

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 93/14.) i članka 46. Statuta Doma za starije i nemoćne osobe Raša, Upravno vijeće Doma je na sjednici održanoj dana 05. veljače 2015. godine, a nakon savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, donijelo Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu iz kojeg slijedi

PRAVILNIK O RADU (pročišćeni tekst)

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika i poslodavca.

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

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike kod poslodavca.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku i propisima koji se donose na temelju njega, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Članak 2.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugim propisom primjenjuje se najpovoljnije pravo za radnika.

Ako neko pravo nije regulirano ovim Pravilnikom, onda se primjenjuju odredbe važećih zakona i kolektivnih ugovora.

Članak 3.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, u skladu s naravi i vrsti rada.

Radnik koji ne izvršava svoje radne obveze sukladno stavku 1. ovog članka krši radne obveze te mu poslodavac ima pravo otkazati ugovor o radu.

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

Članak 4.

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

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Zasnivanje radnog odnosa za sva radna mjesta u ustanovi provodi se raspisivanjem javnog natječaja (za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme), na način propisan Zakonom o radu, važećim Kolektivnim ugovorima i ovim Pravilnikom.

Odluku o potrebi za zapošljavanjem i odluku o izboru radnika donosi ravnatelj Doma u skladu s potrebama organizacije procesa rada.

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

Članak 6.

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

Prethodno provjeravanje radnih sposobnosti provodi se testiranjem, zadavanjem izvršenja određenih radnih zadataka kandidatima, razgovorom s kandidatom i slično.

Provjeru sposobnosti iz stavka 2. ovog članka provodi tročlana komisija koju imenuje ravnatelj Doma ili ovlaštena stručna služba.

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

Rezultati provjere smjernica su ravnatelju za donošenje odluke o izboru.

Članak 7.

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

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

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 8.

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

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

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

Članak 9.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno

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

O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan odmah, odnosno čim mu to zdravstveno stanje dopusti, obavijestiti Poslodavca, odnosno voditelja o privremenoj nesposobnosti za rad. Najkasnije u roku od tri dana od nastanka naprijed navedene okolnosti dužan je poslodavcu dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njenom očekivanom trajanju.

Radnik koji tu obvezu nije u mogućnosti učiniti u roku iz prethodnog stavka ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Kršenje odredbe ovog članka od strane radnika razlog je za izvanredni otkaz ugovora o radu.

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

Troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac.

Članak 10.

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

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

3. Probni rad

Članak 11.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

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

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

Članak 12.

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

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

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

4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 13.

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

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

5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 14.

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

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenim poslovima za čije obavljanje poslodavac ima iznimnu potrebu,
- ostvarivanju određenog poslovnog pothvata
- slučajevima kada za to postoji objektivni razlog, sukladan Zakonu o radu.

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

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

Članak 15.

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

6. Pripravnici

Članak 16.

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

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

Članak 17.

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

Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, način i sadržaj

njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalan rad, te druga pitanja radnog odnosa pripravnika. Pripravnički staž može se obavljati i u obliku volontiranja.

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 18.

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

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

Članak 19.

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

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

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

Pripravnik koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

7. Pripravnički staž stručnih radnika

Članak 20.

Stručne poslove u Domu obavljaju sukladno propisanoj stručnoj spremi: socijalni radnik, stručni radnik, glavna medicinska sestra, medicinske sestre, fizioterapeut.

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

Članak 21.

Trajanje pripravničkog staža te sadržaj i način provođenja pripravničkog staža stručnih radnika u Domu utvrđuju se pravilnikom ministra nadležnog za poslove socijalne skrbi, sukladno posebnom zakonu.

Članak 22.

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

III. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 23.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno i utvrđeno je Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

Zbog prirode djelatnosti i potrebe organiziranja procesa rada i osiguravanja obavljanja poslova koji se kod Poslodavca moraju obavljati kontinuirano (pružanje socijalnih usluga, briga o zdravlju, njega, prehrana, održavanje prostora i opreme i drugi poslovi), radno vrijeme može se rasporediti u jednakom odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

O rasporedu radnog vremena odlučuje ravnatelj pisanom odlukom u skladu sa odredbama Zakona o radu koje propisuju način rasporeda radnog vremena.

Radno vrijeme ravnatelja koji ima status rukovodeće osobe određuje se zaključenim ugovorom o radu između ravnatelja i Upravnog vijeća sukladno važećim propisima.

Radnik je dužan je poštivati utvrđeni raspored radnog vremena i ne smije za trajanja radnog vremena napustiti radni prostor osim ukoliko za to ima opravdan razlog.

Opravdanost razloga iz stavka 4. ovog članka ocjenjuje ravnatelj ili po njemu ovlaštene osobe.

Poslodavac mora obavijestiti radnika o rasporedu radnog vremena ili promjeni rasporeda radnog vremena tjedan dana unaprijed, osim u slučajevima prijeke potrebe za radom radnika.

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

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 24.

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

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

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

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

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

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 25.

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

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

4. Prekovremeni rad

Članak 26.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja obima posla i u drugim slučajevima prijekne potrebe.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik je obavezan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno odnosno 180 sati godišnje, osim ako je drugačije uređeno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

Članak 27.

O potrebi prekovremenog rada radnika je obavezan izvjestiti ravnatelj ili od njega ovlaštena osoba dostavom pismenog zahtjeva.

Izuzetno od odredbe stavka 1. ovog članka, ako priroda prijekne potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev (npr. nastup elementarne nepogode, dovršenje procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjena odsutnog radnika u neprekidnom trajanju i drugo), radnik je dužan postupiti po usmenom nalogu, a poslodavac je dužan usmeni nalog pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Članak 28.

Prekovremeni rad ne može se naložiti Zakonom o radu propisanim zaštićenim kategorijama radnika, odnosno, uz uvjete propisane istim Zakonom, takvi radnici mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 29.

U djelatnosti socijalne skrbi, sukladno Kolektivnom ugovoru, nema preraspodjele radnog vremena.

6. Pripravnost i rad po pozivu

Članak 30.

Pripravnost postoji kada radnik ne mora biti prisutan u ustanovi ali mora biti dostupan radi obavljanja hitnih poslova.

Naknada i potreba za rad u pripravnosti uređuje se Kolektivnim ugovorom.

Članak 31.

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

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se prekovremenim radom i tako se plaća.

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

IV. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 32.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno, a maloljetni radnik koji radi najmanje 4 i pol sata dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme, a koristi se prema rasporedu koji odredi ravnatelj.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovog članka, poslodavac će radniku omogućiti korištenje prava na odmor (stanku) na način utvrđen kolektivnim ugovorom ili će vrijeme i način korištenja ovog odmora urediti ugovorom o radu.

2. Dnevni odmor

Članak 33.

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 34.

Dani tjednog odmora određuju se u skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

Za poslove na kojima je radnik zbog prirode posla obvezan raditi subotom i nedjeljom, dani tjednog odmora osiguravaju se tijekom tjedna.

4. Godišnji odmor

Članak 35.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Radnik koji je prvi put zasnovao radni odnos koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na korištenje godišnjeg odmora nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni Zakonom, kao ni razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Članak 36.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 dana godišnjeg odmora (zakonski minimum) dodaju dani godišnjeg odmora prema slijedećim kriterijima:

a) prema dužini radnog staža

- od 1 do 5 godina	1 dan
- od 5 do 10 godina	2 dana
- od 10 do 15 godina	3 dana
- od 15 do 20 godina	4 dana
- od 20 do 25 godina	5 dana
- od 25 do 30 godina	6 dana
- od 30 do 35 godina	7 dana
- preko 35 godina	8 dana

b) prema složenosti poslova

- poslovi VSS	5 dana
- poslovi VŠS	4 dana
- poslovi SSS, VKV i KV	3 dana
- ostali poslovi	2 dana

c) prema posebnim socijalnim uvjetima

- roditelji, posvojitelji ili skrbnici:	
- za jedno maloljetno dijete	2 dana
- za dvoje ili više maloljetne djece	3 dana
- roditelji, posvojitelji ili skrbnici djeteta s posebnim potrebama	3 dana
- zaposlenici s najmanje 70% tjelesnog oštećenja	2 dana
- branitelji domovinskog rata	1 dan

d) prema uvjetima rada sukladno postotku uvećanja plaće s osnova uvjeta rada:

- 10% ili 12,5%	2 dana
- 15%	3 dana
- 17% ili do 20%	4 dana
- 25%	5 dana

Najdulje trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se Kolektivnim ugovorom za djelatnost socijalne skrbi.

Članak 37.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u skladno odgovarajućim odredbama Zakona o radu.

Članak 38.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, u skladu s kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu.

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

Članak 39.

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

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

Članak 40.

Radnik može koristiti godišnji odmor u 2 dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno, mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, a poslodavac mu je dužan to osigurati, osim ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore.

Radnik ima pravo prenijeti i iskoristiti neiskorišteni dio godišnjeg odmora u slijedeću kalendarsku godinu, u slučajevima i na način propisan Zakonom o radu.

Članak 41.

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

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

5. Plaćeni dopust**Članak 42.**

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine skladno Zakonu o radu i Kolektivnom ugovoru za djelatnost socijalne skrbi.

Članak 43.

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

Poslodavac je obvezan sklopiti s radnikom kojeg je uputio na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ugovor o međusobnim pravima i obvezama.

Članak 44.

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

6. Neplaćeni dopust

Članak 45.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

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

V. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 46.

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

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

Članak 47.

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

VII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI PRIMICI RADNIKA

1. Plaće

Članak 48.

Za obavljeni rad kod poslodavca radnik ima pravo na plaću.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

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

Dodaci na osnovnu plaću određeni su Kolektivnim ugovorom za djelatnost socijalne skrbi.

Članak 49.

Plaća se isplaćuje u novcu.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu.

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

Radnici imaju pravo birati banku preko koje će se isplaćivati plaća.

2. Naknade plaće**Članak 50.**

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

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca,
- obvezni liječnički pregled
- obrazovanja za potrebe sindikalnih aktivnosti,
- dobrovoljno davanje krvi,
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika.

Članak 51.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege članova obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, do 42 dana spriječenosti, radnik ima pravo na naknadu plaće utvrđene Zakonom o zdravstvenom osiguranju.

Naknada u 100% iznosu osnovice utvrđene Zakonom o zdravstvenom osiguranju pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

Članak 52.

Pravo na povećanu plaću pripada radniku sukladno Zakonu o radu i kolektivnom ugovoru.

3. Drugi primici (novčani i nenovčani) radnika**Članak 53.**

Radnik ima pravo i na druge primitke utvrđene važećim kolektivnim ugovorom (jubilara nagrada, dar za djecu, božićnica, otpremnine, regres za godišnji odmor, pomoć i dr.).

Članak 54.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada službenici i namještenici mogu ostvariti dodatak za uspješnost na radu sukladno Zakonu o plaćama u javnim službama, Vladinom uredbom i proračunski osiguranim sredstvima.

Dodatak iz stavka 1. ovog članka ne ostvaruje se kao stalni dodatak uz plaću.

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 55.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
4. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Člana 56.

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

Odluku o upućivanju na liječnički pregled donosi ravnatelj.

Radniku koji odbije izvršiti odluku iz stavka 2. ovog članka prestaje radni odnos u Domu izvanrednim otkazom o radu.

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

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 57.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to postoji opravdani razlog, u slučajevima propisanim Zakonom o radu.

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

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 58.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 59.

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

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

Članak 60.

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

Članak 61.

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

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

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

Članak 62.

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

Članak 63.

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

3.2. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 64.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog

otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovorenih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 65.

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 Domu,
- falsificiranje isprava, zapisnika i odluka,
- iznošenje i prenošenje netočnih podataka u namjeri da se umanju ugled Doma ili radnika Doma,
- nepridržavanje propisa u svezi sa poslovnom tajnom doma,
- svjesno uskraćivanje prava radnika na rad i u svezi s radom,
- spriječavanje tijela Doma da obavljaju svoju funkciju,
- prikrivanje i otuđenje sredstava za rad,
- svaka radnja ili propuštanje radnje u namjeri da se nanese šteta Domu i njegovim radnicima ili korisnicima,
- neopravdani izostanak sa posla do 3 dana,
- prikrivanje izvršene povrede radne obveze,
- grubo i neprimjereno ponašanje u tijeku procesa rada prema ravnatelju i ostalim radnicima Doma, te korisnicima doma,
- svaka protupravna uporaba službenih vozila Doma,
- zlouporaba prava na bolovanja,
- odlazak ili udaljenje s posla za vrijeme rada ili prije završetka rada bez odobrenja odgovorne osobe,
- posuđivanje i uzimanje novca i drugih dragocijenosti od korisnika, te krađa novčanih i drugih materijalnih sredstava ustanove, korisnika ili radnika,
- kada radnik Doma zloupotrijebi svoje saznanje o obiteljskom ili imovinskom stanju korisnika na način da bez posebnog ovlaštenja ravnatelja 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 korisnika
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika
- primanje mita u svezi s radom
- druge povrede radne obveze koje su posebnim propisima određene kao teže povrede.

Članak 66.

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 67.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika,

poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

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

3.3. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 68.

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

Članak 69.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza Ugovora o radu.

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

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

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok

Članak 70.

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

Članak 71.

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

Članak 72.

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

5. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 73.

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

6. Postupak koji prethodi prestanku ugovora o radu

Članak 74.

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

U svezi sa stavkom 1. ovog članka ravnatelj:

- sklapa sa radnikom pisani sporazum o prestanku ugovora o radu,
- izvješćuje radnika o isteku vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- donosi odluku o prestanku ugovora o radu kada radnik stekne uvjete za odlazak u mirovinu,
- donosi odluku o prestanku ugovora o radu kada prestane potreba za radom radnika zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga,
- donosi odluku o prestanku ugovora o radu kada radnik ugovorene poslove ne može izvršavati zbog trajnih osobina ili sposobnosti,
- izdaje pisano upozorenje radniku kada uoči da radnik krši obveze iz radnog odnosa,
- donosi odluku o prestanku ugovora o radu u slučaju radnikovog ponovljenog kršenja obveza iz radnog odnosa,
- donosi odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu,
- osigurava dokaze o postojanju opravdanih razloga za otkaz ugovora o radu,
- prati izvršenje donesenih odluka u svezi se prestankom ugovora o radu i trajanju otkaznih rokova,
- izdaje radniku na njegov zahtjev, nakon prestanka radnog odnosa, potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao u trajanju radnog odnosa.

7. Otpremnina

Članak 75.

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

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

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

IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 76.

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

Ako Upravno vijeće u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz prethodnog stavka ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem

roku od 15 dana zahtjevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

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

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

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

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

Članak 77.

Rokovi iz članka 77. Pravilnika ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 78.

Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke do njezine konačnosti.

Članak 79.

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

Članak 80.

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

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

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

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

Članak 81.

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

X. NAKNADE ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 82.

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

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

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

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

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.

2. Odgovornost poslodavca**Članak 83.**

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

Članak 84.

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

Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

3. Zastara potraživanja za naknadu štete**Članak 85.**

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

XI. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJA**1. Zaštita i sigurnost na radu****Članak 86.**

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 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.

Članak 87.

Radnik je obavezan pridržavati se pravila o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu.

Radnik je dužan brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada.

2. Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 88.

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

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

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase, etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

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

Članak 89.

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

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

Članak 90.

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

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 suočjenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 91.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

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

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

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

Članak 92.

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

1. Utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili
2. Utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Članak 93.

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

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

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

Članak 94.

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

Članak 95.

Ako poslodavac u roku od osam dana 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 96.

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

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

3. Zaštita privatnosti radnika

Članak 97.

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

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

Netočni osobni podaci moraju se odmah ispraviti. Za štetne posljedice propusta radnika da pravovremeno dostavi podatke koji se odnose na evidencije vezane uz radni odnos, poslodavac nije odgovoran.

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

4. Zaštita starijih radnika

Članak 98.

Radniku kojem se tijekom radnog vijeka smanji radna sposobnost zbog:

- starosti - 5 godina pred starosnu mirovinu ili
- profesionalnog oboljenja ili
- povrede na radu

poslodavac je dužan radniku osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nastupa spomenutih okolnosti.

XII. MJERE KONTROLE

Članak 99.

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

Izbjegavanje kontrole može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

XIII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 100.

U slučaju više sile, nastupa nekih izvanrednih okolnosti ili prijeko potrebe organizacije rada, radnik je dužan obavljati i sve druge poslove koje mu odredi neposredni rukovoditelj u skladu s naravi izvanrednih okolnosti, odnosno potrebe.

Članak 101.

Ovaj Pravilnik se mijenja i dopunjuje na način propisan za njegovo donošenje.

Članak 102.

Ovaj Pravilnik o radu stupit će na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Doma.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu, sistematizaciji i unutarnjem ustrojstvu objavljen na oglasnoj ploči Doma 06. prosinca 2010. godine, a koji je stupio na snagu 14. prosinca 2010.godine.

Članak 103.

Utvrdjuje se da je Pravilnik o radu objavljen na oglasnoj ploči Doma 06. veljače 2015. godine, te je stupio na snagu 14. veljače 2015.godine.

Klasa: 003-05/15-01/01

Ur. broj: 2144-381-01-15-2

Raša, 14. veljače.2015.

Predsjednica Upravnog vijeća:
Edit Dobranović

Ravnateljica:
Esma Radićanin