

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 i 64/23) i članka 23. i 42. Statuta Dnevnog centra Veruda – Pula, Centro diurno Veruda-Pola sa sjedištem u Puli, Vidikovac 7 (u daljnjem tekstu: Centar), uz savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom i prethodnu suglasnost Osnivača Centra, Upravno vijeće Centra (u daljnjem tekstu: Poslodavac) na 6. sjednici održanoj dana 31. siječnja 2025. godine donio je sljedeći

PRAVILNIK O RADU

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se organizacija rada u Dnevnom centru Veruda-Pula, Centro diurno Veruda-Pola (u daljnjem tekstu: Poslodavac ili Centar), prava i obveze iz radnoga odnosa i to: zasnivanje radnoga odnosa, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacije, provjeravanje sposobnosti radnika za rad, radno vrijeme, odmori i dopusti, prestanak ugovora o radu i zaštita prava iz radnoga odnosa.
- (2) Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu povoljnije uređena ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.
- (3) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.
- (4) Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, primjenjivati će se neposredno odredbe Zakona o radu, Zakona o socijalnoj skrbi, kolektivnog ugovora te odredbe ugovora o radu.
- (5) Ako je neko pravo iz radnoga odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

Članak 2.

- (1) Poslodavac je obvezan radniku u radnom odnosu dati posao i za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan, prema uputama koje poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.
- (2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.
- (3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
- (4) 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 i posebnim zakonima.

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

Članak 3.

Radnik je obavezan savjesno i stručno obavljati ugovorom o radu preuzete poslove, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štititi poslovne interese i profesionalne tajne poslodavca, te pridržavati se strukovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu i oblik ugovora o radu

Članak 4.

(1) Za zasnivanje radnog odnosa za sva upražnjena mjesta u Centru raspisuje se javni natječaj koji se objavljuje na web stranicama i oglasnim pločama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na web stranicama i oglasnim pločama Centra te u "Narodnim novinama".

(2) Javni natječaj nije potreban u slučajevima rada na određeno vrijeme radi zamjene odsutnog radnika ili privremenog povećanja opsega posla.

(3) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

(4) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

(5) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanome obliku ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.

Članak 5.

(1) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanome obliku, Poslodavac je dužan prije početka rada radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru koja mora sadržavati sve odredbe kao i ugovor o radu iz članka 9. ovoga Pravilnika.

(2) Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

(3) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 6.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drukčije određeno.
- (2) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 7.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnoga odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (2) 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) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

Ugovor o dodatnom radu

Članak 8.

Poslodavac može sklopiti s radnikom ugovor o dodatnom radu sukladnu odredbama Zakona o radu.

Obvezni sadržaj pisanoga ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu

Članak 9.

- (1) Ugovor o radu sklopljen u pisanome obliku, odnosno potvrda o sklopljenome ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:
1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
 2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
 3. nazivu radnoga mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
 4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
 5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme

6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
 7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu i o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
 8. plaći
 9. trajanju radnoga dana ili tjedna u satima
 10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
 11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona, ako ono postoji
 12. trajanju i uvjetima probnoga rada, ako je ugovoren.
- (2) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik kojim se uređuju ta pitanja.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

- (1) Ako su zakonom, drugim propisima, Kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnoga odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.
- (2) Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima posebnih zakona kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

Obveza radnika da obavijesti Poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 11.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnoga 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.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.
- (3) Troškove liječničkoga pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi Poslodavac.

Podaci koji se ne smiju tražiti

Članak 12.

- (1) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično) i sklapanja ugovora o radu Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

(2) Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka, ne mora se odgovoriti.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 13.

(1) Poslodavac je dužan pribaviti uređaje i opremu, 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 te naravi posla koji se obavlja.

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

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

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

Članak 14.

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

(2) Radnik je obavezan pristupiti sistematskom zdravstvenom pregledu u rokovima utvrđenim medicinskom procjenom opasnosti pojedinog radnog mjesta.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 15.

(1) Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa i podatke te ostale podatke koji se moraju dostavljati određenim institucijama u skladu sa Zakonom i drugim propisima.

(2) Poslodavac prikuplja i obrađuje one podatke o radnicima i članovima njihovih obitelji kada je to propisano zakonom ili posebnim propisom.

(3) Izmijenjene podatke radnici su dužni bez odlaganja pisanim putem dostaviti osobi koju je za to posebno opunomoćio poslodavac.

(4) Radnici koji ne dostave ovdje utvrđene podatke ili ne obavijeste Poslodavca o promjeni podataka bez odlaganja, snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 16.

(1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

(2) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati samo Poslodavac ili osoba koju za to Poslodavac posebno opunomoći.

(3) Poslodavac je dužan, uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća/sindikalnog povjerenika, imenovati osobu koja je, osim njega, ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci radnika u skladu sa zakonom.

(4) Poslodavac, osoba iz stavka 3. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

IV. PROVJERA STRUČNIH I RADNIH SPOSOBNOSTI, PROBNI RAD, PRIPRAVNICI, OBRAZOVANJE I OSPOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 17.

Prethodna provjera stručnih i drugih radnih sposobnosti

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

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

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

(4) Na osnovu rezultata provjere ravnatelj donosi Odluku o izboru.

Ugovaranje i trajanje probnoga rada

Članak 18.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

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

(3) Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan s tim da ukupno trajanje probnoga rada u tom slučaju ne može biti dulje od šest mjeseci.

(4) Nezadovoljavanje radnika na probnome radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

(5) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Pripravnici

Članak 19.

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

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

Članak 20.

- (1) Pripravnik zasniva radni odnos na određeno vrijeme.
- (2) Ugovorom o radu utvrditi će se trajanje pripravničkog staža, način i sadržaj njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalan rad, te druga pitanja radnog odnosa pripravnika.
- (3) Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za zanimanje za koje je zakonom ili drugim propisom utvrđena obveza polaganja stručnog ispita ili radno iskustvo u određenom trajanju, primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, najduže koliko traje pripravnički staž, o čemu se sklapa ugovor u pisanom obliku.

Članak 21.

- (1) Pripravniku Poslodavac imenuje mentora koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja i osigurati njegovu provedbu.
- (2) Za vrijeme programa stručnog osposobljavanja pripravnika, istog se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Članak 22.

- (1) Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.
- (2) Provjeru znanja i sposobnosti pripravnika, koji po zakonu ne polaže stručni ispit, obavlja komisija od tri člana koju imenuje ravnatelj Centra.
- (3) Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik.
- (4) Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

Pripravnički staž stručnih radnika

Članak 23.

- (1) Stručne poslove u Centru obavljaju: socijalni radnik, psiholog, edukacijski rehabilitator, logoped, medicinska sestra, fizioterapeut, radni terapeut i odgojitelj s položenim stručnim ispitom i odobrenjem nadležne komore za samostalan rad prema posebnim propisima.
- (2) Osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju iz st.1. ovog članka zapošljava se kao pripravnik na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme.
- (3) Osoba iz st.2. ovog članka može se primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa na temelju ugovora o stručnom osposobljavanju, sklopljenog u pisanom obliku.
- (4) Pripravnički staž i stručno osposobljavanje traje 12 mjeseci, a stručno osposobljavanje ubraja se u pripravnički staž.

(5) Odredbe iz st. 2., st. 3. i st. 4. ovog članka ne primjenjuju se na zdravstvene i druge stručne radnike koji u djelatnosti socijalne skrbi obavljaju poslove uređene posebnim propisima.

Članak 24.

(1) Sadržaj i način provođenja pripravničkog staža stručnih radnika u Centru utvrđuju se Pravilnikom ministra nadležnog za poslove socijalne skrbi, u skladu sa posebnim Zakonom.

(2) Ako je pripravnik zbog bolesti, rodiljnog, odnosno roditeljskog dopusta i drugih razloga propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom ili aktom poslodavca, odsutan dulje od 30 dana, pripravnički staž produljuje se za onoliko vremena koliko je odsutnost trajala.

Članak 25.

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

Obveze obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 26.

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

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

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

Unapređenje u mentore i savjetnik

Članak 27.

(1) Stručni radnici u djelatnosti socijalne skrbi mogu napredovati u struci odnosno zanimanju i steći zvanje mentora i savjetnika.

(2) Postupak za napredovanje u zvanje pokreće se na zahtjev stručnog radnika.

(3) Zahtjev iz stavka 2. ovoga članka podnosi se Akademiji socijalne skrbi.

(4) Razine, odgovarajuće uvjete i način napredovanja stručnih radnika u djelatnosti socijalne skrbi pravilnikom propisuje ministar nadležan za poslove socijalne skrbi.

V. RADNO VRIJEME

Pojam radnoga vremena

Članak 28.

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

(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojemu je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova, ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju, niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.

(3) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Puno radno vrijeme

Članak 29.

Puno radno vrijeme radnika iznosi četrdeset sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 30.

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

(2) Ako potrebe Poslodavca to zahtijevaju, odnosno kada priroda, opseg posla i organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu, ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme.

(3) Ako je za stjecanje prava iz radnoga odnosa važno prethodno trajanje radnoga odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

(4) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu s nepunim radnim vremenom s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 31.

(1) 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.

(2) Poslovi na kojima se skraćeno radi te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

(3) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 32.

(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 sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno, a prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je drugačije ugovoreno kolektivnim ugovorom.

Članak 33.

(1) Prekovremeni rad ne može se odrediti:

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

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

(3) Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se ravnatelju.

Raspored radnoga vremena

Članak 34.

(1) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana, u pravilu od ponedjeljka do petka.

(2) Dnevni raspored i strukturu radnog vremena donosi Poslodavac u pisanom obliku početkom svake pedagoške godine.

Evidencija o radnicima zaposlenim kod poslodavca

Članak 35.

- (1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.
- (2) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.
- (3) Sadržaj i način vođenja evidencije iz stavka 1. ovog članka pravilnikom propisuje ministar nadležan za poslove rada.
- (4) Poslodavac je dužan inspektoru rada na njegov zahtjev dostaviti podatke iz stavka 2. ovog članka.
- (5) Radnik ima, na svoj zahtjev, pravo uvida u svoje podatke iz evidencije o radnicima.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 36.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta koja se ubraja u radno vrijeme.
- (2) Vrijeme korištenja odmora (stanke) određuje Poslodavac pisanom odlukom uz savjetovanje sa radničkim vijećem odnosno sa sindikalnim povjerenikom.
- (4) Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, kolektivnim ugovorom uredit će se vrijeme i način korištenje ovoga odmora.

Dnevni odmor

Članak 37.

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

Tjedni odmor

Članak 38.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 48 sati neprekidno. kojemu se pribraja dnevni odmor.
- (2) Dani tjednoga odmora u pravilu su subota i nedjelja.
- (3) Ako je potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Godišnji odmor

Članak 39.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor od najmanje četiri tjedna, tj. dvadeset (20) radnih dana.
- (2) Radnik koji se prvi puta zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.
- (3) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan u stavku 1.ovog članka, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, u trajanju jedne dvanaestine godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa
- (4) Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu kalendarsku godinu.

Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 40.

- (1)Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na najmanje utvrđeni godišnji odmor od dvadeset (20) radnih dana dodaje broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi duže od 35 radnih dana za godinu.
- (2) Osoba s invaliditetom ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.
- (2)Dodatni kriteriji za uvećanje godišnjeg odmora su:

a) prema dužini radnog staža:

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

b) prema složenosti poslova:

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

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- | | |
|---|--------------|
| - roditelju/posvojitelju/skrbniku s težim smetnjama u razvoju | 3 radna dana |
| - samohranom roditelju djeteta mlađeg od 10 godina | 2 radna dana |
| - roditelju djeteta mlađeg od 7 godina | 2 radna dana |

- roditelju dva ili više djeteta mlađih od 10 godina 2 radna dana

d) prema uvjetima rada

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

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

Raspored i odluka o korištenju godišnjeg odmora

Članak 41.

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

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

Članak 42.

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

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

(3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz prethodnog stavka 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 radnik može prenijeti i iskoristiti 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 rodiljni, 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.

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

Članak 43.

- (1) Na temelju plana godišnjih odmora Poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac polazeći od potreba organizacije rada i mogućnosti za odmor radnika.
- (3) Radnik se ne može odreći prava na korištenje godišnjeg odmora, niti mu se to pravo može uskratiti ako ispunjava uvjete utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom.
- (4) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova, temeljem odluke Poslodavca.
- (5) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.
- (6) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- (7) Troškovima iz stavka 4. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.
- (8) Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.
- (9) Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 44.

- (1) U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust, dopust za školovanje, neplaćeni dopust, studijski dopust

i dopusti po posebnim propisima

Plaćeni dopust

Članak 45.

- (1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima
- | | |
|---|---------------|
| - sklapanja braka | 5 radnih dana |
| - sklapanje braka djeteta radnika | 2 radna dana |
| - rođenje ili posvojenje djeteta | 5 radnih dana |
| - smrti bračnog druga, djeteta, roditelja, maćehe, očuha, posvojenika, posvojitelja, staratelja i unuka radnika | 5 radnih dana |
| - smrti braće i sestara radnika, te roditelja ili braće i sestara | |

radnikovog bračnog druga	2 radna dana
- smrti ostalih srodnika: djedova, baka, pradjedova, prabaka i praučuđadi radnika, te djedova i baka radnikovog bračnog druga	1 radni dan
- selidbe radnika	3 radna dana
- otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda	5 radnih dana
- teške bolesti člana uže obitelji ili roditelja	3 radna dana
- za dobrovoljne davaoce krvi, za svako davanje	2 radna dana
- nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama	1 radni dan
(2) Pojam bračni drug obuhvaća sve oblike životnog partnerstva.	
(3) Ako se istom radniku tijekom kalendarske godine ponovi smrtni slučaj iz stavka prvog ovog članka odobrava mu se dopust u utvrđenom trajanju, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.	
(4) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.	
(5) U dane plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.	
(6) Odluku o plaćenom dopustu donosi ravnatelj temeljem pisanog zahtjeva radnika, dok Odluku o plaćenom dopustu ravnatelja donosi Upravno vijeće Centra	

Dopust za školovanje, osposobljavanje i usavršavanje

Članak 46.

- (1) Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, na koje je radnik upućen od poslodavca ili uz njegovu suglasnost, te za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, radnik ima pravo:
- na plaćeni dopust radi pripremanja i polaganja ispita na višoj, visokoj školi ili fakultetu, u trajanju od 10 radnih dana za svaku kalendarsku godinu,
 - na plaćeni dopust do 10 radnih dana za obrazovanje za potrebe radničkog vijeća i sindikalnog rada prema programu osposobljavanja usvojenom na radničkom vijeću, odnosno nadležnom tijelu sindikata,
 - na plaćeni dopust do 10 radnih dana za vrijeme trajanja osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od poslodavca.
- (2) Odluku o plaćenom dopustu iz stavka 1. ovog članka donosi ravnatelj temeljem pisanog zahtjeva radnika

Neplaćeni dopust

Članak 47.

- (1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- (2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

(4) Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Zakona, 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) Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Studijski dopust

Članak 48.

Radnik ima pravo na studijski dopust samo ako je to pravo regulirano posebnim zakonom ili kolektivnom ugovorom.

Dopusti i prava radnika po posebnim propisima

Članak 49.

(1) Poslodavac je dužan radniku, na njegov pisani zahtjev, omogućiti korištenje svih prava određena Zakonom o roditeljskim potporama: roditeljski dopust, oćinski dopust, roditeljski dopust, rad s polovicom punoga radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena zbog pojaćane njege djeteta, stanka za dojenje djeteta, dopust trudne radnice ili dopust radnice koja je rodila ili dopust radnice koja doji dijete, slobodan radni dan za prenatalni pregled, dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju i mirovanje radnog odnosa do treće godine života djeteta.

(2) Za vrijeme korištenja prava radnika na neplaćeni dopust do treće godine života djeteta, prava i obveze iz radnog odnosa miruju, a pravo na obvezno zdravstveno osiguranje te pravo na mirovinsko osiguranje radnik ostvaruje prema propisima kojima je uređeno to pravo.

(3) Poslodavac jedan primjerak odluke o mirovanju radnog odnosa radnika (zaposlenog roditelja) do treće godine djetetova života, obvezan je dostaviti Hrvatskom zavoda za zdravstveno osiguranje radi evidencije.

(4) Nakon isteka prava na mirovanje radnog odnosa, Poslodavac je dužan vratiti radnika (zaposlenog roditelja) na isto ili slično radno mjesto, u roku od mjesec dana od dana kada je Poslodavac obaviješten o prestanku korištenja prava.

(5) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava na mirovanje radnog odnosa, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, ćiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Odsutnost s posla

Članak 50.

(1) 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.

(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

VII. RAD NA IZDVOJENOM MJESTU

Članak 51.

(1) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da radnik svoj 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 (rad na izdvojenom mjestu rada).

(2) Rad na izdvojenom mjestu rada može se obavljati kao privremen ili povremen, ako na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

(3) U slučaju rada na izdvojenom mjestu rada Poslodavac s radnikom sklapa dodatak ugovora o radu. Dodatak ugovora o radu mora imati sljedeći sadržaj: podatak o organizaciji rada, način evidentiranja radnog vremena, podaci o sredstvima rada koje je poslodavac dužan pribaviti i instalirati, troškovima koje je poslodavac dužan nadoknaditi radniku, pravo sudjelovanja radnika u odlučivanju i trajanje.

(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, ali ne duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti. Ako i nakon proteka 30 dana od nastanka izvanrednih okolnosti postoji potreba za radom na izdvojenom mjestu rada, poslodavac je dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem za rad na izdvojenom mjestu rada.

(5) Poslodavac je dužan radniku nadoknaditi troškove ako je ugovoren rad na izdvojenom mjestu rada u trajanju dužem od 7 radnih dana mjesečno.

(6) Na rad na izdvojenom mjestu rada primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

VIII. PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

A) PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Plaća

Članak 52.

- (1) Plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža na što se dodaje dodatak za uvjete rada iz članka 54. ovog Pravilnika.
- (2) Plaća pripravnika obračunava se u visini od 85% osnovne plaće radnog mjesta na koje je raspoređen te isti ostvaruje sva prava i obveze iz radnog odnosa i u svezi sa radnim odnosom kao i drugi radnici.
- (3) Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun

Članak 53.

- (1) Plaća se isplaćuje u novcu za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.
- (2) Plaća, dodaci na plaću i naknada plaće isplaćuju se najkasnije petnaestog dana u tekućem mjesecu, za prethodni mjesec.
- (3) Na zahtjev radnika Poslodavac je obavezan iz plaće radnika obustavljati i podmirivati povremene obveze radnika prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s isplatom plaće.

Članak 54.

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

Članak 55.

- (1) Radnik ima pravo na povećanje plaće u sljedećim slučajevima:

- za prekovremeni rad za 50%
- za rad na dane blagdane i neradne dane utvrđene zakonom za 150 %,
- za rad subotom za 25%
- za smjenski rad za 25%
- za noćni rad za 40%
- za rad nedjeljom za 35%
- za dvokratni rad za 10%
- za uvjete rada radnika koji rade neposredno s korisnicima za cijeli fond sati za 22%

- (2) Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenata složenosti poslova radnog mjesta za radni staž ostvaren u Ustanovi i njenim pravnim prednicima i to:

- 4% za staž od 20 do 29 godina
- 8% za staž od 30 do 34 godine
- 10% za staž od 35 i više godina

(3) Radnik koji je posebnom odlukom Ravnatelja imenovan za glavnog stručnog voditelja (mentora) pripravniku, za vrijeme važenja navedene Odluke, ima pravo na povećanje koeficijenta složenosti radnog mjesta za 0,05, a koje se zbraja s koeficijentom složenosti njegovog ugovorenog radnog mjesta.

(4) Stručni radnik koji je napredovao u zvanje mentora, odnosno savjetnika za razdoblje na koje je donesena odluka o napredovanju u zvanje ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti radnog mjesta

za mentora - 10%

za savjetnika - 20%

Članak 56.

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

(2) Poslodavac je obavezan svakom radniku platiti prekovremeni rad.

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

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

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

Naknada plaće

Članak 57.

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

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

Članak 58.

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

Odsutnost tajnosti plaće

Članak 59.

- (1) U djelatnosti socijalne skrbi nema tajnosti plaća.
- (2) Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih radnika ustanove neposrednim uvidom sindikalnog povjerenika.
- (3) Sindikalni povjerenik ima najmanje jednom mjesečno pravo na temeljiti i neometani uvid u isplatu plaća s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog radnika.
- (4) Struktura odbitaka, odnosno ustegnuća iz plaće radnika ne može biti predmet javne objave te je dužnost sindikalnog povjerenika čuvati tajnost tih podataka.

B) OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 60.

- (1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolesti do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 80 % od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo bolovanje.
- (2) Naknada u 100% iznosu osnovne plaće pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu ukoliko istu nije sam skrivio.
- (3) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja preko 42 dana pripada mu naknada plaće sukladno posebnim propisima.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 61.

- (1) Radnik koji živi u mjestu rada ima pravo na naknadu troškova za prijevoz na posao i s posla u visini iznosa mjesečne karte javnog gradskog prijevoza za prvu zonu.
- (2) Radnik koji ne živi u mjestu rada ima pravo na naknadu troškova za prijevoz na posao i s posla u visini iznosa mjesečne karte javnog prigradskog prijevoza ovisno o udaljenosti, a najviše do 3. zone.
- (3) Za radnike koji od prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada nemaju organiziranog javnog prijevoza na način utvrđen u stavku 1. i stavku 2. ovog članka, način i visina naknade troškova prijevoza na posao i s posla odrediti će se u visini od 0,21 euro po kilometru udaljenosti od mjesta stanovanja do mjesta rada.
- (4) Naknada troškova prijevoz na posao i s posla isplaćuje se radniku jednom mjesečno prilikom isplate plaće, a prema evidenciji prisutnosti na radu.
- (5) Ukoliko je radnik kupio mjesečnu kartu za mjesec koji slijedi, a nije iz opravdanog razloga istu koristio (privremena nesposobnost za rad ili plaćeni

dopust), priznat će mu se pravo na naknadu za prijevoz na posao i s posla u visini iznosa iz st. 2. ovoga članka pod uvjetom da je istu dostavio Poslodavcu.

Naknada za korištenje privatnoga automobila

Članak 62.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnoga automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa prema poreznim propisima, ako kolektivnim ugovorom nije drugačije ugovoreno..

Dnevnicu i naknada troškova putovanja

Članak 63.

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnicu i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

(2) Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

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

(3) Visina dnevnicu utvrđuje se u najvišem neoporezivom iznosu dozvoljen Pravilnikom o porezu na dohodak.

(4) Ako je radniku na službenom putovanju u zemlji osiguran jedan obrok (ručak ili večera) svota dnevnicu umanjuje se za 30%, odnosno ako su osigurana dva obroka za 60%.

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

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

Članak 64.

(1) Dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvo obračunava se na način kao što to pripada zaposlenima u državnoj upravi.

(2) Iznos dnevnicu za službena putovanja u inozemstvo utvrđuju se prema propisima koji uređuju visinu dnevnicu u tijelima državne uprave.

(3) Dnevnicu se isplaćuje i obračunava u valuti zemlje u koju se putuje.

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

Članak 65.

Prije odlaska na službeno putovanje Poslodavac je dužan radniku ispostaviti propisani putni nalog, koji predstavlja osnovni dokument za obračun i knjiženje troškova nastalih na službenom putu.

Članak 66.

- (1) Radnik je dužan najkasnije u roku od 3 dana od dolaska s puta dostaviti uredno popunjen putni nalog sa kratkim Izvješćem s puta.
- (2) Uz putni nalog radnik obvezno prilaže isprave kojima se dokazuju nastali izdaci i to osobito: računi za cestarine, računi za parking, putne karate ili u iznimnim i opravdanim slučajevima preslike putnih karata, računi za smještaj i drugo, bez obzira na način podmirenja izdataka.
- (3) Poslodavac će radniku obračunati i isplatiti nastale troškove najkasnije u roku od tri dana od zaprimanja uredno ispunjenog putnog naloga i podnesenog izvješća.

Ostala materijalna prava radnika

Regres za godišnji odmor

Članak 67.

- (1) Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u visini neoporezivog iznosa kojeg će Grad Pula – Pola isplatiti svojim djelatnicima.
- (2) Regres iz stavka 1. ovog članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Pravo na regres ostvaruju radnici koji su kod Poslodavca proveli neprekidno 6 mjeseci rada u godini u kojoj ostvaruju pravo na regres i još uvijek su u radnom odnosu na dan isplate istog.

Otpremnina

Članak 68.

- (1) Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne mjesečne plaće u Centru.
- (2) Pod pojmom „prosječna mjesečna plaća“ iz stavka 1. ovog članka podrazumijeva se prosječna plaća isplaćena u Centru u prethodnoj godini.
- (3) Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatit će se radniku najkasnije s isplatom posljednje plaće odnosno naknade plaće.

Članak 69.

- (1) Radnik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnoga trajanja radnog odnosa s poslodavcem.
- (2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

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

Članak 70.

(1) 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 sukladno Zakonu o radu, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu.

(2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Jubilarne nagrade

Članak 71.

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

(2) Neprekidnim radnom iz stavka 1. ovog članka smatra se i rad u pravnim prednicima Centra koji je nastavljen kod Poslodavca.

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

Godišnja nagrada za božićne blagdane

Članak 72.

Radniku pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u visini iznosa kojeg će Grad Pula-Pola isplatiti svojim djelatnicima.

Poklon djeci radnika

Članak 73.

(1) Povodom Dana Svetog Nikole poslodavac će radniku isplatiti novčana sredstva za poklon radnikovom djetetu do 15 godina starosti, u visini iznosa kojeg će Grad Pula-Pola isplatiti svojim djelatnicima.

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

Dar u naravi

Članak 74.

(1) Radniku pripada pravo na dar u naravi u visini iznosa kojeg će Grad Pula-Pola isplatiti svojim djelatnicima.

(2) Pravo na isplatu iz st. 1. ovog članka pripada radnicima koji su neprekidno proveli u Centru 6 mjeseci i nalaze se u radnom odnosu kod Poslodavca na dan isplate.

Paušalni trošak prehrane

Članak 75.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prehrane u visini neoporezivog iznosa od najviše do 100 eura mjesečno ovisno o danima kada je prisutan na poslu.

Naknada troškova u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada

Članak 76.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova nastalih zbog obavljanja posla na izdvojenom mjestu rada, po danu, do iznosa koji je neoporeziv u skladu s posebnim propisom o porezu na dohodak, ako takav rad tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana.

(2) Visina naknade se ugovara dodatkom ugovora o radu a ista se radniku isplaćuje najkasnije s isplatom plaće koja se radniku isplaćuje za prethodni mjesec.

(3) Ako se ugovori rad na izdvojenom mjestu rada koji traje 7 radnih dana mjesečno ili kraće od toga, poslodavac nije dužan radniku nadoknaditi troškove.

Solidarna pomoć

Članak 77.

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

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

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

Osiguranje radnika i ostale naknade

Članak 78.

Poslodavac ima obvezu kolektivnog osiguranja radnika od posljedica nesretnog slučaja, od posljedica ozljeda na radu i profesionalnih bolesti za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

Članak 79.

Poslodavac može isplatiti radniku i druge naknade sukladno zakonu i kolektivnom ugovoru.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 80.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore u kojem slučaju se s radnikom sklapa dodatak ugovora o radu
- sporazumom radnika i poslodavca
- danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
- otkazom
- odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 81.

(1) Prijedlog za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.

(2) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

Otkaz ugovora o radu

Članak 82.

(1) Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik sukladno Zakonu o radu.

Zabrana otkaza ugovora o radu

Članak 83.

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, 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 rodiljnim i roditeljskim potporama, Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

(2) 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.

(3) Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu i u ostalim slučajevima navedenih zakonom i kolektivnim ugovorom.

Članak 84.

(1) Za vrijeme obnašanja dužnosti i šest mjeseci nakon isteka obnašanja sindikalne dužnosti u Centru sindikalnom povjereniku, bez suglasnosti sindikata ne može se :

- otkazati ugovor o radu;
- premjestiti na drugo radne poslove u okviru Ustanove bez njegove suglasnosti,
niti staviti na raspolaganje.
- protiv njega pokrenuti disciplinski postupak radi povrede iz radnog odnosa

(2) Za vrijeme obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti prozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 85.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno 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).

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

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 86.

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

Članak 87.

Osobito teškim povredama radne obveze smatraju se:

- davanje netočnih podataka koji su bitno utjecali na donošenje odluke o zasnivanju radnog odnosa,
- odbijanje izvršenja poslova radnog mjesta, odnosno drugih poslova u hitnim i neodloživim slučajevima iz neopravdanih razloga,
- dolazak na posao u pijanom ili narko stanju ili uporaba alkohola i narkotika na radnom mjestu,
- izazivanje nereda ili tuče u Centru,
- falsificiranje isprava, zapisnika i odluka,
- iznošenje i prenošenje netočnih podataka u namjeri da se umanju ugled Centra ili radnika Centra,
- nepridržavanje propisa u svezi sa poslovnom tajnom Centra,
- sprječavanje tijela Centra da obavljaju svoju funkciju,
- prikrivanje i otuđenje sredstava za rad,
- svaka radnja ili propuštanje radnje u namjeri da se nanese šteta Centru i njegovim radnicima,
- neopravdani izostanak sa posla do tri dana,
- prikrivanje izvršene povrede radne obveze,
- grubo i neprimjereno ponašanje u tijeku procesa rada prema ravnatelju, ostalim radnicima Centra te korisnicima,
- svaka protupravna uporaba službenih vozila Centra,
- zlouporaba bolovanja, propuštanje obavješćivanja poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, nedostavljanje ili nepravodobno dostavljanje potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad,
- odlazak ili udaljenje s posla za vrijeme rada ili prije završetka rada bez odobrenja odgovorne osobe,
- posuđivanje i uzimanje novca i drugih dragocjenosti od korisnika, te krađa novčanih i drugih materijalnih sredstava ustanove, korisnika ili radnika,
- kada radnik Centra zloupotrijebi svoje saznanje o obiteljskom ili imovinskom stanju korisnika na način da bez posebnog ovlaštenja ravnatelja doma ili nadležnog centra za socijalnu skrb, sklapa pravne poslove s korisnikom, obavlja razne poslove u ime i za račun korisnika ili na drugi način iskoristi imovinsko stanje,

- uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika ili korisnika,
- primanje i davanje mita u svezi s radom,
- druge povrede radne obveze koje su posebnim propisima određene kao teže povrede.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 88.

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 89.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 90.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povreda te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

(2) Prije redovitog ili izvanrednog 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.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 91.

(1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.

(2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 92.

(1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

(2) Iznimno od stavka 1. 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.

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:

a) trudnoće

b) 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 roditeljnim i roditeljskim potporama

c) privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti

d) vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(4) Iznimno od stavka 3. 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.

(5) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(6) Iznimno od stavka 5. 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 nije drukčije uređeno.

(7) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

(8) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznoga roka.

Najmanje trajanje otkaznoga roka

Članak 93.

(1) Trajanje otkaznoga roka određuje se sukladno Zakonu i kolektivnom ugovoru.

(2) Radniku koji je tijekom otkaznoga roka oslobođen obveze rada, Poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

(3) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima parvo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 94.

Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa. Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa. Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOGA ODNOSA

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnoga odnosa

Članak 95.

Odluka o otkazu i sve druge odluke i ostala pismena koje Poslodavac upućuje radniku dostavljaju se na dokaziv način ili elektroničkom poštom (na službenu ili privatnu adresu elektroničke pošte).

Sudska zaštita prava iz radnoga odnosa

Članak 96.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može ostvariti zaštitu svojih prava u skladu s odredbama Zakona.

Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 97.

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

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

(3) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

(4) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rasne ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili

drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koja ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(5) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

(6) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa isto kao i lažno prijavljivanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, koje bi počinio radnik koji je svjestan ili je morao biti svjestan da ne postoje razlozi za pokretanje postupka za zaštitu dostojanstva.

Članak 98.

(1) Poslodavac imenuje osobu koja je, osim njega, ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: ovlaštena osoba).

(2) Ovlaštena osoba dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako se utvrdi da ono postoji.

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

Članak 99.

(1) O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik.

(2) Zapisnik će se, u pravilu, sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

(3) Nakon provedenog postupka ovlaštena osoba izradit će odluku u pisanom obliku u kojoj će:

- utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, ili

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

(4) U slučaju da se utvrdi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ovlaštena osoba u svojoj odluci navest će sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

(5) Ovlaštena osoba će u odluci iz stavka 3. ovoga članka predložiti ravnatelju da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne

obveze te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

(6) U slučaju da se utvrdi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, ovlaštena osoba odbit će pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 100.

(1) Ravnatelj će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe odlučiti o poduzimanju mjera primjerenih odnosnom slučaju, ako je to potrebno radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

(2) U donošenju odluke iz prethodnog stavka ravnatelj nije vezan prijedlogom ovlaštene osobe.

Članak 101.

(1) Mjere radniku za kojeg se utvrdi da je počinio uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, mogu biti:

- usmena opomena
- pisano upozorenje na mogućnost otkaza u slučaju ponavljanja uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja
- otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora
- redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu.

(2) U slučaju iz stavka 1. točka 3. i 4. ovoga članka prije davanja otkaza provest će se postupak propisan Zakonom.

Članak 102.

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

Članak 103.

(1) 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.

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

XI. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu

Članak 104.

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi 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 koju 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.

Regresna odgovornost radnika

Članak 105.

Radnik koji na radu ili u vezi 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 za štetu uzrokovanu radniku

Članak 106.

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- (2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Članak 107.

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

XII. SINDIKALNO ORGANIZIRANJE I AKTIVNOSTI

Radničko vijeće

Članak 108.

- (1) Poslodavac će, ako radnici odluče, utemeljiti radničko vijeće i osigurati potrebne uvjete za rad radničkog vijeća.
- (2) Poblži uvjeti za rad radničkog vijeća uredit će se sporazumom između radničkoga vijeća i poslodavca.
- (3) Ravnatelj je odgovoran za pravodobno dostavljanje podataka radničkom vijeću u slučajevima kada je zakonom propisana obveza obavješćivanja, prethodnog savjetovanja ili pribavljanja suglasnosti radničkog vijeća na određene odluke.

Sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća

Članak 109.

(1) Ako radnici ne utemelje radničko vijeće njegova prava i obveze preuzima sindikalni povjerenik.

(2) Poslodavac se obvezuje omogućiti sindikalnom povjereniku neometano provođenje sindikalne aktivnosti i osigurati mu sve uvjete navedenih zakonom i kolektivnim ugovorom.

Članak 110.

(1) Sindikalno organiziranje i sindikalne aktivnosti u Centru se provode sukladno Zakonu i kolektivnom ugovoru.

(2) Poslodavac je dužan prema potrebi, a najmanje jednom u tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće, odnosno sindikalnog povjerenika, o svim aktivnostima i radu Centra navedenih Zakonom o radu, kolektivnom ugovoru i aktima Centra.

XIII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 111.

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

(2) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja). Ugovor se ne smije zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa.

XIV. KONTROLA PRI ULASKU I IZLASKU IZ CENTRA

Pisane upute o sigurnosti

Članak 112.

(1) Poslodavac je obavezan postaviti pisane upute o uvjetima i načinu korištenja prostora, prostorija, sredstava za rad, opasnih tvari i opreme i osigurati da su ista u svakom trenutku ispravna.

(2) Poslodavac je obavezan donijeti Protokol o postupanju u kriznim situacijama.

Osiguranje fizičke i tehničke zaštite

Članak 113.

(1) Radi spriječavanja nasilja, otuđenja imovine Centra, neovlaštenog otkrivanja tajne, nastanka štete na imovini Centra, unošenja alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti te iz drugih legitimnih razloga ravnatelj Centra može naložiti kontrolu radnika, korisnika i posjetitelja centra te opreme i predmeta pri ulasku i izlasku iz poslovnih prostorija Centra.

(2) Poslodavac može, sukladno procjeni opasnosti, za provođenje zaštite putem ugovora o hitnim intervencijama angažirati ovlaštenu pravnu osobu.

(3) Sukladno procjeni opasnosti Poslodavac će osigurati odgovarajuću tehničku zaštitu (npr. alarme, kamere, panik tipkalo, zvono, direktni telefon i sl.).

XV. ZAVRŠNE I PRIJELAZNE ODREDBE

Članak 114.

Stupanjem na snagu ovog pravilnika prestaje važiti *Pravilnik o radu* donesen 20. studenog 2015. godine (Urbroj: 855-04-10/15) i sve njegove izmjene i dopune.

Članak 115.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana njegove objave na oglasnoj ploči i mrežnim stranicama Centra.

Ur.broj: _____

Pula, _____ 2025.

PREDSJEDNICA UPRAVNOGA VIJEĆA

Elvira Krizmanić Marjanović

Na ovaj Pravilnik Osnivači Centra dali su prethodnu suglasnost svojim aktom:

_____ od _____

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči i mrežnoj stranici Dnevnog centra Veruda -Pula, Centro diurno Veruda -Pola dana _____ i da je stupio na snagu dana _____ godine.

RAVNATELJICA

