

Na temelju članka 211. stavak 2. Zakona o socijalnoj skrbi („Narodne novine“ broj 18/22, 46/22, 119/22 i 71/23), članka 26. stavak 1. Zakona o radu („Narodne Novine“ br 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23), te članka 28. Statuta Doma za starije i nemoćne osobe Slavonski Brod, Upravno vijeće Doma za starije i nemoćne osobe Slavonski Brod, uz prethodno savjetovanje i suglasnost Sindikata zaposlenika u djelatnosti socijalne skrbi/Sindikalna podružnica Dom za starije i nemoćne osobe Slavonski Brod, od dana 30.10. 2024 god, ur. broj:1745/24,Zaključka o utvrđivanju prijedloga Upravnog vijeća s 19.sjednice upravnog vijeća održane dana 31.listopada 2024 godine, prethodnu suglasnosti Županijske skupštine Brodsko-posavske županije s 26. sjednici održane dana 25. studenog 2024. godine, Klasa:550-01/24-01/56, ur.broj:2178-01/1-24-1, Upravno vijeće Doma za starije i nemoćne osobe Slavonski Brod, na svojoj 21. sjednici održanoj dana 19. prosinca 2024 godine, donosi slijedeći:

PRAVILNIK O RADU DOMA ZA STARIJE I NEMOĆNE OSOBE SLAVONSKI BROD

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu uređuju se prava i obveze radnika u radnim odnosima, organizacija rada, plaće, ostvarivanje materijalnih prava radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i mjere za zaštitu od diskriminacije, te druga pitanja važna za uređivanje radnih odnosa u Domu za starije i nemoćne osobe Slavonski Brod (u daljnjem tekstu: Poslodavac).

Članak 2.

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

Radnikom se, u smislu ovog Pravilnika smatra fizička osoba, koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Poslodavca.

Članak 3.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

Radni odnos kod Poslodavca zasniva se ugovorom o radu koji se sklapa u pisanom obliku. Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu (u daljnjem tekstu: Zakon) nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom.

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

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

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

Članak 5.

Svaki radnik dužan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, u skladu s naravi i vrstom posla svog radnog mjesta.

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

Članak 6.

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

Radnik je dužan prilikom sklapanja ugovora o radu izvijestiti Poslodavca o svim svojim već sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem ili poslodavcima.

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

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 3. ovoga članka snosi poslodavac.

Prethodna provjera sposobnosti

Članak 7.

Za zasnivanje radnog odnosa za sva upražnjena radna mjesta utvrđena Pravilnikom o unutarnjoj sistematizaciji Doma raspisuje se javni natječaj.

Potreba za zasnivanjem radnog odnosa u Domu oglašava se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na web-stranicama odnosno oglasnoj ploči Poslodavca te u „Narodnim novinama”.

Javni natječaj nije potreban u slučajevima rada na određeno vrijeme radi zamjene odsutnog zaposlenika ili privremenog povećanja opsega poslova.

Poslodavac je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja.

Rok prijave na natječaj teče od dana objave natječaja u „Narodnim novinama”.

Članak 8.

Prije zasnivanja radnog odnosa Poslodavac će provjeriti uvjete za obavljanje poslova.

Poslodavac prije zasnivanja radnog odnosa može provjeriti sposobnosti kandidata za obavljanje poslova, samo za one kandidate koji ispunjavaju formalne uvjete iz natječaja.

Pod uvjetima za obavljanje poslova radnog mjesta podrazumijeva se određena stručna sprema i struka, radno iskustvo u struci te posebna znanja i sposobnosti.

Postupak provjere znanja i sposobnosti provodi Povjerenstvo od tri člana koje imenuje ravnatelj.

Jedan član Povjerenstva mora biti voditelj odjela ili ustrojstvene jedinice u čijem su djelokrugu poslovi radnog mjesta za koje je raspisan javni natječaj.

Provjeri znanja i sposobnosti mogu pristupiti samo kandidati koji ispunjavaju formalne uvjete iz natječaja.

Pri provjeri sposobnosti iz stavka 1. ovog članka može se zatražiti od kandidata da praktičnim radom pokaže stručne i druge vještine potrebne za rad na određenom poslu.

O rezultatima provjere uvjeta i sposobnosti kandidata sastavlja se zapisnik.

Na temelju dostavljenog zapisnika o provedenoj provjeri sposobnosti, ravnatelj Doma donijet će odluku o zasnivanju radnog odnosa.

Probni rad

Članak 9.

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

Probni rad može trajati najviše:

1. mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koja je uvjet završeno osnovno obrazovanje ili strukovno i umjetničko osposobljavanje (razina HKO-a 1 ili 2)

2. dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koja je uvjet završeno srednjoškolsko obrazovanje (razina HKO-a 4.2 ili 4.1) ili završen stručni kratki studij ili program za majstore (razina HKO-a 5)

3. tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koja je uvjet završen sveučilišni prijediplomski studij ili stručni prijediplomski studij (razina HKO-a 6.sv ili 6.st)

4. šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koja je uvjet završen sveučilišni diplomski studij ili sveučilišni integrirani prijediplomski i diplomski studij ili stručni diplomski studij (razina HKO-a 7.1.sv. ili 7.1.st.).

Iznimno od stavka 1. ovog članka probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust sukladno Zakonu o radu,

U 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.

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.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

Rad na određeno vrijeme

Članak 10.

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

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

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.

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.

Iznimno od stavaka 2. i 4. 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.

Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

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

Članak 11.

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

Ako kod poslodavca iz stavka 1. ovoga članka nema radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

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

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

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 5. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

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

Iznimno od stavaka 6. i 7. ovoga članka, rok za dostavu obrazloženog pisanog odgovora je 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

III. PRIPRAVNIŠTVO

Članak 12.

Ugovor o radu može se zaključiti s pripravnikom koji se osposobljava za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

Pripravnici se mogu zapošljavati na radnim mjestima od I. do III. vrste.

Članak 13.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše:

- 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste
- 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste
- 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.

Na zahtjev pripravnika, pripravnički staž može se skratiti za jednu trećinu, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad i ako trajanje pripravničkog staža nije određeno posebnim propisom.

Članak 14.

Pripravniku se određuje stručna osoba koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mu mora biti uručen.

Stručna osoba nadzire rad pripravnika i brine se o provođenju programa pripravničkog staža.

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik obavlja poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.

Članak 15.

Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Pripravnik mora dobiti ispitni program i ispitnu literaturu. Za polaganje stručnog ispita pripravnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najmanje:

- 5 radnih dana za radna mjesta III. vrste;
- 7 radnih dana za radna mjesta II. vrste;
- 10 radnih dana za radna mjesta I. vrste.

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

Članak 16.

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

IV. STRUČNO USAVRŠAVANJE

Članak 17.

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

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

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

Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

V. RADNO VRIJEME

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 18.

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

U radno vrijeme uračunava se i vrijeme radnika koji po nalogu poslodavca obavlja pratnju korisnika.

Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.

Članak 19.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti kada narav i opseg poslova odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu, s tim da radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno

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.

Ako radnik radi u nepunom radnom vremenu u dvije ili više ustanova, prilikom donošenja odluke o godišnjem odmoru, obje odnosno sve ustanove, obvezne su uskladiti odluke o korištenju godišnjeg odmora kako bi ga radnik koristio istovremeno u svakoj ustanovi.

Ako radnik radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavaca, prava koja ostvaruje kod jednog poslodavca ostvarivat će kod onoga poslodavca kod kojega radi (naj)veći broj sati, a ako kod dva poslodavca radi isti broj sati, onda kod onoga poslodavca kod kojega je ranije zasnovao radni odnos.

Razdoblje rada u nepunom radnom vremenu jednako je razdoblju rada s punim radnim vremenom u pogledu uvjeta za ostvarivanje prava na otpremninu, otkazni rok, jubilarnu nagradu i sva druga prava za čije je stjecanje važno prethodno trajanje radnog odnosa.

Prekovremeni rad

Članak 20.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke 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 prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od 7 (sedam) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

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

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

Članak 21.

Prekovremenim radom smatra se svaki sat rada duži od onoga predviđenog redovnim rasporedom radnog vremena.

Kada u slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena na kraju razdoblja za koje je nejednaki raspored radnog vremena određen radnik ima višak sati, višak sati se plaća kao prekovremeni rad.

Uvećanje osnovne plaće za izvršeni prekovremeni rad plaća se na kraju svakog mjeseca za mjesec za koji je ostvaren prekovremeni rad.

Poslodavac je obvezan svakom radniku platiti prekovremeni rad.

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.

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

Rad po pozivu

Članak 22.

Ako Poslodavac pozove radnika koji nema određenu pripravnost, izvan njegovog radnog vremena da dođe raditi, a radnik na to pristane, takav rad odnosno vrijeme provedeno na radu po pozivu smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.

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

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

Poslodavac je dužan po obavljenom radu po pozivu radniku osigurati 12 sati dnevnog odmora. Ako je radnik već iskoristio dnevni odmor prije poziva, dnevni odmor mu se mora osigurati u trajanju koliko je trajao rad po pozivu tijekom sljedećeg radnog dana.

Po obavljenom radu po pozivu Poslodavac je radniku dužan nadoknaditi stvarne troškove prouzročene radom po pozivu (trošak putovanja i sl.).

Noćni rad

Članak 23.

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana, ako za određeni slučaj, zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno.

Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

Ako je temeljem procjene opasnosti izrađene u skladu s posebnim propisima o zaštiti na radu, noćni radnik na radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, poslodavac je takvom radniku dužan utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

Rad u smjenama

Članak 24.

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

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

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

Obveze poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima

Članak 25.

Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja noću ili u smjeni.

Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.

Noćnom radniku, poslodavac je dužan prije početka toga rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, omogućiti zdravstvene preglede u skladu s propisom iz stavka 8. ovoga članka.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, noćni radnik koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima zaštite na radu, zdravstveni pregled obavlja u skladu s tim propisima.

Troškove zdravstvenog pregleda iz stavka 3. ovoga članka snosi poslodavac.

Ako se zdravstvenim pregledom iz stavka 3. ovoga članka utvrdi da noćni radnik zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, poslodavac mu je dužan rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada.

Ako poslodavac radniku iz stavka 6. ovoga članka ne može osigurati obavljanje poslova izvan noćnoga rada, dužan mu je ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnoga rada za koje je sposoban, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Ministar pravilnikom propisuje sadržaj, način i rokove zdravstvenih pregleda iz stavka 3. ovoga članka.

Dodatni rad

Članak 26.

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. ovoga Zakona te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

Radnik iz stavka 1. 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.

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

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe ovoga Zakona kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

Ugovor o dodatnom radu

Članak 27.

Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke iz članka 15. stavka 1. Zakona.

Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme ne primjenjuju se odredbe članka 12. Zakona.

Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom dozvoljen.

Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom dozvoljen.

Razdoblje iz stavka 7. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne računavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 7. i 8. ovoga članka.

Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 10. ovoga članka.

Na ugovor o dodatnom radu na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 66. stavaka 7., 8. i 9. Zakona.

Uvjeti rada radnika koji rade u dodatnom radu

Članak 28.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Na radnika koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca, radi osiguranja uvjeta rada, na odgovarajući se način primjenjuje odredba članka 63. stavaka 1., 2. i 3. Zakona.

VI. EVIDENCIJA PRISUTNOSTI NA RADU

Članak 29.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

Evidencija iz stavka 1. ovog članka mora sadržavati podatke o radnicima i radnom vremenu.

Evidenciju iz stavka 2. ovog članka za svaku ustrojstvenu jedinicu vodi voditelj ustrojstvene jedinice.

Radnici su dužni što je moguće prije obavijestiti neposrednog voditelja o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 dana su dužni dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 30.

Odmor u tijeku rada (stanka) svakodnevno traje najmanje 30 minuta, a za maloljetnike najmanje 30 minuta neprekidno.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnoga vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnoga vremena.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, poslodavac će zaposleniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

Zaposlenik koji radi u turnusima od 12 sati ima pravo na odmor u tijeku rada (stanka) u trajanju od 60 minuta ili dva puta po 30 minuta, sukladno s naravi i potrebama posla.

Zaposlenik može koristiti stanku i izvan ustanove.

Dnevni odmor

Članak 31.

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

Tjedni odmor

Članak 32.

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da Radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Radniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Godišnji odmor

Članak 33.

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

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana) uvećan prema kriterijima utvrđenim kolektivnim ugovorom.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana, niti manje od 4 tjedna neovisno o broju obračunatih dana godišnjeg odmora.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, slijepom zaposleniku, zaposleniku koji radi na poslovima na temelju kojih s osnova uvjeta rada ostvaruje pravo na uvećanja osnovne plaće za 25% i darivatelju parenhimnih organa, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora Radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu, odnosno najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), ako je to povoljnije za zaposlenika.

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

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 34.

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

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 35.

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

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Iznimno od stavka 1. ovog članka Radnik koji odlazi u mirovinu, ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 36.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 33. stavkom 2 ili 3. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 33. stavka 1. i 2. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 33. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

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

Članak 37.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, u skladu s kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom, ugovorom o radu i Zakonom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.

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

Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

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

Članak 38.

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

Članak 39.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 38. ovoga Pravilnika 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 članka 38. ovoga Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

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 stavka 3. ovoga članka, 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.

Plaćeni dopust

Članak 40.

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

- sklapanja braka ili životnog partnerstva 5 radnih dana,
- rođenja djeteta ili posvojenja 5 radnih dana,
- smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, brata ili sestre, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, očuha, maćehe i unuka 5 radnih dana,
- smrti djeda ili bake te roditelja supružnika 2 radna dana,
- selidbe u istom mjestu stanovanja 2 radna dana,
- selidbe u drugo mjesto stanovanja 4 radna dana,
- teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, brata ili sestre 3 radna dana,
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama 2 radna dana,
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanje za sindikalne aktivnosti i dr. 2 radna dana,
- elementarne nepogode 5 radnih dana,
- dobrovoljni davatelj krvi za svako darivanje 2 radna dana.

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

Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane dok je radnik na godišnjem odmoru, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Članak 41.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

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

Dopust za školovanje

Članak 42.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, i to:

- 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi
- 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita
- 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima
- 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

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

Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana.

Poslodavac je obavezan sklopiti sa zaposlenikom kojeg je uputio na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ugovor o međusobnim pravima i obvezama.

Polaganje stručnog ispita

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

- pet radnih dana za radna mjesta III. vrste
- sedam radnih dana za radna mjesta II. vrste
- deset radnih dana za radna mjesta I. vrste

Pripravnik i drugi stručni Radnik koji ima obvezu polaganja stručnog ispita ima pravo na plaćeni dopust i na dan kad polaže stručni ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita još jedan dan te plaćene troškove puta što uključuje put i prema potrebi smještaj.

Neplaćeni dopust

Članak 43.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

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.

Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Zakona, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

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

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.

Odsutnost s posla

Članak 44.

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

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

VIII. Plaće, naknade plaća i drugi novčani i nenovčani primici radnika

Plaća

Članak 45.

Plaća je primitak radnika koji Poslodavac isplaćuje radniku za obavljene rad u određenom mjesecu.

Plaću Radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

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

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

Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuje se jednom mjesečno, najkasnije do petnaestoga dana u mjesecu, s time da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.

Zaposlenik ima pravo birati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.

Dodaci na osnovnu plaću su uvećanja plaća, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i stimulacija, a koje radnik ostvaruje na način utvrđen kolektivnim ugovorom.

Poslodavac je obavezan na zahtjev zaposlenika izvršiti obustavu na plaću.

Članak 46.

Materijalna prava radnika kao npr. naknada za troškove prijevoza, dnevnice za službeni put, otpremnine, dar u prigodi Dana sv. Nikole, pomoći, prigodne nagrade, nagrade radnicima za navršene godine radnog staža i ostala materijalna prava uređuju se Kolektivnim ugovorom i aktima Poslodavca.

Naknada plaće

Članak 47.

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

IX. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 48.

Poslodavac je obavezan primjenjivati propise iz područja zaštite na radu i osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost na radu, uključujući mjere za sprječavanje rizika u radu.

Poslodavac je obavezan poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, osposobljavati i organizirati provedbu osposobljavanja radnika za rad na siguran način te skrbiti za potrebnu organizaciju i sredstva.

Poslodavac je obavezan informirati radnike o zaštiti na radu pružanjem informacija, primjenjivati propise o korištenju sredstava za rad i osobnih zaštitnih sredstava, provoditi ispitivanja istih, provoditi zaštitu od požara te evakuaciju i spašavanje, organizirati pružanje prve pomoći i medicinske pomoći.

U cilju prilagođavanja tehničkom napretku poslodavac je obavezan planirati tehnološki i organizacijski razvoj radnog procesa na način da opasne i štetne tehnologije ukloni iz radnog procesa, zamjenjujući ih manje opasnim ili neopasnim.

Pri uvođenju novih tehnologija poslodavac je obavezan informirati zaposlenike i njihove sindikalne povjerenike o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima i posljedicama tih tehnologija na zdravlje, sigurnost, ekološku i radnu sredinu.

Poslodavac je obavezan osigurati posebne uvjete sigurnosti za rad invalida u skladu s posebnim propisima.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu ima pravo podnositi prijedloge o zaštiti na radu na koje je poslodavac obavezan očitovati se u roku od 30 dana.

Pisane upute o sigurnosti

Članak 49.

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.

Poslodavac je obavezan donijeti Protokol o postupanju u kriznim situacijama.

Obavijest o opasnostima i štetnostima, te mjerama koje je poduzeo i koje će poduzeti radi unapređenja prevencije, profesionalnih rizika i njihovih štetnih posljedica, poslodavac je obavezan najmanje svaka tri mjeseca davati povjereniku radnika za zaštitu na radu.

Zaštita na radu i dužnosti radnika

Članak 50.

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

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge radnike i može uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Odgovornost poslodavca za naknadu štete

Članak 51.

Napad korisnika neovisno gdje se i u koje vrijeme dogodio, te svaki napad treće osobe učinjen na radu ili za vrijeme rada i u svezi s radom, smatra se štetom u smislu odgovornosti poslodavca za naknadu štete.

Napad korisnika na radnika od kojega radnik nije imao fizičke ozljede, a radilo se o ozbiljnoj prijetnji, učestalom uznemiravanju, onemogućavanju kretanja i slično, a što je prouzročilo reakcije koje proizlaze iz osjećaja straha i osobne ugroženosti, također se smatraju štetom u smislu odgovornosti poslodavca za naknadu štete.

U slučajevima iz stavka 1. i 2. ovog članka poslodavac je dužan radnicima osigurati psihološku podršku (supervizija)

Pravna pomoć

Članak 52.

U slučaju kada je od strane korisnika ili treće osobe pokrenut spor pred sudom protiv radnika koji je u vezi s radom, ravnatelj je na zahtjev radnika obvezan zatražiti suglasnost osnivača radi osiguranja obrane radnika od strane odvjetnika.

Članak 53.

Poslodavac je dužan osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

Sistematski pregledi

Članak 54.

Svi radnici do 50 godina starosti svake tri godine, a radnici iznad 50 godina starosti svake dvije godine imaju pravo na sistematski pregled u vrijednosti koja se utvrđuje kolektivnim ugovorom, po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznog zdravstvenog osiguranja, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz osnovne mreže zdravstvene djelatnosti, u pravilu prema mjestu rada, a prema specifikaciji koja se nalazi u prilogu Temeljnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

Ako poslodavac ne omogući sistematski pregled u skladu sa stavkom 1. ovog članka, radnika se na njegov pisani zahtjev upućuje na sistematski pregled u zdravstvenu ustanovu iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 55.

Radnik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u svezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.

Osobnost i 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.

U ostvarenju ovog prava Poslodavac se obvezuje promicati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe radnika, te svako neželjeno ponašanje i postupke kojim se takvi odnosi narušavaju opisati, prepoznati, spriječiti i sankcionirati.

Članak 56.

Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika.

Uznemiravanje je svako ponašanje poslodavca, radnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje za drugog radnika.

Uznemiravanjem iz stavka 1. ovoga članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se radnik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

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

Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo osobe radnika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome
- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili ne dodjeljivanje zadataka.

Članak 57.

U slučaju neželjenog ponašanja iz članka 60. ovog Pravilnika, radnik se može obratiti sindikalnom povjereniku ili ovlaštenoj osobi od poslodavca za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva (povjerljivom savjetniku).

Ovlaštenu osobu iz stavka 1. ovoga članka imenuje ravnatelj Doma.

Osoba iz stavka 1. ovoga članka imenuje se uz prethodno pribavljenu suglasnost sindikata potpisnika ako imaju članove zaposlene u Domu.

Sindikalni povjerenik dužan je o svakoj pritužbi o povredi dostojanstva radnika obavijestiti ovlaštenu osobu od poslodavca.

Članak 58.

Podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva iz članka 65. ovog Pravilnika objavljuju se na oglasnoj ploči Doma, a uključuju ime i prezime, broj telefona i telefaksa te e-adresu ovlaštene osobe.

Poslodavac je dužan ovlaštenoj osobi osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što razumijeva mogućnost

korištenja posebne prostorije u sjedištu poslodavca tijekom cijelog ili u dijelu radnog vremena, a ako je to potrebno omogućit će mu se i izlazak iz sjedišta poslodavca radi zaprimanja pritužbe.

Članak 59.

Ovlaštena osoba dužna je, ovisno o naravi i težini povrede, odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ako poslodavac ne provede predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik 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 60.

U svrhu stvaranja ozračja tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva osobe radnika poslodavac će voditi posebnu brigu o informiranju, osvješćivanju i senzibiliziranju zaposlenih u ustanovama za problematiku zaštite dostojanstva, te edukaciji ovlaštenih osoba.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 61.

Osobne podatke o radnicima smiju se prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to dopušteno zakonom ili važećim propisima o zaštiti osobnih podataka i kada je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac.

Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

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

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

Poslodavac, osoba iz stavka 5. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 62.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kad radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža osiguranja, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i Poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 63.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati Radnik i Poslodavac.

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

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 64.

Ugovor o radu može otkazati Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz od strane radnika i poslodavca

Članak 65.

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

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

Članak 66.

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

Članak 67.

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

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

Članak 68.

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

Članak 69.

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

Izvanredni otkaz

Članak 70.

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

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

Otkazni rok

Članak 71.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu

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:

- trudnoće
- korištenja roditeljskog, 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
- privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
- vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom 6 (šest) mjeseci od dana početka tjeka otkaznoga roka.

Članak 72.

U slučaju redovitog otkaza, za otkazni rok primjenjivat će se odredbe Zakona i kolektivnog ugovora.

Članak 73.

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

Članak 74.

Kad otkazuje zaposlenik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se Radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.

Svakom radniku, kojemu poslodavac otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu.

Radniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca, isplaćuje se povlaštena otpremnina u visini najmanje 65 % prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.

Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća, već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivan dio plaće i dio naknade plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi radnik ostvario da je radio u redovnom radnom vremenu.

Otpremnina

Članak 75.

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

Suglasnost za otkaz

Članak 76.

Bez suglasnosti sindikata Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu niti ponuditi otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora sljedećim kategorijama radnika:

- nakon navršenih 25 godina staža kod istog poslodavca i 50 godina života
- radnici koja je rodila do navršene prve godine života djeteta
- roditelju do navršene osme godine života djeteta
- roditelju koji uzdržava i skrbi o djetetu s teškoćama u razvoju
- roditelju s troje ili više uzdržavane djece do navršene 15. godine života najmlađeg djeteta
- roditelju jednoroditeljske obitelji koji uzdržava i skrbi o djetetu do navršene 15. godine živote djeteta.

Stož kod istog poslodavca

Članak 77.

Kao staž kod istog poslodavca računa se neprekidni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca i bez obzira na ugovoreno radno vrijeme (puno ili nepuno).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, kod izračuna otpremnine radnika koji je tijekom rada u javnoj službi i prestanka radnog odnosa već ostvario pravo na otpremninu, u neprekinuti staž neće biti uračunato razdoblje za koje je otpremninu prethodno ostvario.

Službeniku i namješteniku kojem se radno-pravni status državnog službenika promijeni u radno-pravni status javnog službenika ili obrnuto, neprekinuti staž u državnoj i javnoj službi smatra se neprekidnim stažem u javnoj službi, odnosno državnoj službi, za ostvarivanje radnih i materijalnih prava.

Prekidom staža iz stavka 1. i 3. ovoga članka smatra se prekid duži od 8 dana.

Mirovanje radnog odnosa ne smatra se prekidom radnog odnosa niti prekidom radnog staža iz stavka 1. ovoga članka, ali se vrijeme mirovanja radnog odnosa ne uračunava u neprekidni staž iz stavka 1. ovoga članka.

XI. OSOBITO TEŠKE POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 78.

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

- neizvršavanje radnih obveza odnosno nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
- neopravdan nedolazak na posao dva dana uzastopno
- neobavješćavanje poslodavca prilikom sklapanja ugovora o radu o postojanju bolesti ili druge okolnosti koja će radnika onemogućavati ili bitno ometati u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koje ugrožavaju živote ili zdravlje osoba s kojima će u izvršenju ugovora o radu radnik dolaziti u dodir,
- nesvršishodno i neodgovorno, te nezakonito raspolaganje sredstvima za rad u vlasništvu poslodavca,
- otuđenje ili uništavanje imovine,
- povreda propisa o osiguranju i zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda te osiguranju od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija,
- zloupotreba prava na korištenje bolovanja,
- konzumiranje alkohola, opojnih droga ili drugih opojnih sredstava na radnom mjestu ili dolazak na rad pod utjecajem alkohola, opojnih droga ili drugih opojnih sredstava,
- odbijanje ispitivanja radi provjere ima li u organizmu alkohola, opojnih droga ili drugih opojnih sredstava.
- povreda propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, sredstava rada i životne sredine,
- sudjelovanje u fizičkom obračunu na radnom mjestu ili van radnog mjesta sa nekim od radnika, komitenata ili osoba koje su na bilo koji način povezane s poslodavcem,
- grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima i korisnicima usluga,
- počinjenje kaznenog djela na radu ili u vezi s radom.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 79.

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

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

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

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

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

Članak 80.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj Doma ili osoba koju on za to opunomoći pisanom punomoći.

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

Ako radnik odbije primiti odluku ili ako se ne nalazi na poslu, odluka se radniku dostavlja preporučenom poštanskom pošiljkom uz povratnicu na kućnu adresu prebivališta radnika.

Ako se dostava ne može izvršiti na način propisan stavkom 2. i 3. ovog članka odluka će se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca uz naznaku datuma. Istekom roka od 3 dana od dana objave odluke na oglasnoj ploči, dostava se smatra izvršenom.

XIII. ODGOVORNOST ZA ŠTETU

Odgovornost radnika

Članak 81.

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

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

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

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

Članak 82.

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

Procjena vrijednosti oštećenih stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 83.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Odgovornost Poslodavca

Članak 84.

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

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

XIX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 85.

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

Članak 86.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti prestaje važiti „Pravilnik o radu, unutarnjem ustroju i sistematizaciji poslova Doma za starije i nemoćne osobe Slavonski Brod“, s 3.sjednice UV-a , održane dana 30. travnja 2018 godine .objavljenog na oglasnoj ploči Doma dana 02. svibnja 2018. godine, koji je stupio na snagu dana 10.svibnja 2018. godine

Predsjednik Upravnog vijeća:
Dubravko Galović



DOM ZA STARIJE I NEMOĆNE OSOBE
SLAVONSKI BROD
ul. Kraljice Jelene 26 1

Na ovaj Pravilnik o radu, Županijska skupštine Brodsko-posavske županije kao osnivač, dala je prethodnu suglasnost dana. dana 25. studenog 2024. godine na svojoj 26. sjednici, Klasa:550-01/24-01/56, ur.broj:2178-01/1-24-1.

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči Doma dana 20. prosinca 2024. godine, a stupio je na snagu 28. prosinca 2024. godine.

Ravnatelj Doma:

Ivica Alilović, mag. oec


DOM ZA STARIJE I NEMOĆNE OSOBE
SLAVONSKI BROD
ul. Kraljice Jelene 26 1

Ur. Broj:1995-2.1. / 2024