

**PRAVILNIK O RADU
DOMA ZA STARIJE I NEMOĆNE OSOBE
ĐAKOVO**

Đakovo, 2023. godine

Temeljem članka 211. stavak 2. Zakona o socijalnoj skrbi („Narodne novine“ broj 18/22., 46/22., 119/22. i 71/23.), članka 26. stavak 1. Zakona o radu („Narodne novine“ broj 93/14., 127/17., 98/19., 151/22. i 64/23.), te članka 27. i 48. Statuta Doma za starije i nemoćne osobe Đakovo, Upravno vijeće Doma za starije i nemoćne osobe Đakovo, na svojoj 30. sjednici održanoj dana 12.10.2023. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU DOMA ZA STARIJE I NEMOĆNE OSOBE ĐAKOVO

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom uređuju se prava i obveze radnika u radnim odnosima, plaće, naknade plaća, ostvarivanje materijalnih prava radnika, pravila o radu i u svezi s radom, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i mjere za zaštitu od diskriminacije te druga pitanja bitna za uređivanje radnih odnosa u Domu za starije i nemoćne osobe Đakovo kao Poslodavca.

(2) Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike zaposlene kod Poslodavca, osim ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu.

Članak 2.

(1) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

(2) Radnikom se, u smislu ovog Pravilnika smatra fizička osoba koja u radnom odnosu s Poslodavcem obavlja za njega određene poslove, neovisno o tome je li radni odnos zasnovan na određeno ili neodređeno vrijeme te neovisno o činjenici radi li radnik u punom, nepunom ili skraćenom radnom vremenu ili kao pripravnik.

(3) Osoba koja za Poslodavca obavlja određeni posao temeljem ugovora o djelu, autorskog ugovora i slično, ili je kod Poslodavca na stručnom osposobljavanju za samostalni rad u smislu odredbe čl. 59. Zakona o radu, ne smatra se radnikom u smislu ovog Pravilnika, a prava i obveze Poslodavca i takve osobe ravnaju se prema njihovom međusobnom ugovoru i posebnim propisima.

(4) Osoba mlađa od 15 (petnaest) godina ili osoba s 15 (petnaest) i starija od 15 (petnaest), a mlađa od 18 (osamnaest) godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

(5) Dijete i maloljetnik koji pohađaju obvezno osnovno obrazovanje smiju, samo uz prethodno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi, uz naplatu sudjelovati u aktivnostima snimanja filmova, oglašavanja, pripremanja i izvođenja umjetničkih, scenskih ili sličnih kulturnih djela te sportskih natjecanja, na način i u opsegu koji ne ugrožava njihovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe, školovanje ili razvoj.

(6) Odobrenje iz stavka 5. ovoga članka tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi izdaje na temelju zahtjeva zakonskog zastupnika djeteta i maloljetnika te jedan primjerak dostavlja tijelu nadležnom za poslove inspekcije rada.

(7) Zahtjev iz stavka 6. ovoga članka zakonski zastupnik djeteta i maloljetnika podnosi u roku od 15 (petnaest) dana prije početka njegova sudjelovanja u aktivnostima iz stavka 5. ovoga članka, a tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi o zahtjevu je dužno riješiti u roku od 10 (deset) dana od dana njegova podnošenja.

2. PRIMJENA PRAVILNIKA

Članak 3.

(1) Ako nakon stupanja na snagu ovog Pravilnika, zakonom, kolektivnim ugovorom i/ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca, pojedina prava radnika budu utvrđena u većem opsegu nego što su utvrđena ovim Pravilnikom, na ta će se prava neposredno primjenjivati odredbe takvog zakona, kolektivnog ugovora i/ili drugog propisa, dok će Pravilnik ostati na snazi i biti primjenjiv u preostalom dijelu.

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

3. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

(1) Prilikom stupanja na rad radnik će se pobliže upoznati s propisima o radnim odnosima, poslovima određenog radnog mjesta, uvjetima rada, pravima i obvezama iz radnog odnosa, organizacijom rada, te mjerama zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

Članak 5.

(1) Radni odnos se zasniva ugovorom o radu koji se sklapa u pisanom obliku.

(2) Pisani ugovor o radu mora sadržavati podatke propisane Zakonom o radu, odnosno, kada je to zakonom dopušteno, upućivanje na pojedine odredbe ovog Pravilnika te se dostavlja radniku prije početka rada.

(3) U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

(4) Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti uvid u Pravilnik o radu i ostale pravilnike ili/i interne akte kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

(5) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku najkasnije prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, koja mora sadržavati sve podatke propisane Zakonom o radu.

(6) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 (osam) dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Članak 6.

(1) Svaki radnik dužan je ugovorom preuzete poslove obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada.

(2) U skladu s posebnim zakonom, drugim propisima i aktima Poslodavca, radniku se moraju osiguravati uvjeti za siguran rad, te zaštita njegovog zdravlja i sigurnosti na radu, dostojanstva i privatnosti.

Članak 7.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga posredno ili neposredno onemogućuje ili bitno ometa ili bi ga mogla onemogućiti ili bitno omesti u izvršenju obveza iz ugovora o radu, ili koja ugrožava ili bi mogla ugroziti život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir. Također, radnik je dužan prilikom sklapanja ugovora o radu izvijestiti Poslodavca o svim svojim već sklopljenim ugovorima o radu za nepune radno vrijeme s drugim poslodavcem ili poslodavcima.

(2) Međutim, prilikom sklapanja ugovora o radu, kao i prilikom odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično), Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom. Na takva nedopuštena pitanja radnik ne mora odgovoriti.

4. PRETHODNO PROVJERAVANJE SPOSOBNOSTI RADNIKA

Članak 8.

(1) Prije sklapanja ugovora Poslodavac može obaviti prethodnu provjeru stručnih i drugih sposobnosti radnika. Ovisno o opisu poslova radnog mjesta za koje se budući radnik prijavio (kandidirao), Poslodavac može organizirati jednokratno ili višednevna provjeravanje sposobnosti i vještina radnika koje su potrebne za to radno mjesto. Višednevna provjeravanje sposobnosti i vještina radnika uobičajeno se vrši kod zapošljavanja radnika na onim radnim mjestima za koja Poslodavcu nije moguće jednokratnim razgovorom s kandidatom ili testom za određeno radno mjesto spoznati sve njegove kvalitete i nedostatke odnosno, u konačnici, procijeniti njegovu sposobnost ili nesposobnost za rad na konkretnom radnom mjestu, zbog potrebe posjedovanja određenih iznimnih vještina, sposobnosti, samostalnog pronalaženja rješenja za određene probleme i pitanja i slično. Zbog toga će Poslodavac provjeru postojanja ovih sposobnosti kod kandidata za rad na takvim radnim mjestima (a po svojoj diskrecijskoj ocjeni i kandidata za rad na bilo kojem radnom mjestu kod Poslodavca, odgovarajućom

primjenom odredaba ovog članka), vršiti kroz najduže 1 (jedan) tjedan na način da će kandidate za predmetna radna mjesta angažirati u radnom vremenu Poslodavca na stvarnim poslovima tih radnih mjesta, pri čemu testiranje svakog pojedinog kandidata ne smije trajati duže od 4 (četiri) sata dnevno. Kandidati nemaju pravo na bilo kakvu naknadu za vrijeme provedeno na testiranju, kao niti za eventualni radni, prodajni ili drugi učinak tijekom toga testiranja, bez obzira jesu li nakon testiranja zasnovali radni odnos s Poslodavcem ili nisu udovoljili na testiranju. Poslodavac je dužan, prije početka testiranja odnosno provjere sposobnosti kandidata za radnika na određenom radnom mjestu u skladu s ovim člankom, detaljno ga upoznati sa sadržajem i trajanjem postupka prethodne provjere sposobnosti, na koji postupak kandidat mora dati suglasnost. Kandidat koji ne pristane na postupak detaljne provjere sposobnosti u skladu s ovim člankom, isključuje se iz daljnjeg kandidacijskog postupka.

(2) U slučaju iz prethodnog stavka, Poslodavac će odlučiti koji će se oblik provjeravanja primijeniti i odrediti radnika koji će provesti provjeravanje.

(3) Postupak prethodnog provjeravanja, a niti njegovi rezultati, ne obvezuju Poslodavca, ali kandidat za radno mjesto ne smije biti diskriminiran po bilo kojoj osnovi u odnosu na druge kandidate u postupku prethodnog provjeravanja.

(4) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled. Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika snosi Poslodavac. Poslodavac je dužan maloljetnog kandidata za radno mjesto uputiti u postupak prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za rad na takvom mjestu, sukladno odredbama važećeg Pravilnika o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati, odnosno drugog odgovarajućeg propisa.

5. PROBNI RAD

Članak 9.

(1) Trajanje probnog rada određuje se u svakom pojedinom slučaju ugovorom, s tim da on može trajati najduže 6 (šest) mjeseci.

(2) Iznimno od prethodnog stavka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust sukladno Zakonu o radu, u kojem slučaju se trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od 6 (šest) mjeseci.

(3) Obje strane mogu za vrijeme probnog rada otkazati ugovor, poštujući pritom otkazni rok od 1 (jednog) tjedna. Kada poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog nezadovoljavanja radnika na probnom radu, na takav se otkaz ne primjenjuju odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim onih koje

se odnose na obvezan oblik takvog otkaza (pisani oblik, obrazloženje i dostava radniku , početak tijeka otkaznog roka s danom dostave pisane odluke o otkazu i mogućnosti sudskog raskida ugovora o radu - sukladno Zakona o radu).

(4) Ako poslodavac najkasnije posljednjeg dana probnog rada ne donese odluku o otkazu ugovora o radu radniku na probnom radu zbog neuspjeha probnog rada, smatra se da je radnik s uspjehom obavio probni rad. Dostava donesene odluke o neuspjehu probnog rada i njezino trajanje ne utječe na valjanost same odluke o otkazu ugovora o radu zbog neuspjeha probnog rada, ukoliko je donesena u ovdje navedenom roku.

6. STRUČNO USAVRŠAVANJE

Članak 10.

(1) Poslodavac može, u skladu s mogućnosti i potrebama rada, a prema svojoj slobodnoj volji i sukladno poslovnim rezultatima radnika i njegovoj volji za školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, uputiti radnika na daljnje osposobljavanje odnosno stručno usavršavanje u Republici Hrvatskoj ili inozemstvu. Također, Poslodavac može radniku omogućiti stručno usavršavanje pohađanjem stručnih seminara u poslovnim prostorijama Poslodavca ili na nekom drugom mjestu gdje će se održavati seminari na teritoriju Republike Hrvatske u organizaciji Poslodavca ili drugih pravnih osoba.

(2) Pri upućivanju na stručno usavršavanje, sve troškove putovanja, smještaja i stručnog usavršavanja snosit će Poslodavac, ali se radnik i Poslodavac u svakom pojedinom slučaju mogu drugačije dogovoriti u pisanom obliku, u kojem će se slučaju za ocjenu njihovih prava i obveza u cijelosti koristiti i primjenjivati taj njihov zaseban ugovor.

(3) Poslodavac može radniku omogućiti osposobljavanje iz prethodnog stavka u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova. Pri upućivanju na osposobljavanje zbog promjena i uvođenja novog načina ili organizacije rada, sve troškove putovanja, smještaja i osposobljavanja snosit će Poslodavac.

7. TRAJANJE RADNOG ODNOSA

Članak 11.

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

(2) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena. Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

(3) S istim radnikom smije se sklopiti najviše 3 (tri) uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od 3 (tri) godine.

(4) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 3. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od 3 (tri) mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

(5) Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 4. ovoga članka smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

(6) Trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od 3 (tri) godine ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(7) Istekom roka od 3 (tri) godine iz stavka 3. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od 3 (tri) godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme protekla najmanje 6 (šest) mjeseci.

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

Članak 12.

(1) Radnik koji najmanje 6 (šest) mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

(2) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 (trideset) dana od dana zaprimanja zahtjeva.

(3) Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 (trideset) dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 6 (šest) mjeseci.

Članak 13.

(1) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je s Poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

(2) Ako kod Poslodavca ili prema posebnom propisu s njim povezanog poslodavca nema takvog radnika, Poslodavac je tada dužan osigurati radniku zaposlenom na određeno vrijeme uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme i obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine. Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca nisu uređeni takvi uvjeti rada, Poslodavac je dužan radniku s kojim je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

(3) Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

8. PRIPRAVNIŠTVO

Članak 14.

(1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

(2) Pripravnik iz stavka 1. ovog članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

(3) Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme.

(4) Pripravnički staž stručnih radnika u Domu za starije i nemoćne osobe Đakovo obavlja se sukladno Pravilniku o pripravničkom stažu i polaganju stručnog ispita u djelatnosti socijalne skrbi (NN 148/22.)

Članak 15.

Pripravnički staž obavlja se pod nadzorom stručnog voditelja (mentora) po programu i u trajanju sukladno Zakonu o socijalnoj skrbi i Pravilniku o pripravničkom stažu i polaganju stručnog ispita u djelatnosti socijalne skrbi (NN 148/22.)

Članak 16.

Nakon obavljenog pripravničkog staža stručni radnici stječu pravo polaganja stručnog ispita u ministarstvu nadležnom za poslove socijalne skrbi.

Članak 17.

Ministar nadležan za poslove socijalne skrbi propisuje sadržaj i način provođenja pripravničkog staža i polaganja stručnog ispita.

9. OBAVLJANJE POSLOVA RADNIKA NA IZDVOJENOM MJESTU RADA

Članak 18.

(1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i Poslodavca, a koji nije prostor Poslodavca.

(2) Poslovi koji su ovim Pravilnikom ili drugim internim aktom Poslodavca utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada.

(3) Radnici koji zbog prirode svog posla nisu u mogućnosti obavljati svoje poslove od kuće (npr. poslovi gdje je fizička prisutnost na radnom mjestu nužna za obavljanje ugovorenih poslova) ne mogu obavljati rad na izdvojenom mjestu rada.

(4) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

(5) Za rad iz stavka 4. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 (trideset) dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Članak 19.

(1) Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

(2) Radnik koji radi u prostoru poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:

1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.

(3) Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka može zatražiti od poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.

(4) U slučaju iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

(5) Ako poslodavac prihvati zahtjev iz stavka 3. ovoga članka, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca

Članak 20.

(1) Radnik može poslove svog radnog mjesta obavljati na slijedeći način:

- a) radnik obavlja svoje poslove isključivo u prostoru Poslodavca,
- b) radnik povremeno obavlja svoje poslove od kuće ili drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca sukladno pisanoj odluci Poslodavca.

Članak 21.

RAD OD KUĆE

(1) U svrhu obavljanja rada od kuće potrebno je ispunjenje sljedećih preduvjeta:

- a) organizacija rada omogućava radniku obavljanje rada od kuće,
- b) radnik ima odobrenje nadređenog za rad od kuće,
- c) radnik ima osigurane tehničke preduvjete za rad od kuće te se pridržava sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima,
- d) za vrijeme rada od kuće osigurana je jednaka kvaliteta i produktivnost u izvršavanju radnih zadataka od strane radnika, kao i za vrijeme rada u prostorijama Poslodavca.

(2) Ako je Poslodavac osigurao radniku opremu za rad od kuće iz stavka 1., točke c) ovog članka, ista ostaje vlasništvo Poslodavca, te ju je radnik dužan vratiti po prestanku rada od kuće.

(3) Radnik je dužan voditi računa o dodijeljenoj opremi za rad te je zaštititi od gubitka, krađe, oštećenja, zlouporabe ili uništenja.

(4) Prilikom rada s opremom za rad od kuće iz stavka 1., točke c) ovog članka, korištenja sredstava elektroničke komunikacije te korištenja Interneta i spajanja na interne resurse Poslodavca, radnik mora primijeniti osobitu pažnju i oprez, te koristiti samo od Poslodavca dozvoljene alate poštujući sve smjernice i upute Poslodavca.

(5) Poslodavac može u bilo kojem trenutku opozvati odobrenje za rad od kuće ako je to potrebno zbog poslovnih razloga ili ako radnik nije osigurao jednaku kvalitetu i produktivnost za vrijeme rada od kuće u izvršavanju radnih zadataka kao za rada u prostorijama Poslodavca, bilo u cijelosti, bilo za pojedini dan rada od kuće, ako smatra da je na taj dan potreban rad radnika u prostoru Poslodavca uz

obavijest o tome radniku dan ranije.

(6) Radnik je dužan po pozivu Poslodavca prisustvovati sastancima organiziranim u poslovnim prostorijama Poslodavca ili nekom drugom prostoru (npr. kod poslovnih partnera i sl.) te je dužan odazvati se pozivu na službeni put kad je to potrebno zbog poslovnih razloga čak i u danima kada je predviđen rad od kuće sukladno stavku 1. ovog članka.

(7) Radnik je dužan pridržavati se odredbi o rasporedu radnog vremena u skladu s ugovorom o radu, odlukom Poslodavca ili drugim internim aktom Poslodavca.

(8) Radnik je dužan voditi evidenciju o početku i završetku rada te je dužan navedene podatke evidentirati u tablici evidencije radnog vremena Poslodavca.

Članak 22.

(1) Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor poslodavca radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom.

(2) Rad od kuće može se dopustiti radniku koji je prethodno od strane Poslodavca osposobljen za rad na siguran način i koji ispunjava minimalne zahtjeve radnog mjesta / mjesta rada koje je odredio Poslodavac.

(3) Poslodavac će radniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu za rad od kuće.

(4) Radnik rad od kuće može obavljati isključivo na lokaciji o kojoj je radnik obavijestio Poslodavca i za koju je unaprijed utvrđeno da ispunjava uvjete radnog mjesta / mjesta rada za sigurno obavljanje rada od kuće.

(5) U slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti radnika za vrijeme rada od kuće, ozlijeđeni radnik/radnikov nadređeni dužni su o pretrpljenoj ozljedi ili profesionalnoj bolesti odmah obavijestiti stručnjaka zaštite na radu koji će pokrenuti postupak utvrđivanja i priznavanja ozljede na radu ili profesionalne bolesti i provesti sve ostale propisane mjere.

Članak 23.

Radnik koji radi od kuće sukladno članku 20. ovog Pravilnika ima pravo na naknadu troškova nastalih zbog obavljanja posla u iznosu koji se određuje pisanom odlukom Poslodavca.

Članak 24.

Prilikom rada od kuće, radnik je dužan pridržavati se svih internih akata Poslodavca što uključuje primjenu odredbi ovog Pravilnika, Pravilnika o tajnosti podataka, Pravilnika o zaštiti na radu itd.

10. RADNO VRIJEME

Članak 25.

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

(2) Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu ne bude određeno kraće radno vrijeme.

(3) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 (četrdeset) sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca, uz uvjet da je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestio svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(4) Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

Članak 26.

(1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti kada narav i opseg poslova odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu, s tim da radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuna radna vremena s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena, osim u slučaju iz članka 25., stavka 3. ovog Pravilnika.

(2) 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.

(3) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima za koje se sklapa ugovor o radu sa skraćenim radnim vremenom.

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

Članak 27.

(1) Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom

tjedna, odnosno na samo neke dane u tjednu.

(2) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede dnevnog odmora, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta. Ostala prava ti radnici ostvaruju u opsegu koji odgovara dužini trajanja nepunog radnog vremena. Na radnike koji rade u nepunom radnom vremenu na odgovarajući se način primjenjuje odredba čl. 13. st. 1. ovog Pravilnika.

(3) Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća i druga materijalna prava (jubilarna nagrada, regres, naknada za božićne blagdane i slično) određuje se razmjerno ugovorenom radnom vremenu na koje su zasnovali radni odnos, no ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Članak 28.

(1) 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).

(2) 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 7 (sedam) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 (pedeset) sati tjedno.

(4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 (sto osamdeset) sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 (dvjesto pedeset) sati godišnje.

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(6) Trudnica, roditelj s djetetom do 8 (osam) godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Članak 29.

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

(2) 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.

(3) 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.

Evidencija prisutnosti na radu

Članak 30.

(1) Kod poslodavca se vodi evidencija prisutnosti na radu te ostvarenoj dnevnoj, tjednoj i mjesečnoj satnici svakog radnika.

(2) Evidenciju iz stavka 1. ovoga članka za svaku ustrojbenu jedinicu vodi voditelj ustrojbene jedinice.

(3) Radnici su dužni što je moguće prije obavijestiti neposrednog voditelja o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 (tri) dana su dužni dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju administrativno-financijskoj službi poslodavca.

11. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 31.

(1) Radnik koji radi najmanje 6 (šest) sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na stanku u trajanju od 30 (trideset) minuta, koja se uračunava u radno vrijeme, ali ne mora biti u neprekidnom trajanju.

(2) Radnici koji su kod Poslodavca zaposleni u nepunom radnom vremenu, a čije ukupno dnevno radno vrijeme kod dva ili više poslodavaca traje najmanje 6 (šest) sati, pravo na stanku ostvaruju kod Poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Dnevni odmor

Članak 32.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 (dvadeset i četiri) sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 33.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 48 (četrdeset i osam) sati, koji u pravilu koristi subotom i nedjeljom.

(2) Odlukom Poslodavca o rasporedu radnoga vremena utvrđuju se poslovi na kojima se zbog specifičnih potreba djelatnosti Poslodavca mora raditi subotom i/ili nedjeljom.

(3) Radnicima koji rade na poslovima iz prethodnog stavka, umjesto subote i/ili nedjelje, kao razdoblje tjednog odmora utvrđuju se neki drugi dan/dani u tjednu.

(4) Ako radnik zbog prijeke potrebe radi na dan ili dane tjednog odmora, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Godišnji odmor

Članak 34.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

Članak 35.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje 4 (četiri) tjedna, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje 5 (pet) tjedana.

(2) Kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu može se utvrditi trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćega propisanog stavkom 1. ovoga članka.

(3) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.

Članak 36.

(1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 35. stavkom 3. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 35. stavaka 1. i 2. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Iznimno od članka 35. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

(3) Poslodavac koji je radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Članak 37.

- (1) Godišnji odmor iz članaka 35. i 36. ovog Pravilnika radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.
- (2) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.
- (4) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz članka 36. stavaka 1. i 2. ovoga Pravilnika, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Članak 38.

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

Članak 39.

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna 3 (tri) mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).
- (2) U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Naknada iz stavka 2. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 40.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje 2 (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 2 (dva) tjedna.

Članak 41.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 40. ovoga Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 40. ovoga Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 40. ovoga Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

(4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(5) Iznimno 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.

Članak 42.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

(3) Radnika se mora najmanje 15 (petnaest) dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

(4) Radnik ima pravo koristiti 2 (dva) puta po 1 (jedan) dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti najmanje 2 (dva) dana ranije.

Plaćeni dopust

Članak 43.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe (sklapanje braka, rođenje djeteta, teža bolest ili smrt člana uže obitelji i sl.), prema odredbama važećih propisa za djelatnost socijalne skrbi do ukupno najviše 10 (deset) radnih dana.

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj neovisno o broju dana koje je tijekom godine iskoristio po drugim osnovama.

(3) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na 2 (dva) plaćena slobodna radna dana.

(4) O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

(5) Pravo iz stavka 3. ovoga članka radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

Članak 44.

(1) Za vrijeme općeg ili stručnog školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, ako je vezano za obavljanje poslova radnog mjesta odnosno djelatnosti, radniku će se odobriti u jednoj kalendarskoj godini plaćeni dopust do 10 (deset) dana godišnje, a za polaganje završnog ispita još 5 (pet) dana.

(2) Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust do 15 (petnaest) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini za pripremanje i polaganje ispita, a za polaganje završnog ispita još 5 (pet) dana.

Za polaganje stručnog ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust i to:

- 5 (pet) radnih dana za radna mjesta III. vrste;
- 7 (sedam) radnih dana za radna mjesta II. vrste; i
- 10 (deset) radnih dana za radna mjesta I. vrste.

(3) Pripravnik i drugi stručni radnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže stručni ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita još jedan dan te plaćene troškove puta što uključuje put i prema potrebi smještaj.

Članak 45.

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

(2) Ako okolnost za koju radnik ima pravo na plaćeni dopust nastupi u vrijeme odsutnosti radnika s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju, osim ako se radi o plaćenom dopustu za školovanje.

Neplaćeni dopust

Članak 46.

(1) Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca. Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom nije drukčije određeno.

(2) Radnik ima pravo u jednoj kalendarskoj godini na oslobođenje od obveza rada bez naknade plaće (neplaćeni dopust) za potrebe općeg ili stručnog školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe prema odredbama važećih propisa za djelatnost socijalne skrbi.

(3) Ako okolnosti to zahtijevaju Poslodavac može radniku dati neplaćeni dopust i u duljem trajanju, ako je školovanje u vezi s poslovima koje radnik obavlja u ustanovi ili njegovom profesijom, odnosno djelatnošću ustanove.

(4) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 (pet) radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi. Pod pružanjem osobne skrbi, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

(5) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.

Odsutnost s posla

Članak 47.

(1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla (1) jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz prethodnog stavka smatra se vremenom provedenim na radu.

12. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

Plaća

Članak 48.

(1) Plaća je primitak radnika koji Poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

(2) Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću iz stavka 1. ovoga članka, koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

(3) Plaća se može sastojati od:

1. osnovne (ugovorene) plaće,
2. dodataka i
3. ostalih primitaka.

(4) Plaća radnika određuje se u skladu s Zakonom o plaćama u javnim službama, Uredbom o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama, važećim Temeljnim kolektivnim ugovorom za službenike i namještenike u javnim službama i važećim Kolektivnim ugovorom za djelatnost socijalne skrbi.

Naknada plaće

Članak 49.

(1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

(2) Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret poslodavca.

Članak 50.

(1) Poslodavac je dužan, prilikom isplate plaće i naknade plaće, a najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće i naknade plaće, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Ako Poslodavac u roku iz stavka 1. ovog članka radniku ne isplati plaću ili naknadu za plaće, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata, radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

(3) Obračun iz stavka 2. ovog članka je ovršna isprava.

Naknada troškova prijevoza

Članak 51.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla prema odredbama važećih propisa u trenutku isplate, koji se odnose na djelatnike u socijalnoj skrbi.

Dnevnica za službeni put

Članak 52.

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji ili inozemstvu, pripada mu naknada troškova prijevoza, dnevnice i naknada iznosa troškova smještaja, sukladno odredbama važećih kolektivnih ugovora.

(2) Radnik je dužan u roku od tri dana od povratka sa službenog puta ispostaviti Poslodavcu obračun troškova službenog putovanja u zemlji ili inozemstvu.

Naknada za odvojeni život

Članak 53.

(1) Radniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji ako zbog mjesta stalnog rada, različitog od prebivališta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji, kako je određeno važećim propisima u trenutku isplate, za djelatnike u socijalnoj skrbi.

(2) Radnik nema pravo na naknadu iz stavka 1. ovoga članka za mjesec u kojem nije radio niti jedan dan, neovisno o razlozima.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 54.

(1) Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(2) Poslodavac će nalog iz prethodnog stavka izdati za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog zasebno.

Ostala materijalna prava

Članak 55.

Radnik ima pravo na prigodnu novčanu nagradu povodom božićnih i novogodišnjih blagdana te novčanu nagradu prigodom uskršnjih blagdana, sukladno odredbama važećeg Kolektivnog ugovora.

Članak 56.

Povodom dana Sv. Nikole radnik ima pravo na prigodni dar za svako dijete do 15 (petnaest) godina sukladno odredbama važećeg Kolektivnog ugovora.

Otpremnina za mirovinu

Članak 57.

Kad radnik odlazi u mirovinu, Poslodavac će mu isplatiti otpremninu u iznosu koji je sukladan važećim propisima u trenutku svake pojedine isplate.

13. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 58.

Poslodavac je dužan osigurati zaposlenike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada.

Članak 59.

(1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

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

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

(4) Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika i drugih osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada.

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

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 60.

1) Uznemiravanjem se smatra vrijeđanje radnika, vikanje, omalovažavanje, podcjenjivanje, nejednaki tretman, te uskraćivanje i umanjivanje prava i sl.

(2) Kao preventivne mjere za zaštitu dostojanstva, poslodavac će upoznati sve radnike, a osobito rukovoditelje, s obavezom korektnog međusobnog ponašanja, te osigurati poštivanje svih potrebnih propisa, te će osigurati uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

(3) U cilju zaštite dostojanstva radnika Poslodavac će naročito voditi računa pri donošenju odluke o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru obvezne radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine, te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

Članak 61.

(1) Ravnatelj Doma će imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

(2) Ravnatelj ili osobe iz stavka 1. ovog članka obvezne su što je moguće prije, a najkasnije u roku 8 (osam) dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji. Sadržaj poduzetih radnji i mjera ovisi o okolnostima slučaja (prijedlog drugačijeg rasporeda rada određenih radnika, ako to priroda posla omogućava, razmještaj radnika u poslovnim prostorijama, usmeno upozorenje, pismeno upozorenje uz najavu prestanka ugovora o radu i dr.).

(3) U postupku rješavanja pritužbi radnika, osoba koja rješava pritužbu može, ako ocijeni potrebnim, zatražiti izjašnjavanje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba.

(4) Osoba koja rješava pritužbu je obvezna pažljivo ispitati svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika.

(5) Radnik može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik, predstavnik radničkog vijeća ili odvjetnik.

(6) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

(7) Spolno uznemiravanje radnika od strane osoba koje su hijerarhijski nadređene, predstavlja tešku povredu obveze iz ugovora o radu.

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

(9) U odnosu na prikupljene podatke i činjenice, te u odnosu na poduzete i predložene mjere zaštite dostojanstva radnika, imenovana osoba je obvezna štiti privatnost i dostojanstvo svih sudionika i doprinosti atmosferi međusobnog uvažavanja i poštovanja zaposlenih radnika, neovisno od njihovog hijerarhijskog položaja u radnoj sredini.

(10) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

(11) Povreda odredbi o tajnosti podataka od strane osobe imenovane za primanje i rješavanje pritužbi radnika, predstavlja tešku povredu ugovora o radu.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 62.

(1) Radnici su obavezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i utvrđivanja osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i dr.

(2) Promijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

(3) Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 63.

(1) Poslodavac će imenovati osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostaviti trećim osobama samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom te koja je ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju li se trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

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

Članak 64.

Poslodavac, osoba iz članka 63. ovog Pravilnika ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

Zabrana diskriminacije

Članak 65.

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

14. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 66.

Ugovor o radu prestaje:

1. Smrću radnika
2. Istekom vremena na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. Kada radnik navrší 65 (šezdeset i pet) godina života i 15 (petnaest) godina mirovinskog staža osiguranja, 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

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 67.

(1) Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik i Poslodavac.

(2) Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
- datum prestanka ugovora o radu
- broj dana godišnjeg odmora iz prethodne godine na koje radnik ima pravo, ako nije iskorišten,
- broj dana godišnjeg odmora iz tekuće godine na koje radnik ima pravo,
- način i rok plaćanja eventualno nepodmirenih obveza radnika prema poslodavcu (npr. povrat sredstava uložениh u obrazovanje radnika),
- način i rok plaćanja eventualno nepodmirenih obveza poslodavca prema radniku (npr. prekovremeni sati i sati iz preraspodjele radnog vremena),
- obveza čuvanja poslovne tajne,
- pravo radnika na otpremninu,
- način rješavanja sporova iz sporazuma i dr.

Otkaz ugovora o radu

Članak 68.

Ugovor o radu može otkazati Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz od strane poslodavca

Članak 69.

(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdan razlog, u slučaju:

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

Članak 70.

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

Članak 71.

(1) Prije otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

(2) Prije izvanrednog otkazivanja ili redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Redoviti otkaz od strane radnika

Članak 72.

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

Redoviti otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 73.

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

Izvanredni otkaz

Članak 74.

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

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 75.

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

Otkazni rok i staž proveden u Domu

Članak 76.

U slučaju redovitog otkaza, za otkazni rok primjenjivat će se odredbe važećeg Zakona o radu i važećeg Kolektivnog ugovora.

Članak 77.

Za vrijeme otkaznog roka, radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada najmanje 4 (četiri) sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 78.

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

Otpremnina

Članak 79.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon 2 (dvije) godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje u skladu sa Zakonom o radu i važećem Kolektivnom ugovoru.

15. OSOBITO TEŠKE POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 80.

(1) Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa, zbog kojih Poslodavac može izvanredno otkazati radni odnos, smatraju se naročito ove povrede obveza iz radnog odnosa:

- ne otpočinjanje s radom na dan koji je ugovorom određen kao dan početka rada, bez opravdanih razloga,
- neopravdani izostanak s rada 2 (dva) dana uzastopno,
- namjerno ili grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu,
- neobavješćavanje poslodavca prilikom sklapanja ugovora o radu o postojanju bolesti ili druge okolnosti koja će radnika onemogućavati ili bitno ometati u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koje ugrožavaju živote ili zdravlje osoba s kojima će u izvršenju ugovora o radu radnik dolaziti u dodir,
- nesvrshodno i neodgovorno, te nezakonito raspolaganje sredstvima za rad u vlasništvu poslodavca,
- otuđenje ili uništavanje imovine,
- povreda propisa o osiguranju i zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda te osiguranju od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija,
- zloupotreba prava na korištenje bolovanja,
- konzumiranje alkohola, opojnih droga ili drugih opojnih sredstava na radnom mjestu ili dolazak na rad pod utjecajem alkohola, opojnih droga ili drugih opojnih sredstava,
- odbijanje ispitivanja radi provjere ima li u organizmu alkohola, opojnih droga ili drugih opojnih sredstava.
- povreda propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, sredstava rada i životne sredine,
- sudjelovanje u fizičkom obračunu na radnom mjestu ili van radnog mjesta sa nekim od radnika, komitenata ili osoba koje su na bilo koji način povezane s poslodavcem,
- grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima i korisnicima usluga i sl.
- počinjenje kaznenog djela na radu ili u vezi s radom.

16. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 81.

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

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

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

(4) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od 15 (petnaest) dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka.

(5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika propisane Zakonom o radu.

Članak 82.

(1) Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj Doma.

(2) Odluke iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se radniku izravno, uz potpis kojim radnik potvrđuje primitak odluke.

(3) Ako radnik odbije primiti odluku ili ako se ne nalazi na poslu, odluka se radniku dostavlja preporučenom poštanskom pošiljkom na kućnu adresu koju je isti dostavio Poslodavcu.

(4) Ako dostavu odluke na kućnu adresu nije uspjela, odluka će se istaknuti na oglasnoj ploči Poslodavca. Istekom roka od 3 (tri) dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči, dostava se smatra izvršenom.

17. ODGOVORNOST ZA ŠTETU

Odgovornost radnika

Članak 83.

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

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

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

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

Članak 84.

(1) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

(2) Procjena vrijednosti oštećenih stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 85.

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.

Odgovornost Poslodavca

Članak 86.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

(2) 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.

18. ZABRANA RADA POD UTJECAJEM ALKOHOLA I DRUGIH SREDSTAVA OVISNOSTI I MJERE KONTROLE

Članak 87.

(1) Zabranjeno je uzimanje alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti prije i tijekom rada i njihovo unošenje u radne prostorije i prostore.

(2) Osoba pod utjecajem alkohola, droge ili drugih sredstava ovisnosti ne smije obavljati poslove i radne zadatke.

Članak 88.

Radnik odgovoran za zaštitu na radu dužan je pozvati, uputiti ili izvršiti provjeru radnika za koga se opravdano dvoji da je pod utjecajem alkohola i drugih sredstava ovisnosti.

Članak 89.

Radnik je dužan pristupiti provjeri o tome je li pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

Članak 90.

(1) Utvrđivanje, je li osoba pod utjecajem alkohola, obavlja se, prema zakonskim propisima, alkometrom ili uzimanjem krvi radi analize.

(2) Zaposlenik se na provjeru o tome je li pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti može uputiti i na liječnički pregled u zdravstvenu ustanovu, te na uzimanje krvi i urina radi analize.

Članak 91.

(1) U smislu ovog Pravilnika smatrat će se i bez posebne provjere alkoholiziranosti, da je pod utjecajem alkohola:

- zaposlenik za kojeg je utvrđeno da je za vrijeme ili izravno prije rada uzimao alkohol,
- zaposlenik koji se odbije podvrći ispitivanju radi utvrđivanja je li pod utjecajem alkohola,
- zaposlenik koji odbija da preda alkohol što ga je donio na rad,

Članak 92.

(1) O utvrđivanju alkoholiziranosti osoba na radu, bez obzira na način provjere, vodi se zapisnik, koji sadrži podatke o ispitivanom zaposleniku, podatke o mjestu i vremenu provjere, tko provjeru provodi, te tko joj je nazočan (svjedoci), zatim podatke o načinu utvrđivanja alkoholiziranosti s rezultatima, te zaključak kojim se utvrđuje stanje alkoholiziranosti, mogućnost nastavka rada ili potrebitost udaljavanja zaposlenika s rada.

(2) Zapisnik potpisuje odgovorna osoba zaštite na radu koja je obavila provjeru, zaposlenici koji su bili nazočni, te provjeravani zaposlenik.

Članak 93.

Zaposlenika za kojeg se provjerom utvrdi da je pod utjecajem alkohola privremeno se udaljuje s mjesta rada.

Članak 94.

(1) Kada se utvrdi ili smatra prema odredbama ovog Pravilnika da je zaposlenik pod utjecajem alkohola ili drugog sredstva ovisnosti, dužan je prekinuti rad odmah po primitku odluke ili naloga o udaljavanju s rada.

(2) Ako zaposlenik odbije napustiti mjesto rada, pozvat će se mjerodavna redarstvena služba.

Članak 95.

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.

19. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 96.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon isteka roka od 8 dana od objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 97.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan zakonom za njegovo donošenje.

Članak 98.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 17.04.2015. godine.

KLASA: 003-07/23-03/27

URBROJ: 2121-35-08-01-23-1

Predsjednik Upravnog vijeća
Tomislav Ramljak, dipl.soc. radnik

Na ovaj Pravilnik o radu, Osječko-baranjska županija kao osnivač, dala je prethodnu suglasnost dana _____ godine.

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči Doma dana _____ godine, a stupio je na snagu _____ godine.

Ravnateljica
Izv.prof.dr.sc. Mikšić Štefica, mag.med.techn.
