radnike koji od prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada nemaju organiziranog javnog prijevoza na način utvrđen u stavku 1. i stavku 2. ovog članka, način i visina naknade troškova prijevoza na posao i s posla odrediti će se posebnom Odlukom poslodavca.

Naknada troškova prijevoz na posao i s posla isplaćuje se radniku jednom mjesečno prilikom isplate plaće, a prema evidenciji prisutnosti na radu.

Ukoliko je radnik kupio mjesečnu kartu za mjesec koji slijedi, a nije iz opravdanog razloga istu koristio (privremena nesposobnost za rad ili plaćeni dopust), priznat će mu se pravo na naknadu za prijevoz na posao i s posla u visini iznosa iz st. 2. ovoga članka pod uvjetom da je istu dostavio poslodavcu.

Članak 71.

Radnici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja, od posljedica ozljede na radu i profesionalnih bolesti za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 72.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navršši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža osiguranja, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i poslodavca,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 73.

Radnik kojemu se tijekom radnog staža u Centru naruši psihofizičko stanje do te mjere da bitno smanjuje njegovu radnu sposobnost upućuje se na liječnički pregled.

Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi ravnatelj.

Ako se stručnim nalazom ovlaštenog tijela, sukladno posebnom propisu, utvrdi da kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, ravnatelj ima obvezu poduzeti mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove, u protivnom može otkazati ugovor o radu, na način i po postupku propisanom odredbama važećeg Zakona o radu kojim se uređuje zaštita radnika koji su trajno nesposobni za rad.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 74.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 75.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 76.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- 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 77.

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

Poslodavac koji je iz poslovno uvjetovanih razloga otkazao radniku ne smije 6 mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku od 6 mjeseci nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 78.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan provesti postupak upozorenja radnika na obveze iz radnog odnosa te mogućnost otkazivanja ugovora o radu i omogućiti radniku iznošenje obrane, u skladu sa odredbama važećeg Zakona o radu.

Članak 79.

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

3.2. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 80.

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

Članak 81.

Osobito teškim povredama radne obveze smatraju se:

- davanje netočnih podataka koji su bitno utjecali na donošenje odluke o zasnivanju radnog odnosa,
- odbijanje izvršenja poslova radnog mjesta, odnosno drugih poslova u hitnim i neodloživim slučajevima iz neopravdanih razloga,
- dolazak na posao u pijanom ili narko stanju ili uporaba alkohola i narkotika na radnom mjestu,
- izazivanje nereda ili tuče u Centru,
- falsificiranje isprava, zapisnika i odluka,
- iznošenje i prenošenje netočnih podataka u namjeri da se umanju ugled Centra ili radnika Centra,
- nepridržavanje propisa u svezi sa poslovnom tajnom Centra,
- sprječavanje tijela Centra da obavljaju svoju funkciju,
- prikrivanje i otuđenje sredstava za rad,
- svaka radnja ili propuštanje radnje u namjeri da se nanese šteta Centru i njegovim radnicima,
- neopravdani izostanak sa posla do tri dana,
- prikrivanje izvršene povrede radne obveze,
- grubo i neprimjereno ponašanje u tijeku procesa rada prema ravnatelju, ostalim radnicima Centra te korisnicima,
- svaka protupravna uporaba službenih vozila Centra,
- zlouporaba bolovanja, propuštanje obavješćivanja poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, nedostavljanje ili nepravodobno dostavljanje potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad,
- odlazak ili udaljenje s posla za vrijeme rada ili prije završetka rada bez odobrenja odgovorne osobe,

- posuđivanje i uzimanje novca i drugih dragocjenosti od korisnika, te krađa novčanih i drugih materijalnih sredstava ustanove, korisnika ili radnika,
- kada radnik Centra zloupotrijebi svoje saznanje o obiteljskom ili imovinskom stanju korisnika na način da bez posebnog ovlaštenja ravnatelja doma ili nadležnog centra za socijalnu skrb, sklapa pravne poslove s korisnikom, obavlja razne poslove u ime i za račun korisnika ili na drugi način iskoristi imovinsko stanje,
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika ili korisnika,
- primanje i davanje mita u svezi s radom,
- druge povrede radne obveze koje su posebnim propisima određene kao teže povrede.

Članak 82.

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

Članak 83.

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.

Poslodavac je o svojoj odluci dužan savjetovati se sa sindikalnim povjerenikom Centra na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

3.3. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 84.

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

Članak 85.

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 od dana dostave otkaza Ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme koje je određeno Zakonom o radu, za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

4. Otkazni rok

Članak 86.

U slučaju redovitog otkaza radnika i poslodavca primjenjuju se neposredno odredbe važećeg Zakona o radu o najmanjem trajanju otkaznog roka.

Članak 87.

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

Članak 88.

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

5. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 89.

U slučaju kada poslodavac otkáže ugovor o radu i istodobno ponudi radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora) neposredno se primjenjuju odredbe važećeg Zakona o radu.

6. Postupak koji prethodi prestanku ugovora o radu

Članak 90.

Postupak koji prethodi prestanku ugovora o radu provodi, i odluke koje imaju za posljedicu prestanak ugovora o radu donosi, u ime poslodavca, ravnatelj.

U svezi sa stavkom 1. ovog članka ravnatelj:

- sklapa sa radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu,
- izvješćuje radnika o isteku vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- donosi odluku o prestanku ugovora o radu kada radnik stekne uvjete za odlazak u mirovinu,
- donosi odluku o prestanku ugovora o radu kada prestane potreba za radom radnika zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga,
- donosi odluku o prestanku ugovora o radu kada radnik ugovorene poslove ne može izvršavati zbog trajnih osobina ili sposobnosti,
- izdaje pisano upozorenje radniku kada uoči da radnik krši obveze iz radnog odnosa,
- donosi odluku o prestanku ugovora o radu u slučaju radnikovog ponovljenog kršenja obveza iz radnog odnosa,
- donosi odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu,

- osigurava dokaze o postojanju opravdanih razloga za otkaz ugovora o radu,
- prati izvršenje donesenih odluka u svezi se prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova,
- izdaje radniku na njegov zahtjev, nakon prestanka radnog odnosa, potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao u trajanju radnog odnosa.

Članak 91.

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

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

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 92.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, dostaviti prigovor Upravnom vijeću.

Ako Upravno vijeće u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz prethodnog stavka 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. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

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

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

Ako je kolektivnim ugovorom ili drugim propisom predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Članak 93.

Rokovi iz članka 92. ovog Pravilnika ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 94.

Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke do njezine konačnosti.

Članak 95.

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

Članak 96.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismenih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.

Potvrda o izvršenom dostavljanju (dostavnica) potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam naznačiti datum primitka.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio poslodavcu. U slučaju odbijanja prijema ili nemogućnosti uručjenja odluke na adresu prijavljenu poslodavcu, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od 8 dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Članak 97.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

X. NAKNADE ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 98.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

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 odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

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

2. Odgovornost poslodavca

Članak 99.

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

Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Članak 100.

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.

Članak 101.

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. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 102.

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

XI. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

1. Zaštita i sigurnosti na radu

Članak 103.

Poslodavac ima obvezu stvoriti uvjete rada na kojima će štititi zdravlje i omogućiti siguran rad radnika.

U svezi sa stavkom 1. ovog članka poslodavac će održavati prostorije, uređaje, opremu, sredstva i pomagala, mjesto rada i pristup mjestu rada te primjenjivati

mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i izvještavati radnika o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način.

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

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida, u skladu sa posebnim propisima.

Poslodavac je dužan radnicima osigurati viši standard zdravstvene zaštite putem redovitog godišnjeg sistematskog pregleda te dodatnog zdravstvenog osiguranja.

Članak 104.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao poslodavac.

Radnik je obavezan pristupiti sistematskom zdravstvenom pregledu u rokovima utvrđenim medicinskom procjenom opasnosti.

Članak 105.

Radnik, koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svog postupka. Takav radnik uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja, ljudi ili imovine.

Prava iz prethodnog stavka ne primjenjuju se u slučaju rata ili neposredne ratne opasnosti kao i slučaju elementarnih nepogoda i katastrofa.

2. Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 106.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

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

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja

ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 107.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako tvrdi da ono postoji.

Članak 108.

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

Ovlaštena osoba u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemirivala ili spolno uznemirivala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 109.

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 uznemirivala ili spolno uznemirivala, te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

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

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

Članak 110.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili

2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Članak 111.

U slučaju iz podstavka 1. prethodnog članka, ovlaštena će osobe u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

U odluci iz stavka 1. ovoga članka ovlaštena će osoba predložiti nadležnom tijelu Poslodavca da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemirivala ili spolno uznemirivala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja.

U slučaju iz podstavka 2. prethodnog članka, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 112.

Nadležno tijelo poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemirivala ili spolno uznemirivala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 113.

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

Članak 114.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu, ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog članka, kao i u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

2. Zaštita starijih radnika

Članak 115.

Zaštita starijih radnika ostvaruje se sukladno važećim odredbama Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama i Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi.

XII. MJERE KONTROLE

Članak 116.

Poslodavac može, kada to njegovi interesi zahtijevaju dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostora radi sprečavanja otuđivanja imovine Poslodavca.

Izbjegavanje kontrole može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

XIII. OBAVJEŠTAVANJE RADNIKA

Članak 117.

Obavještanje radnika provodi se objavljivanjem izvješća te općih, pojedinačnih i drugih akata na oglasnim pločama u poslovnim prostorijama poslodavca u njegovom sjedištu i izvan sjedišta ili na drugi njima dostupan način. Akti objavljeni na način utvrđen ovim člankom smatraju se uredno dostavljenim svim radnicima pa se prigovori na toj osnovi neće uvažavati.

Pojedinačni akt kojim je odlučeno o kakvom pravu ili obvezi radnika, dostavlja se odnosnom radniku kako je to propisano odredbom članka 96. ovog Pravilnika.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 118.

Riječi i pojmovi korišteni u ovom Pravilniku i aktima koji se donose na temelju njega, a koji imaju rodno značenje, bez obzira u kojem su rodu korištene, odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 119.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 18.07.2011. godine i Izmjene i dopune Pravilnika o radu od 15.06.2015. godine.

Članak 120.

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

Članak 121.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Dnevnog centra za rehabilitaciju Veruda-Pula.

**PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA:
Marica Vidak-Konjević**

Urbroj: 566-04-11/21
Pula, 10. lipnja 2021.g.

Utvrđuje se da je ovaj pročišćeni tekst Pravilnika o radu objavljen na oglasnoj ploči Dnevnog centra za rehabilitaciju Veruda - Pula dana 11. lipnja 2021.g., a stupio je na snagu dana 19. lipnja 2021.g.

**Ravnateljica:
Loretta Morosin,mag.rehab.educ.**