

P R A V I L N I K

O R A D U

Čakovec, veljača 2024. godine

SADRŽAJ:

I.	OPĆE ODREDBE	str.	3.
II.	ZABRANA DISKRIMINACIJE	str.	3. – 5.
III.	ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	str.	5. – 9.
IV.	PRIPRAVNICI	str.	9. – 10.
V.	RADNO VRIJEME	str.	11. – 15.
VI.	ODMORI I DOPUSTI	str.	15. – 19.
VII.	NOĆNI RAD	str.	19.
VIII.	ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, DOSTOJANSTVA I PRIVATNOSTI RADNIKA	str.	20. – 25.
IX.	PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGA PRIMANJA RADNIKA	str.	25. – 30.
X.	IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA	str.	30.
XI.	ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM	str.	30. – 31.
XII.	POVREDA OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA I MATERIJALNA ODGOVORNOST	str.	31. – 32.
XIII.	PRESTANAK UGOVORA O RADU	str.	33. – 37.
XIV.	OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	str.	37. – 38.
XV.	NAKNADA ŠTETE	str.	39. – 40.
XVI.	SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	str.	40.
XVII.	PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	str.	40. - 41.

Temeljem članka 26. Zakona o radu («NN RH» br. 93/14., 127/17., 98/19., 151/22. i 64/23.) poslodavac Društvo osoba s tjelesnim invaliditetom Međimurske županije, Čakovec, A. Starčevića 1, zastupano po predsjednici Miljenki Radović, mag.iur, donosi

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

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom o radu uređuje posebno zasnivanje radnog odnosa, zaštita privatnosti i dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacije, probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad, radno vrijeme, odmori i dopusti, noćni rad, zaštita radnika, grupe složenosti poslova, plaće, povrede obveza iz radnog odnosa i materijalna odgovornost, prestanak radnog odnosa.

Ovaj Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, osim ako prava i obaveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena zakonom, posebnim propisima, kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu.

II. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 2.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje, radnika, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama, na osnovi 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 nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Diskriminacija je zabranjena osobito u područjima:

- rada i radnih uvjeta,
- kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju i napredovanju,
- pristupa svim vrstama stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije,
- članstva i djelovanja u sindikatima, organizacijama civilnog društva, političkim strankama ili bilo kojim drugim organizacijama.

Diskriminacijom se smatra i propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama omogući pristup radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjern teret za onoga tko je to dužan omogućiti.

Članak 3.

Ne smatra se diskriminacijom stavljanje u nepovoljniji položaj u slijedećim slučajevima:

- pogodovanje trudnicama, djeci, mladeži, starijim osobama, osobama s pravnom obvezom uzdržavanja koje redovito ispunjavaju obvezu uzdržavanja i osobama s invaliditetom u cilju njihove zaštite kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa i mjera,
- u odnosu na prirodu posla kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike povezane s nekim od osnova iz čl. 3. ovog Pravilnika o radu predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeren,
- pri zasnivanju radnog odnosa, uključenja u članstvo te u djelovanju koje je u skladu s naukom i poslanjem crkve i vjerske zajednice upisane u Evidenciju vjerskih zajednica u Republici Hrvatskoj, te druge javne ili privatne organizacije koje djeluju u skladu s Ustavom i zakonima, ako tako zahtijevaju vjerska doktrina, uvjerenja ili ciljevi,
- određivanje najniže dobi i/ili profesionalnog iskustva i/ili stupnja obrazovanja kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ili kao uvjeta za stjecanje drugih pogodnosti vezanih uz radni odnos kada je to predviđeno posebnim propisima,
- određivanje prikladne i primjerene najviše dobi kao razlog za prestanak radnog odnosa te propisivanje dobi kao uvjeta za stjecanje prava na mirovinu.

Članak 4.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja diskriminaciju.

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

Članak 5.

U slučaju diskriminacije iz članka 2. ovog Pravilnika osoba koja traži zaposlenje i radnik mogu zahtijevati naknadu štete po općim propisima obveznog prava.

Članak 6.

Ako osoba koja traži zaposlenje odnosno radnik u sudskom ili drugom postupku tvrdi da je povrijeđeno njezino pravo na jednako postupanje, dužna je učiniti vjerojatnim da je došlo do diskriminacije.

U tom slučaju teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije leži na protivnoj stranci.

Članak 7.

Radnik je dužan rad obavljati osobno po pravilima struke i posebnim uvjetima dobivenim od strane poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada, sukladno odredbama ugovora o radu.

Radnici su dužni usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese poslodavca pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

Članak 8.

Radnik je obvezan;

- raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje, drugih radnika, korisnika usluge te sigurnost opreme i uređaja,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada, kao i uputa poslodavca i korisnika usluge,
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposredno nadređenog na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima kao i neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika, odnosno korisnika usluge,
- upoznati poslodavca ili nadležnog liječnika kod zasnivanja radnog odnosa i u tijeku rada, na tjelesne nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika ili korisnika usluge,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- podvrgnuti se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolesti,
- pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je uključen.

III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 9.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom i ovim pravilnikom, zasnovati radni odnos kod poslodavca ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen zakonom i posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisane zakonom, drugim propisima i kolektivnim ugovorom.

1. Sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

Kada se kod poslodavca javi potreba za zasnivanjem radnog odnosa s novim radnikom, poslodavac donosi odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa. O odluci iz st. 1. ovog članka može se obavijestiti Zavod za zapošljavanja podnošenjem prijave potrebe za radnikom i to u roku od 8 dana.

Članak 11.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pismenom obliku.

Članak 12.

Ugovor o radu mora sadržavati sve uglavke propisane zakonom. Osim uglavaka iz prethodnog stavka, ugovor o radu može sadržavati i druge dopuštene uglavke o kojima se stranke sporazumiju.

Članak 13.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pismenom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pismenu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu. Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke kao i ugovor o radu.

Ako poslodavac ne sklopi sa radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 14.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Članak 15.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čije je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Članak 16.

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 dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 17.

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

U slučaju zapošljavanja maloljetnika ili provođenje učenja temeljeno na radu, povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, poslodavac je dužan voditi računa o tome da kod osobe koja je u redovitom kontaktu s djetetom i maloljetnikom ne postoji neka od sljedećih zapreka:

1. pravomoćno je osuđena za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su, prije nego što su počinjena, bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom
2. protiv nje se vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u točki 1. ovoga stavka.

Ne smije se zaposliti maloljetnik prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.

Članak 18.

U okviru učenja temeljenog na radu u skladu s propisom o strukovnom obrazovanju, dijete s navršenih 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje ne smije obavljati poslove duže od osam sati dnevno i 40 sati tjedno, neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.

U okviru obavljanja povremenog rada redovitog učenika u skladu s propisom o obavljanju djelatnosti u svezi sa zapošljavanjem, dijete s navršениh 14 godina koje više ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje ne smije obavljati poslove duže od sedam sati dnevno i 35 sati tjedno za poslove koji u razdoblju kada nema nastave traju duže od tjedan dana.

Ograničenje trajanja rada iz stavka 2. ovoga članka povećava se na osam sati dnevno i 40 sati tjedno u slučaju rada maloljetnika, neovisno o tome obavlja li rad kod jednog ili više poslodavaca.

Osobe iz stavaka 1. i 2. ovoga članka imaju pravo na dnevni odmor od najmanje 14 sati neprekidno tijekom vremenskog razdoblja od 24 sata.

Pravo na stanku i tjedni odmor propisano za maloljetnika na odgovarajući se način primjenjuje i na dijete.

Zabrana i ograničenja noćnog rada propisana za maloljetnika na odgovarajući se način primjenjuju i na dijete.

Članak 19.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika iz prethodnog članka, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u svezi s tim ugovorom.

Ovlaštenje iz prethodnog stavka mora se dati u pisanom obliku.

Članak 20.

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

Članak 21.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

3. Probni rad

Članak 22.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

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

Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, 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 prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 67. ovoga Pravilnika.

U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, 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 šest mjeseci.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

Članak 23.

Probni rad se određuje u trajanju od

- | | |
|----------------------------|-------------|
| - za NKV, PKV i KV radnika | - 30 dana |
| - za SSS radnika | - 90 dana |
| - za VŠS radnika | - 120 dana |
| - za VSS radnika | - 180 dana. |

Članak 24.

Probni rad radnika prati poslodavac (neposredni rukovoditelj radnika) ili osoba koju poslodavac ovlasti.

Ako je radnik udovoljio na probnom radu, tada se radni odnos radnika nastavlja u skladu s odredbama ugovora o radu.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Ako radnik nije udovoljio na probnom radu, radni odnos se prekida, te otkazni rok traje 7 dana.

Ako su radnik i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s odredbama ovog Pravilnika te pravo na otpremninu u skladu s odredbama ovog Pravilnika.

4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 25.

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

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

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 26.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čije je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Objektivni razlozi koji opravdavaju sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme su zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

Objektivni razlog koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme mora biti naveden u ugovoru o radu.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

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

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 5. 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 tri mjeseca.

Iznimno od stavaka 4. i 5. ovoga članka, 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 tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

Na ugovore o radu koji su sklopljeni na određeno vrijeme, a koji prije stupanja na snagu Zakona izmjenama i dopunama Zakona o radu (NN br. 151/22.) nisu prestali, neće se primjenjivati ovaj članak do isteka vremena na koje su sklopljeni.

Članak 27.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenog tim ugovorom.

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.

6. Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 28.

Posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa određuje poslodavac prema vrsti i naravi posla u skladu s odredbama zakona i podzakonskih propisa.

IV. PRIPRAVNICI

Članak 29.

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

S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme.

Članak 30.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja

je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.

Stručno osposobljavanje za rad traje najduže godinu dana.

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

Ako zakonom nije drukčije propisano i na osobe koje se stručno osposobljavaju za rad se primjenjuju odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

Članak 31.

Ako zakonom nije drukčije određeno, pripravnički staž, uključujući i stručno osposobljavanje za rad, traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- za poslove III i IV stupnja 6 mjeseci
- za poslove V i Vi stupnja 9 mjeseci
- za poslove VII stupnja 12 mjeseci.

Poslodavac može skratiti trajanje pripravničkog staža ali ne više od polovine.

Članak 32.

Na dan stupanja na rad pripravnik se upoznaje s općim aktima poslodavca, načinom osposobljavanja te mentorom koji će pratiti njegov rad.

Poslodavac može pripravnika privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Pripravništvo se obavlja na način da je pripravnik dužan raditi po programu koji poslodavac donosi u skladu sa specifičnostima pojedinih struka i radnih mjesta. Program obuhvaća osnove koje pripravnik treba upoznati tijekom pripravničkog staža, trajanje pripravničkog staža, stručnu obuku na tim poslovima, način stručnog osposobljavanja i slično.

Pripravnik je dužan voditi dnevnik rada koji mjesečno ovjerava mentor.

Članak 33.

Mentor je dužan najkasnije tri dana prije isteka pripravničkog staža utvrditi da li je pripravnik zadovoljio ili nije zadovoljio na pripravničkom stažu.

Smatra se da je pripravnik zadovoljio na pripravničkom stažu ako je osposobljen za obavljanje poslova za koje se pripremao, na osnovu uvida u dnevnik rada i ocjene količine i kvalitete obavljenih poslova.

Članak 34.

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit ako je to zakonom, drugim propisom i kolektivnim ugovorom propisano.

Članak 35.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit iz prethodnog članka odnosno ne položi ga u određenom roku, poslodavac može redovito otkazati.

Članak 36.

Za vrijeme pripravništva pripravnik prima plaću u visini od 70% od osnovne plaće pripadajućeg radnog mjesta.

V. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 37.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

Radni tjedan traje pet radnih dana a prema potrebi i šest radnih dana.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu, odnosno u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovor ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

Radnik iz prethodnog stavka ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 38.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

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

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade zaposlenici s pravom na kraće radno vrijeme.

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

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada.

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.

Članak 39.

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

Članak 40.

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

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu provedenim na radu. Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 41.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika. Koji su to poslovi te trajanje radnog vremena na takvim poslovima određeno je posebnim propisom.

Radnik koji radi na tim poslovima ne smije raditi duže od radnog vremena utvrđenog na način iz stavka 2. ovog članka niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Članak 42.

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 trajanja rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

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

Članak 43.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

U prekovremenom radu mogu raditi

- trudnica
- roditelj s djetetom do tri godine života
- samohrani roditelj s djetetom do šest godina života
- radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca
- radnik koji radi u punom radnom vremenu i ima sklopljen ugovor o radu s drugim poslodavcem za dodatno radno vrijeme do osam sati tjedno
- radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca i ima sklopljen ugovor o radu s drugim poslodavcem za dodatno radno vrijeme

do osam sati tjedno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Trudnica, roditelj s djetetom do 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.

Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 44.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punoga ili nepunoga radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punoga ili nepunog radnog vremena.

Članak 45.

Ako preraspodjela radnoga vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektorima rada. Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 46.

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

6. Raspored radnog vremena

Članak 47.

Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavcima 1. i 2. ovoga članka.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u

razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

Pod prijetnjom potrebnom se podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste, radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

Članak 48.

Radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana, a na poslovima koji zbog svoje naravi zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena i šest radnih dana.

Kod rada u smjenama, puno ili nepuno radno vrijeme ne mora biti raspoređeno jednako po tjednima, te se puno ili nepuno radno vrijeme utvrđuje kao prosječno tjedno radno vrijeme unutar razdoblja od 4 mjeseca, pri čemu odstupanje od punog radnog vremena ne smije iznositi više od 24 sati mjesečno.

U slučaju iz prethodnog stavka radnik može raditi najviše 48 sati tjedno.

Maloljetnom radniku ne smije se utvrditi raspored radnog vremena duže od 8 sati dnevno.

Članak 49.

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

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

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

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

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

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

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

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca iz stavka 4. ovoga članka.

Članak 50.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje poslodavac.

Raspored i trajanje radnog vremena utvrđen u skladu s prethodnih stavkom može se izmijeniti na isti način zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada ili preraspodijele radnog vremena.

7. Korištenje radnog vremena

Članak 51.

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

Način kontrole korištenja radnog vremena određuje poslodavac.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu neposrednog rukovoditelja, osim u slučaju drukčijeg ovlaštenja od strane poslodavca.

VI. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 52.

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

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac.

Maloljetni radnik koji radi najmanje 4 i ½ sata dnevno ima svakog radnog dana pravo na stanku od najmanje 30 minuta neprekidno.

2. Dnevni odmor

Članak 53.

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno, tijekom svakog razdoblja od 24 sata.

3. Tjedni odmor

Članak 54.

Tjedni odmor radnik će koristiti nedjeljom, odnosno u dan koji nedjelji prethodi ili iza nje slijedi.

Tjednom odmoru pribraja se i dnevni odmor.

Ako radnik ne može koristiti tjedni odmor na način kao što je to određeno u stavku 1. ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti 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.

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

Iznimno, radnik koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne može iskoristiti tjedni odmor zajedno s dnevnim odmorom, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz prethodnog članka.

4. Godišnji odmor

Članak 55.

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

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

Osoba s invaliditetom ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 5 tjedana.

Članak 56.

U godišnji odmor uračunavaju se samo radni dani.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik te dani plaćenog dopusta.

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

Članak 57.

Radnik ima, pored zakonom određenog minimuma, za svaku kalendarsku godinu, pravo na plaćeni godišnji odmor:

- a) prema kriteriju radnog staža kod poslodavca i to
 - od 1 - 5 godina 1 dan
 - od 5 – 10 godina 2 dana
 - od 10 – 15 godina 3 dana
 - od 15 – 20 godina 4 dana
 - od 20 – 25 godina 5 dana
 - od 25 – 30 godina 6 dana
 - od 30 – 35 godina 7 dana
 - od 35 – 40 godina 8 dana
- b) prema socijalnim uvjetima radnika i to
 - roditelju, posvojitelju, skrbniku za maloljetno dijete 1 dan
 - roditelju, posvojitelju, skrbniku za dvoje ili više maloljetne djece 2 dana
 - roditelju, posvojitelju, skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju, bez obzira na ostalu djecu 1 dan.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi duže od 30 radnih dana, odnosno 35 dana za osobe iz članka 55. stavka 2. i 3.

Članak 58.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, polazeći od potreba organizacije rada i mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Poslodavac utvrđuje raspored korištenja godišnjih odmora do 30. lipnja tekuće godine.

Radnik se mora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje 3 dana prije njegova korištenja, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Članak 59.

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

Članak 60.

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

Članak 61.

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

Članak 62.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 57. ovog Pravilnika te radnik kojem prestaje radni odnos (za tu kalendarsku godinu) ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora određenog ovim Pravilnikom za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Članak 63.

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

Naknada iz prethodnog stavka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 64.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 65.

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

neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je radnik ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Članak 66.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz prethodnog članka, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz prethodnog članka, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine. Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz prethodnog članka, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

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

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

5. Plaćeni dopust

Članak 67.

Radnik ima pravo koristiti dopust uz naknadu plaće do najviše 7 radnih dana tijekom kalendarske godine u slučaju:

- | | |
|---|---------------|
| - sklapanja braka | 3 radna dana |
| - rođenja djeteta | 2 radna dana |
| - smrti člana uže obitelji (supružnik, srodnik po krvi u pravoj liniji i osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu)) | 2 radna dana |
| - smrti člana šire obitelji (djed, baka, brat, sestra) | 1 radni dan |
| - selidba u istom mjestu | 1 radni dan |
| - selidba u drugo mjesto udaljeno više od 50 km | 2 radna dana |
| - teške bolesti člana uže obitelji izvan mjesta stanovanja | 2 radna dana |
| - elementarne nepogode koja je teže oštetila imovinu radnika | 3 radna dana. |

Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Članak 68.

Radnik po osnovi darivanja krvi, ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s

poslodavcem ne dogovori drukčije.

Pod darivanjem krvi iz stavka 1. ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

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

Pravo iz stavka 1. ovoga članka radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

Članak 69.

Radnik ima pravo na najviše 30 dana plaćenog dopusta u jednoj kalendarskoj godini, kada se školuje ili usavršava u zanimanju od interesa za poslodavca. Radniku na radu u inozemstvu može se odobriti korištenje plaćenog dopusta u Republici Hrvatskoj u trajanju dužem od rokova određenim u članku 65. i 66. ovog Pravilnika, u skladu s posebnom odlukom poslodavca.

6. Neplaćeni dopust

Članak 70.

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

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

Članak 71.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u slučajevima:

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

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

VII. NOĆNI RAD

Članak 72.

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

VIII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, DOSTOJANSTVA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Zaštita života i zdravlja, te sigurnost na radu

Članak 73.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanim s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati nastajanje opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu. Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu. Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja mogućnost nastanka povrede na radu odnosno opasnost za život i zdravlje radnika, te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere zaštite.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 74.

Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, te podatke potrebne za primjenu poreznih propisa, podatke o školovanju i drugim kvalifikacijama, o zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva, te druge podatke u svezi s ostvarivanjem prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi poslodavca. Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice toga propusta.

Članak 75.

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

Poslodavac će imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s zakonom i ovim Pravilnikom.

Poslodavac, odnosno osoba iz prethodnog stavka ili neka druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

Članak 76.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

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

Članak 77.

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

Osoba iz stavka 1. ovoga članka može biti radnik ili osoba koja nije u radnom odnosu kod poslodavca.

Poslodavac ili osoba iz prethodnog stavka dužna je u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ako poslodavac u roku iz prethodnog stavka 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.

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

Za vrijeme prekida rada radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

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

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

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

Članak 78.

Radnik je dužan rad obavljati osobno po pravilima struke i posebnim uvjetima dobivenim od strane poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada, sukladno odredbama ugovora o radu.

3. Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad

Članak 79.

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

Članak 80.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisima, utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

Ako je prestala potreba za obavljanje poslova na kojima je radnik prethodno radio, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

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

U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz prethodnog stavka odgovarajući. Radnik iz stavka 1. ovog članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Članak 81.

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

Ovlašteni liječnik je dužan radniku izdati potvrdu iz prethodnog stavka.

Ako zbog opravdanoga razloga radnik nije mogao ispuniti navedenu obvezu, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 82.

Ako 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 koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisima, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio. Radi osiguranja poslova iz prethodnog stavka ovog članka, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslova.

Članak 83.

Ako je poslodavac poduzeo sve mjere iz članka 82. ovog Pravilnika, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

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

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz članka 82. ovog Pravilnika, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Članak 84.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne

rehabilitacije, poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 83. ovog Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjeta za stjecanje prava na otpremninu propisanu ovim Pravilnikom. Radnik iz prethodnog stavka koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 83. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 85.

Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata. Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

4. Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 86.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

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

Članak 87.

Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

U sporu između poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

Ako poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 1. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Članak 88.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, 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 roditeljnim i roditeljskim potporama smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Članak 89.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, 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, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovoga članka, prestaje smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra.

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

Članak 90.

Radnik koji koristi pravo na roditeljni, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 91.

Nakon isteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana prije.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

IX. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGA PRIMANJA RADNIKA

1. Plaća za izvršeni rad radnika

Članak 92.

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

1. osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi, odnosno ugovorene plaće radnika
2. dodatke na plaću
3. ostalih primitaka.

Dodaci na plaću iz točke 2. prethodnog stavka su novčani primici radnika koje radnik ostvaruje na temelju posebnog propisa, ovog Pravilnika o radu ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.) odnosno koje u skladu s propisanim ili ugovorenim kriterijima i visini ostvaruje ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i radnoj uspješnosti (stimulacija, destimulacija i sl.).

Plaća iz stavka 1. ovoga članka je plaća u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

Ukupan trošak plaće je trošak plaće iz prethodnog stavka uvećan za trošak javnih davanja na plaću u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Primici koje radnik može ostvariti na temelju radnog odnosa su:

1. primici koje poslodavac, u skladu s ovim Pravilnikom o radu, svojim aktom ili ugovorom o radu isplaćuje radniku kao materijalno pravo iz radnog odnosa (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.)

2. primici koje poslodavac, u skladu s ovim Pravilnikom o radu, svojim aktom poslodavca ili ugovorom o radu isplaćuje radniku, a koji predstavljaju naknadu troška.

(2) Primici iz stavka 5. ovoga članka, ne smatraju se plaćom.

1.1. Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 93.

Osnovna plaća utvrđuje se u visini minimalne plaće i to za najmanje složene poslove te se usklađuje s Uredbom o visini minimalne plaće, odnosno odlukom poslodavca.

Članak 94.

Osnovicu iz prethodnog članka poslodavac može utvrditi i u većem iznosu, u skladu s rezultatima poslovanja društva.

1.2. Dodaci na plaću

Članak 95.

Kada radnik poslove i radne zadatke radnog mjesta na kojem radi obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate poslodavac će mu isplatiti povećanu plaću (stimulativni dio plaće).

Visinu mjesečne mase sredstava koja će se raspodijeliti u obliku stimulacije iz prethodnog stavka određuje poslodavac.

Članak 96.

Visinu mjesečne stimulacije po radniku ovisi o ocjeni rada radnika.

Ocjena rada radnika donosi se polazeći od opsega, kvalitete i pravovremenosti izvršenja poslova u mjesecu za koji se provodi ocjenjivanje.

Članak 97.

Kada radnik poslove i radne zadatke radnog mjesta na kojem radi obavlja u opsegu i kvaliteti koja je ispod uobičajenih rezultata, poslodavac će mu isplatiti smanjenu plaću (destimulativni dio plaće).

Iznos smanjenja plaće iz prethodnog stavka određuje poslodavac na prijedlog neposrednog rukovoditelja radnika, a najviše do 30% osnovne plaće iz članka 93. ovog Pravilnika.

Članak 98.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom i neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom, radnik ima pravo na povećanu plaću.

Radnik ima pravo na povećanu plaću za:

- | | |
|----------------------|-----|
| - prekovremeni rad - | 25% |
| - rad noću - | 30% |
| - rad nedjeljom - | 50% |

- rad blagdanom ili neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom - 50 %.

Otežani uvjeti rada iz stavka 1. ovoga članka, u smislu ovoga Pravilnika, su uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu kod poslodavca utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika.

1.3. Ostali primici radnika

Članak 99.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegovog tromjesečnog prosjeka za vrijeme kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana određenih zakonom
- obrazovanja, odnosno stručnog osposobljavanja u skladu s potrebama poslodavca
- tijekom otkaznog roka kada izostaje s posla radi traženja novog zaposlenja,
- za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove u visini 70 % njegove prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

Iznimno od stavaka 1. i 2. ovoga članka, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % njegove prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

Radnik iz čl. 67. st. 2. ovog Pravilnika ima pravo na naknadu plaće u visini njegove osnovne plaće za vrijeme kada ne radi zbog plaćenog dopusta.

Članak 100.

Tijekom korištenja bolovanja radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 70 % osnovice koja čini plaća isplaćena mu u protekla tri mjeseca prije odlaska na bolovanje.

Članak 101.

Radnik ima pravo na naknadu plaće i u drugim slučajevima određenim zakonom.

2. Razdoblje isplate plaće

Članak 102.

Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti dužan je do

kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku dostaviti:

1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju

2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

Poslodavac je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik ostvaruje na temelju radnog odnosa.

Obračuni iz stavka 3. ovoga članka su ovršne isprave.

3. Drugi novčani i nenovčani primici radnika

Članak 103.

Prilikom isplate plaće, naknade plaće i otpremnine poslodavac je dužan radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.

Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, iznos ostalih primitaka i primitaka radnika na temelju radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Članak 104.

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće ili nekog njezinoga dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Nije dopušten sporazum poslodavca i radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.

Članak 105.

Radniku se može isplatiti jednokratni dodatak na plaću do neoporezivog iznosa za korištenje godišnjeg odmora radnika u skladu s rezultatima poslovanja društva.

Članak 106.

Radniku ili njegovoj obitelji se može isplatiti jednokratna novčana pomoć (solidarna pomoć) do neoporezivog iznosa na osnovu posebnog zahtjeva radnika, uz koji treba priložiti odgovarajuću dokumentaciju, za slijedeće slučajeve:

- smrt radnika,
- smrt člana uže obitelji radnika.
- nastanka invalidnosti radnika
- bolovanja radnika dužeg od 90 dana radi nabavke medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji lijekova
- otklanjanja štetnih posljedica nastalih elementarnom nepogodom na objektima za stanovanje radnika.

Članak 107.

Poslodavac može jednom godišnje osigurati poklon djetetu radnika do 15 godina starosti u visini određenoj kao neoporezivi iznos po djetetu.

3.1. Dnevnica za službeni put

Članak 108.

Radnik koji je po nalogu poslodavca upućen na službeni put u zemlji i inozemstvo, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.

Članak 109.

Dnevnica za službeni put u zemlji i inozemstvu isplaćuje se u visini propisanoj za tijela državne uprave.

Članak 110.

Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati. Radniku se priznaje cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati. Ako službeno putovanje traje duže od 8, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice.

3.2. Terenski dodatak

Članak 110.

Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta poslodavca ili sjedišta izdvojene poslovne jedinice poslodavca i izvan mjesta radnikovog prebivališta ili uobičajenog boravišta, za udaljenosti veće od 30 km, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove prehrane i ostalih troškova na terenu.

Iznos terenskog dodatka utvrđuje se do neoporezivog iznosa, odnosno posebnom odlukom poslodavca.

Radniku se može isplatiti akontacija za terenski rad, s isplatom plaće.

Poslodavac utvrđuje pripadajući iznos terenskog dodatka srazmjerno troškovima smještaja i prehrane koje imaju radnici na pojedinim radilištima.

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 111.

Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta poslodavca ili sjedišta izdvojene poslovne jedinice poslodavca i izvan mjesta radnikovog prebivališta ili uobičajenog boravišta, radnik ima pravo na osigurani smještaj i prehranu.

3.3. Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 112.

Ako radnik po nalogu poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u visini određenoj posebnom odlukom poslodavca.

3.4. Naknada troškova prijevoza

Članak 113.

Radnik ima pravo na isplatu naknade za pokriće troškova prijevoza na posao i s posla na način da se visina naknade određuje najviše do visine cijene mjesečne karte javnim prijevozom.

Ako nije organiziran međumjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova

prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se zajedno s isplatom plaće.

Iznimno od prethodnih stavaka ovog članka, naknada troškova međumjesnog prijevoza na posao i s posla ne isplaćuje se u slučaju godišnjeg odmora, porodnog dopusta i bolovanja dužeg od 42 dana.

X IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 114.

Radniku koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi s djelatnošću poslodavca, poslodavac može odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, odnosno potrebnu opremu. Izumi ostvareni na radu ili u vezi s radom pripadaju poslodavcu.

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

Nadoknada za primijenjeno tehničko unapređenje ili izum koje je predložio radnik, uređuje se posebnim ugovorom.

XI ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 115.

Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

Ako radnik postupi protivno ovoj zabrani, poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da mu na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla. Pravo poslodavca prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanja posla a svakako nakon pet godina od sklapanja posla.

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje tim poslom.

Poslodavac može svoje odobrenje opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

Članak 116.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom

natjecanju s poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem.

Ugovor iz st. 1. ovog članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa.

Ugovor iz st. 1. ovog članka mora se sklopiti u pisanom obliku te može biti sastavni dio ugovora o radu.

Članak 117.

Ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je ugovorom poslodavac preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Naknadu iz prethodnog stavka poslodavac je dužan radniku isplatiti najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

XII POVREDA OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA I MATERIJALNA ODGOVORNOST

Članak 118.

U slučaju da radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene ovim pravilnikom poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu.

Članak 119.

U slučaju otkaza ugovor o radu uvjetovanoga skrivljenim ponašanjem radnika poslodavac je obvezan prethodno pismeno upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa, te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

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

Članak 120.

Radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom u slijedećim slučajevima:

- učestalo kašnjenje na posao i/ili raniji odlazak s posla,
- tjelesni napad na drugoga radnika,
- skrivljeno izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka,
- krađa stvari poslodavca manje vrijednosti (do 30,00 eura).

Članak 121.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa, zbog kojih poslodavac može radniku redovno i izvanredno otkazati ugovor o radu smatraju se naročito ove povrede obveza iz radnog odnosa:

- neizvršenje, nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršenje radnih i drugih obveza,
- nezakonito raspolaganje sredstvima rada,

- nezakonito raspolaganje sredstvima rada, odnosno sredstva rada korisnika usluge,
- nesvrshodno i neodgovorno korištenje sredstava rada, odnosno sredstava rada korisnika usluge,
- neodržavanje sredstava rada, odnosno sredstava rada korisnika usluge
- krađa stvari poslodavca, odnosno drugih osoba ili korisnika usluge,
- netočno (lažno) vođenje evidencije prisutnosti na radu, evidencija važnih za obračun plaće, evidencija važnih za obračun radova prema financijerima,
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada zbog neopravdanih razloga, u razdoblju od tri mjeseca uzastopce,
- povreda propisa o zaštiti na radu, zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda,
- zloupotreba položaja i prekoračenje danog ovlaštenja,
- odavanje poslovne, službene ili druge tajne, posebno osobne tajne korisnika usluge,
- zloupotreba prava korištenja bolovanja,
- povreda propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite na radu, zaštite sredstava rada i životne okoline,
- ometanje jednog ili više radnika u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obveza,
- dolazak na posao u pijanom stanju ili uzimanje alkohola ili drugog narkotičkog sredstva koje smanjuje radnu sposobnost,
- unošenje alkohola ili drugog narkotičnog sredstva koje smanjuje sposobnost za rad,
- odbijanja provjere alkoholiziranosti putem alkotesta odnosno putem drugih odgovarajućih sredstava za provjeru alkoholiziranosti,
- izazivanje nereda,
- izazivanje tuče ili fizičkog napada na drugog radnika, odnosno korisnika usluge,
- ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje
- namjerno nanošenje štete poslodavcu ili drugim radnicima, odnosno korisnicima usluge
- utaja ili protupravno prisvajanje imovine poslodavca ili radnika ili korisnika usluge ili pokušaj navedenog djelovanja,
- neopravdani izostanak s rada više od dva dana uzastopce, odnosno više od pet dana u periodu od šest mjeseci,
- davanje netočnih podataka, ako je to bilo od bitnog utjecaja na donošenje odluke,
- neprimjereno ili nedolično ponašanje prema tražiteljima usluga, korisnicima usluga ili drugim radnicima,
- druge teške povrede radnih dužnosti, posebno one koje su utvrđene u ugovoru o radu.

XIII PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Članak 122.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovini zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 123.

Ponudu za sklapanja sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i poslodavac.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 124.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 125.

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, 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 126.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 127.

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

Članak 128.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, 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.

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

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 129.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 130.

Poslodavac i radnik mogu 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 obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć. Zbog neisplate plaće radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu.

Članak 131.

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

Članak 132.

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

3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 133.

U ugovoru o radu mora biti predviđena mogućnost redovitog otkazivanja ugovora o radu.

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 134.

Otkaz mora imati pisani oblik.

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.

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.

Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće

2. korištenja 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.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Iznimno od stavka 7. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnik, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tjeka otkaznog roka.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta.

4. Sudski raskid ugovora o radu

Članak 135.

Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu najmanje tri, a najviše 8 propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Ovakvu odluku može sud donijeti i na zahtjev poslodavca ako postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nije moguć.

5. Program zbrinjavanja viška radnika

Članak 136.

Poslodavac kod kojeg bi u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika, dužan se pravodobno savjetovati s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

U višak radnika iz prethodnog stavka ubrajaju se radnici kojima će radni odnos

prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca.

Poslodavac je dužan, radi provođenja obveze savjetovanja iz stavka 1. ovog članka, radničkom vijeću u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih bi mogla prestati potreba za radom radnika, broju ukupno zaposlenih radnika, broju, zvanju i poslovima radnika za čijim bi radom mogla prestati potreba, kriterijima izbora takvih radnika, iznosu i načinu obračuna otpremnine i drugih davanja radnicima te mjerama koje je poduzeo radi zbrinjavanja viška radnika.

Tijekom postupka savjetovanja s radničkim vijećem, poslodavac je dužan razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravan prestanak potrebe za radom radnika.

O provedenom savjetovanju iz stavka 1. ovog članka poslodavac je dužan obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i dostaviti joj podatke iz stavka 3. ovog članka, podatke o trajanju savjetovanja s radničkim vijećem, rezultatima i zaključcima provedenog savjetovanja, te priložiti pisano očitovanje radničkog vijeća, ako mu je ono dostavljeno.

Radničko vijeće može nadležnoj javnoj službi zapošljavanja i poslodavcu uputiti svoje primjedbe i prijedloge na dostavljenu obavijest iz stavka 5. ovog članka.

Članak 137.

Radnicima koji su utvrđeni viškom, radni odnos ne smije prestati tijekom razdoblja od trideset dana od dana dostave obavijesti nadležnoj javnoj službi zapošljavanja.

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

6. Otkazni rok

Članak 138.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

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

života.

Ako se ugovor o radu otkazuje zbog skrivljenog ponašanja radnika utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova određenih u stavku 1. i 2. ovog članka.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Članak 139.

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

Članak 140.

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

7. Otpremnina

Članak 141.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada, ima pravo na otpremninu u iznosu jedne trećine prosječne mjesečne plaće, koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

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

XIV OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 142.

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

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

Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za

ostvarivanje prava radnika propisanih zakonom ili propisom, ovim Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

Članak 143.

Ako je zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom predviđen postupak mirnoga rješavanja spora, rok od 15 dana za ponošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Članak 144.

Rokovi iz članka 142. i 143. ne odnose se na potraživanja za naknadu štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa.

Članak 145.

Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke do njezine konačnosti.

Članak 146.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi poslodavac ili osoba koju on ovlasti.

Članak 147.

Dostavljanje odluke, obavijesti i drugih pismenih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika, obavlja se u pravilu, neposrednom predajom radniku. Potvrda o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam naznačiti slovima dan prijema.

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

Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku, ako nije uređena na način iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može izvršiti u pisanom obliku, odnosno u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

Članak 148.

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

Članak 149.

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

Članak 150.

Poslodavac je dužan u roku od 8 dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac je dužan u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

XV NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 151.

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

Članak 152.

Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je prouzročio.

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

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim dijelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 153.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika, knjigovodstvene ili tržišne vrijednosti stvari, a ako toga nema, procjenom vrijednosti oštećene stvari.

Članak 154.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 50,00 eura ako je prouzročena:

1. tučnjavom radnika u vrijeme rada,
2. zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
3. neopravdanim izostankom s rada (jedan dan neopravdanog izostanka 30,00 eura),
4. zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
5. nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka,
6. omalovažavanjem i/ili vrijeđanjem rukovodnog osoblja, drugih radnika, korisnika usluge i sl.

Naknad štete u slučaju prestanka rada prije isteka otkaznog roka određuje se u paušalnom iznosu od 15 eura neto po danu otkaznog roka.

Članak 155.

Ako je šteta prouzročena radnjom iz prethodnog članka znatno veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Članak 156.

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

Članak 157.

Radnik se može potpuno ili djelomično osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabijeg imovnog stanja, tako da bi ga potpuna naknada štete dovela u oskudicu. Odredba prethodnog stavka ne odnosi se na radnika koji je štetu prouzročio kaznenim dijelom s umišljajem.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 158.

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 prethodnog stavka odnosi se na štetu koju je poslodavac prouzročio radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 159.

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

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

Članak 160.

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

XVI SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 161.

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

Radnici imaju pravo izabrati na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, jednog ili više svojih predstavnika (radničko vijeće) koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

XVII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 162.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči društva.

Članak 163.

Suprotnost koje odredbe ovog pravilnika s prisilnim odredbama sada važećeg ili naknadno donesenog zakona ili drugog propisa ili s uglavkom sada važećeg ili naknadno sklopljenog kolektivnog ugovora koji obvezuje poslodavca, ne utječe na valjanost ovog pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne

zakonu, drugom propisu ili kolektivnom ugovoru neposredno primijeniti odgovarajuća odredba zakona, drugog propisa ili kolektivnog ugovora.

Članak 164.

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

Članak 165.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Društva donesen na sjednici Upravnog odbora dana 24. veljače 2015. i 19. studenog 2019. godine.

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči dana 21. veljače 2024. godine te je stupio na snagu 1. ožujka 2024. godine.

POSLODAVAC: