



PRAVILNIK O RADU

Kluba za starije osobe „Mariška“

URBROJ: 15/2022

U Koprivnici, 12.05.2022. godine

Pravilnik o radu Kluba za starije osobe «Mariška»

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14, 127/17 i 98/19), Pravilnika o minimalnim uvjetima za pružanje socijalnih usluga ("Narodne novine" 40/14 i 66/15) i članka 43. Statuta Kluba za starije osobe „Mariška“, Upravni odbor Kluba za starije osobe „Mariška“, na sjednici održanoj 12.05.2022. godine donosi

PRAVILNIK O RADU Kluba za starije osobe «Mariška»

I TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu Kluba za starije osobe „Mariška“ (u daljnjem tekst: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene u Klubu za starije osobe «Mariška» (u daljnjem tekstu: Poslodavac), a osobito:

- sklapanje Ugovora o radu,
- zaštita života, zdravlja, privatnosti, dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije,
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
- plaće, naknade plaća i materijalna prava radnika,
- zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem,
- naknada štete,
- prestanak Ugovora o radu,
- ostvarenje prava i obveza iz radnog odnosa,
- mjere kontrole,
- prijelazne i završne odredbe

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

Članak 2.

U slučaju kad odredbe Ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio Ugovora o radu.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike koji su s Poslodavcem sklopili Ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim, skraćanim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca, na drugom mjestu koje odredi Poslodavac, te bez obzira na sindikalno članstvo radnika.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Ugovorom o radu i ovim Pravilnikom primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drugačije određeno.

Članak 3.

Svaki radnik obavezan je Ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada.

Radnik je obavezan čuvati poslovnu i profesionalnu tajnu koju predstavljaju podaci zbog čijeg bi priopćavanja neovlaštenoj osobi, mogle nastupiti štetne posljedice za interese Poslodavca, njegovih korisnika i članova.

Poznavanje propisa, Pravilnika i svih ostalih akata Poslodavca ili uputa u procesu rada Poslodavca sastavni je dio radnog odnosa i nitko se ne može pozvati na nepoznavanje odredbi iz ovog ili drugog akta ili uputa u procesu rada.

Radniku se jamči poštivanje prava i dostojanstva te mogućnost ispunjenja njegovih ugovornih obveza, sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Poslodavca.

Poslodavac je obavezan osigurati svakom radniku pravo na rad sukladno njegovom ugovoru o radu kao i pravo na plaću i sva ostala prava regulirana zakonom.

Članak 4.

Radnik ima na radu i u svezi s radom slijedeće radne obveze:

- savjesno, odgovorno, uredno, pravodobno i po pravilima struke, po najboljem znanju obavljati poslove i radne zadaće,
- u obavljanju poslova radnoga mjesta poštivati osobnost korisnika, njegovo dostojanstvo i nepovredivost njegova osobnog i obiteljskog života,
- uredno i pravovremeno dolaziti na rad i odlaziti s rada,
- sudjelovati u programima stručnog usavršavanja,
- bez odlaganja, a najkasnije u roku od 24 sata, obavijestiti Poslodavca o svakoj spriječenosti dolaska na rad ili nemogućnost obavljanja rada odnosno svakom izostanku s rada i okolnostima zbog kojih je takav slučaj nastupio,
- čuvati s dužnom pažnjom imovinu Poslodavca i imovinu korisnika,
- racionalno koristiti sredstva rada, novčana i druga sredstva stavljena mu na raspolaganje odnosno dana mu na korištenje po ovlaštenju,
- pridržavati se mjera zaštite na radu i koristiti zaštitna sredstva te poštivati mjere zaštite imovine i osoba,
- čuvati poslovnu i profesionalnu tajnu,
- uljudno se odnositi prema drugim radnicima, korisnicima, strankama, predstavnicima državnog tijela i drugim osobama s kojima dolazi u kontakt na radu i u vezi s radom,
- suzdržavati se od radnji, postupaka i propuštanja kojima se narušava ili bi se mogao narušiti ugled ili društvena uloga i značaj Poslodavca,
- pratiti promjene u okviru struke, pratiti propise u području rada i djelovanja radnika, o njima na jasan i nedvosmislen način obavještavati druge radnike, te stečena nova znanja koristiti u vlastitom radu.

II UGOVOR O RADU

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 5.

Radni odnos zasniva se sklapanjem Ugovora o radu. Postupak sklapanja Ugovora o radu pokreće predsjednik Kluba ili druga ovlaštena osoba za zastupanje Poslodavca.

Pravilnik o radu Kluba za starije osobe «Mariška»

Ugovor o radu sklapa se s osobom koja ispunjava propisane uvjete za preuzimanje poslova, te koja po svojim osobinama udovoljava zahtjevima Poslodavca i tih poslova.

Članak 6.

Prije zasnivanja radnog odnosa Poslodavac može provjeriti sposobnost radnika za obavljanje određenih poslova. Pod uvjetima potrebnim za obavljanje poslova radnog mjesta podrazumjevaju se stupanj stručne spreme, odnosno kvalifikacije, završen fakultet ili škola, odnosno potrebno znanje, potreban staž u struci i posebna znanja i uvjeti.

Radnik je dužan obavljati rad preuzet Ugovorom o radu.

Radnik je dužan, osim poslova prema sklopljenom Ugovoru o radu, obavljati prema potrebi i prema nalogu neposrednog voditelja ili predsjednika Kluba i druge poslove niže ili više razine ako ne narušavaju njegovo privatno i profesionalno dostojanstvo i ako je za to osposobljen.

Članak 7.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

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

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine.

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

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.

Članak 8.

Utvrđivanje postojanja ovim Pravilnikom i odlukom Poslodavca propisanih uvjeta za preuzimanje poslova te utvrđivanje postojanja drugih osobina provodi se

- u sklopu postupka prethodne provjere kandidata upućenih od državnog tijela nadležnog za poslove zapošljavanja,
- u sklopu postupka prethodne provjere kandidata prijavljenih na javno objavljeni oglas Poslodavca.

Postupak prethodne provjere ispunjenja propisanih uvjeta te drugih osobina provodi se uvidom u isprave, razgovorom s kandidatima za sklapanje Ugovora o radu, testiranjem znanja, vještina ili osobina i na drugi prikladan način, uz poštivanje dostojanstva kandidata i pravila struke.

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

Članak 9.

Ponudu za sklapanje Ugovora o radu podnosi Predsjednik Kluba.

Ponuda se predaje osobi za koju je u prethodnom postupku utvrđeno da udovoljava traženim uvjetima, te za koju je utvrđeno da ne postoje zapreke za sklapanje Ugovora o radu.

Ponuda se predaje u pisanom obliku, osobno ili poštom preporučeno.

Ponudom u smislu ovoga Pravilnika smatra se i predaja obrasca odnosno unaprijed pripremljenog teksta Ugovora o radu.

Ako osoba kojoj je predana ponuda u roku od osam dana od dana zaprimanja ponude na pouzdan način ne obavijesti ovlaštenu osobu Poslodavca o prihvatu ponude, smatrat će se da je ponuda odbijena.

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani Ugovor o radu mora sadržavati bitne odredbe, a najmanje o:

1. strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomena da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratki popis ili opis poslova,
4. danu otpočinjanja rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju Ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Članak 11.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen Ugovorom o radu. Ako radnik ne počne raditi na dan određen Ugovorom o radu, Ugovor će se raskinuti.

Članak 12.

Ako Ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Ugovor o radu smatra se sklopljenim onog dana kad ga je potpisao radnik, ako samim Ugovorom o radu nije nešto drugo određeno.

Ako Poslodavac ne sklopi sa radnikom Ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je sa radnikom sklopio Ugovor o radu na neodređeno vrijeme, osim ako Poslodavac u roku od godinu dana od početka rada ne dokaže suprotno.

Članak 13.

Potvrda o sklopljenom Ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke propisane člankom 10. ovog Pravilnika.

POSEBNI UVJETI ZA SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 14.

Broj potrebnih radnika na pojedinom radnom mjestu određuje Poslodavac ovisno o potrebi posla, u skladu s Pravilnikom o minimalnim uvjetima za pružanje socijalnih usluga i drugim propisima.

Članak 15.

Ne smije se zaposliti osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika koji se smije zaposliti za sklapanje određenog ugovora o radu, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u svezi s tim ugovorom.

Ovlaštenje za sklapanje ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka mora se dati u pisanom obliku.

Članak 16.

Ako su zakonom, drugim propisima ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, Ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim uvjetima.

Posebni uvjeti za sklapanje Ugovora o radu mogu biti:

- posjedovanje odgovarajuće stručne odnosno školske spreme,
- radno iskustvo i znanja stečena radom,
- ostvarivanje određenih unaprijed zadanih rezultata na provjeri putem psiho-testova,
- posebna znanja, vještine i sposobnosti ili posjedovanje stručnih ili drugih ispita koji se polažu izvan sustava redovitog obrazovanja (vozački ispit određenih kategorija, sposobnost rada na računalu i dr.).

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

Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika snosi Poslodavac.

Članak 17.

Ako za preuzimanje odnosno obavljanje određenih poslova nema kandidata odnosno radnika koji u pogledu posjedovanja stručne odnosno školske spreme ispunjavaju propisane uvjete, ugovor o radu može se sklopiti i sa osobom odnosno radnikom za kojeg je utvrđeno da posjeduje potrebna znanja i iskustvo dovoljno za preuzimanje i obavljanje tih poslova.

Sama činjenica posjedovanja stručne odnosno školske spreme ne daje prednost pri sklapanju ugovora o radu, niti se temeljem samo te činjenice mogu ostvarivati prava na određenu visinu plaće i drugih primanja temeljem sklopljenog ugovora o radu.

Iznimno, ugovor o radu može se sklopiti i s kandidatom koji u trenutku sklapanja ugovora ne ispunjava traženi uvjet, uz istovremeno preuzimanje obveze kandidata da o svome trošku, a samo u izuzetnim slučajevima o trošku Poslodavca, ostvari ispunjenje traženog uvjeta.

Za obavljanje određenih poslova mogu se predvidjeti i dva stupnja obrazovanja, odnosno stupnja stručne spreme.

Članak 18.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz Ugovora o radu, ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju Ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

III ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI, DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

ZAŠTITA ŽIVOTA I SIGURNOST NA RADU

Članak 19.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu života i sigurnosti radnika na radu a osobito: održavati uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja, a dužan ga je i osposobiti za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreće.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

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

ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 20.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i određivanja osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Ako se od dostave osobnih podataka iz stavka 1. ovog članka podaci izmjene, izmjenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

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

Članak 21.

Poslodavac je voditelj obrade koji u okviru svoje poslovne djelatnosti prikuplja, obrađuje i koristi osobne podatke radnika radi ostvarivanja prava i obveza radnika iz radnog odnosa, odnosno u vez s radnim odnosom.

Poslodavac osobne podatke radnika prikuplja, obrađuje i koristi sukladno odredbama Uredbe o zaštiti podataka, odredbama Pravilnika o zaštiti osobnih podataka, odredbama Zakona i odredbama drugih propisa Republike Hrvatske.

Pravilnik o radu Kluba za starije osobe «Mariška»

Kod Poslodavca se prikupljaju i vode sljedeći podaci: ime i prezime radnika; osobni identifikacijski broj; spol; dan, mjesec i godina rođenja; mjesto rođenja, općina i županija; državljanstvo; prebivalište i adresa; mjesto rada; zanimanje; školska sprema/obrazovanje; stručna sprema za obavljanje određenih poslova; poslovi (radno mjesto) na kojima radnik radi; radno vrijeme radnika u satima; prethodni radni staž radnika; je li ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili na određeno vrijeme; stupanj i vrsta invalidnosti radnika; je li radnik umirovljenik; dopunski rad radnika; datum zasnivanja/prestanka i razlog prestanka radnog odnosa; drugi podaci o radnicima i članovima njihovih obitelji sukladno Zakonu, drugim zakonima i propisima, radi ostvarivanja njihovih prava na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Članak 22.

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

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

Sva ostala prava i obveze radnika kao i zaštita prava radnika vezano uz zaštitu osobnih podataka uređena su Pravilnikom o zaštiti osobnih podataka.

ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

Članak 23.

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 ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, 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 24.

Poslodavac će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za 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.

Osoba koja je osim Poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje: ovlaštena osoba) dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupka radi potpunog i istinitog 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 suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

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 suočenja.

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.

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.

U slučaju da ovlaštena osoba utvrdi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, u svojoj odluci navesti će sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

U odluci će ovlaštena 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 sprječavanja nastavka uznemiravanja.

U slučaju da ovlaštena osoba ne utvrdi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, odbiti će pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 25.

Poslodavac 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.

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.

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 2. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

IV PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

PROBNI RAD

Članak 26.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad se određuje da bi se utvrdilo da li radnik ima stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa Ugovor o radu.

Trajanje probnog rada određuje se Ugovorom o radu, s time da on može trajati najduže šest mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je 7 dana.

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

Ako Poslodavac radniku ne dostavi otkaz najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

POJAM PRIPRAVNIKA

Članak 27.

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

Prispravnik se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

Sa pripravnikom se može sklopiti Ugovor o radu na određeno vrijeme.

Prispravniku se određuje stručna osoba koja će pratiti njegov rad sukladno važećim pravnim propisima (mentor). Mentor 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. Radi osposobljavanja za samostalan rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 28.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima ovoga i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

Članak 29.

Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom. Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

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 za koja je opći uvjet završena srednja stručna sprema
- 7 radnih dana za radna mjesta za koje je opći uvjet završen preddiplomski sveučilišni ili stručni studij
- 10 radnih dana za radna mjesta za koje je opći uvjet završen diplomski sveučilišni studij

Pripravnik ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže pripravnički ispit.

V RADNO VRIJEME

POJAM RADNOG VREMENA

Članak 30.

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.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu.

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

PUNO RADNO VRIJEME

Članak 31.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem samo pod uvjetima i u najdužem trajanju predviđenim Zakonom o radu.

NEPUNO RADNO VRIJEME

Članak 32.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

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

Radnicima s nepunim radnim vremenom osigurat će se isti uvjeti rada kao i radnicima s punim radnim vremenom.

Članak 33.

Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Članak 34.

Ako Ugovorom o radu nije drugačije utvrđeno, plaća i druga materijalna prava radnika se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

SKRAĆENO RADNO VRIJEME

Članak 35.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslovi iz stavka 1. ovog članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

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

PREKOVREMENI RAD

Članak 36.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno, odnosno duže od sto osamdeset sati godišnje.

Članak 37.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca i drugi radnici predviđeni Zakonom o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 38.

Radno vrijeme radnika u pravilu je raspoređeno u jednakom trajanju po danima i tjednima.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 dana u tjednu i to u pravilu od ponedjeljka do petka, osim kod procesa rada koji se provode u smjenskom radu.

Dnevno radno vrijeme raspoređeno je na 8 sati, osim u slučaju prekovremenog rada.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u nejednakom trajanju pisanom odlukom Poslodavca.

Ako je radno vrijeme radnika 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 radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena, ali radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Članak 39.

Radnik je dužan stupiti na mjesto rada prije vremena utvrđenog za početak radnog vremena i prije početka radnog vremena obaviti primopredaju smjene sa radnikom iz prethodne smjene te obaviti druge potrebne pripreme za početak rada.

Radnik nije ovlašten prekinuti rad prije vremena u koje radno vrijeme završava.

Pravilnik o radu Kluba za starije osobe «Mariška»

Radnik nije ovlašten napustiti mjesto rada prije nego na mjesto rada pristigne radnik iz naredne smjene.

Članak 40.

Zakašnjenjem na rad smatra se dolazak radnika u radni prostor nakon vremena određenog za početak rada.

Odlaskom radnika s rada prije završetka radnog vremena smatra se njegovo udaljavanje iz radnog prostora bez odobrenja neposrednog voditelja ili ovlaštene osobe Poslodavca.

Neovlaštenim napuštanjem rada tijekom radnog vremena smatra se odlazak radnika s mjesta rada bez dozvole neposrednog voditelja ili ovlaštene osobe Poslodavca dane u pisanom ili usmenom obliku.

Članak 41.

Neposredni voditelj ili ovlaštena osoba Poslodavca odobrit će radniku prekid rada tijekom radnog vremena i izlazak iz radnog prostora Poslodavca, davanjem usmene dovole za izlaz, u slijedećim slučajevima:

1. odazivanje radnika pozivu državnog tijela ili tijela lokalne uprave ili samouprave u kojem je naznačeno vrijeme u koje se radnik ima odazvati,
2. obavljanje liječničkog pregleda kojeg zbog radnog vremena privatnog liječnika ili zdravstvene ustanove nije moguće obaviti izvan radnog vremena radnika,
3. traženje drugog zaposlenja, u slučajevima utvrđenim zakonom ili ovim Pravilnikom,
4. sudjelovanje u radu tijela sindikata, u slučajevima utvrđenim zakonom, Kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom,
5. dobrovoljno darivanje krvi,
6. obavljanje neodložnih privatnih poslova, u ukupnom trajanju do 8 sati godišnje.

Razloge za prekid rada i izlaz iz poslovnog kruga radnik je dužan na odgovarajući način, prema naravi i vrsti izlaska, dokumentirati (poziv, uputnica za liječnički pregled i sl.)

Članak 42.

U slučaju prekida rada zbog razloga više sile ili drugih izvanrednih okolnosti, radnik je dužan izvršavati poslove po nalogu neposrednog voditelja ili ovlaštene osobe Poslodavca koje je u takvim uvjetima moguće i potrebno obaviti, a naročito poslove koji su upravljani na osiguranje uvjeta za sigurnost korisnika.

Članak 43.

O korištenju radnog vremena radnika vodi se evidencija, čiji oblik, način i sadržaj vođenja utvrđuje predsjednik sukladno odredbama posebnog propisa.

Za korištenje radnog vremena radnik je osobno odgovoran.

Za korištenje radnog vremena radnika odgovoran je i neposredni voditelj radnika ili ovlaštena osoba Poslodavca.

PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 44.

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

U slučaju iz stavka 1. ovog članka Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektorima rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Poslodavac je obavezan radnike na koje se odnosi preraspodijela radnog vremena o tome izvijestiti najmanje 7 dana prije početka takvog rada.

Članak 45.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno. Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.

Ako radnik radi nepuno radno vrijeme kod dva ili više Poslodavaca, za preraspodjelu nepunog radnog vremena potreban je pristanak radnika.

Članak 46.

Zabranjen je rad malodobnika u preraspodijeljenom radnom vremenu.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti može raditi u preraspodijeljenom punom radnom vremenu samo uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

NOĆNI RAD

Članak 47.

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

Za maloljetnike zaposlene izvan industrije noćnim radom smatra rad između 20:00 sati uvečer i 6:00 sati ujutro idućeg dana.

Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog 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.

Članak 48.

Poslodavac ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlašten liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život i zdravlje djeteta.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, u slučajevima određenim zakonom.

U slučaju noćnog rada iz prethodnog stavka, Poslodavac je dužan osigurati da se isti obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

RAD U SMJENAMA

Članak 49.

Rad u smjenama je organizacija rada kod Poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

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.

Članak 50.

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 koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.

Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, Poslodavac je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu.

Troškove zdravstvenog pregleda snosi Poslodavac.

VI ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 51.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta. Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora is stavka 1. ovoga članka, ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenja stanke.

DNEVNI ODMOR

Članak 52.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Pravilnik o radu Kluba za starije osobe «Mariška»

Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno osim u slučaju više sile (nesereće, elementarne nepogode, požara i sl.) ili potrebe hitne medicinske, socijalne i slične intervencije.

TJEDNI ODMOR

Članak 53.

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 tjednog odmora slijedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovog članka, može se koristiti naknadno prema Odluci Poslodavca.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 54.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna.

Maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje pet tjedana.

Odluku o korištenju godišnjeg odmora i dopusta donosi predsjednik ili ovlaštena osoba Poslodavca.

U slučaju osobito važnih i neodložnih poslova, predsjednik ili ovlaštena osoba Poslodavca može donijeti odluku da radnik odgodi ili prekine godišnji odmor.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora. Putni troškovi su stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnica u povratku do mjesta zaposlenja. Drugi troškovi su ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 55.

Godišnji odmor radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

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

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Članak 56.

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

Članak 57.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz članka 54. ovoga Pravilnika, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

Članak 58.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 54., stavkom 1. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 54. stavka 1. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka ostvaruje radnik u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 54. stavak 1. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 54. stavka 1. ovog Pravilnika.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz prethodnog stavka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 59.

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

Članak 60.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor na koji je stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 61.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva ili više dijelova.

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 62.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 61. ovog Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Pravilnik o radu Kluba za starije osobe «Mariška»

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 61. ovog Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 61. ovog Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

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

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 63.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac u skladu s ovim Pravilnikom, polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor raspoložive radnicima, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Poslodavac radnika mora najmanje 15 dana prije korištenja obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

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.

PLAĆENI DOPUST

Članak 64.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- zaključenje braka ili životnog partnerstva 5 radnih dana
- rođenje ili posvojenje djeteta 5 radnih dana
- smrti supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka 5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja 1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja 2 radna dana
- za dobrovoljno darivanje krvi 2 radna dana
- teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja 3 radna dana
- nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama 1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. 2 radna dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika 5 radnih dana

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

Članak 65.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe Radničkog vijeća ili sindikalnog rada.

Za potrebe stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane poslodavca radnik ima pravo na plaćeni dopust za:

- polaganje stručnog ispita 7 dana
- polaganje završnog ispita na veleučilištu ili fakultetu 10 dana
- obrazovanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada u trajanju obrazovanja

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 66.

Radniku se na njegov zahtjev, zbog osobito opravdanih objektivnih ili osobnih razloga može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust).

Odlukom Poslodavca o odobrenom neplaćenom dopustu određuje se opravdanost razloga i razdoblje trajanja neplaćenog dopusta.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine za potrebe vlastitog školovanja i usavršavanja, i to:

- 10 dana za pripremu i polaganje stručnog ispita,
- 5 dana za pripremanje i polaganje ispita za stjecanje posebnih znanja i vještina

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

VII ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 67.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, osim na njezin prijedlog za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

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

Ako trudnica odnosno žena koja doji dijete radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac joj je dužan ponuditi sklapanje sporazuma kojim će se odrediti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće odredbe ugovora o radu.

Sporazum iz prethodnog stavka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust uz naknadu plaće sukladno posebnom propisu, a istekom vremena iz stavka 3. ovoga članka prestaje i sporazum iz istoga stavka, te se radnica vraća na poslove na kojima je prethodno radila na temelju Ugovora o radu.

Članak 68.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne može otkazati Ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.

Okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ne sprječavaju prestanak Ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.

Radnik koji koristi pravo na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, te ostala prava navedena u stavku 1. ovoga članka, može otkazati Ugovor o radu izvanrednim otkazom. Ugovor se može otkazati najkasnije 15 dana prije onoga dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad.

Trudnica može otkazati Ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 69.

Nakon proteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje Ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Poslodavac je dužan radnika iz stavka 1. ovoga članka vratiti na poslove na kojima je prije radio u roku od mjesec dana od dana kada ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja tih prava.

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

VIII ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 70.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka Poslodavac ne može otkazati Ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

Zabrana iz stavka 1. ovoga članka ne utječe na prestanak Ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme.

Članak 71.

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

Pravilnik o radu Kluba za starije osobe «Mariška»

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 72.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje Ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

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

U sporu između Poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.

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

Članak 73.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje Ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 1. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

U sporu između Poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

Članak 74.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 73. stavka 1. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 75.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Poslodavac.

IX PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 76.

Plaću radnika čini osnovna ili minimalna plaća i dodaci na plaću, a isplaćuje se nakon obavljenog rada u novcu. Osnovna plaća radnika određuje se temeljem sistematizacije radnih mjesta, ugovora o radu, složenosti poslova i radnih zadataka.

Osnovicu plaće utvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca, sukladno ostvarenim poslovnim rezultatima i mogućnostima te poslovnom prihodu i ostvarenim programima i projektima.

Ako Ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu.

Članak 77.

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

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

Članak 78.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- 30% za noćni rad,
- 30% za rad nedjeljom ,
- 50% za prekovremeni rad,
- 50% za rad na dane državnih praznika, blagdana i druge neradne dane utvrđene zakonom.

Dodaci iz stavka 2. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Poslodavac može svim ili pojedinim radnicima isplatiti stimulatívni dio plaće ovisno o rezultatima poslovanja ili zalaganju, do 30% od osnovne plaće, ukoliko za to ima osigurana sredstva, o čemu odluku donosi Upravni odbor Kluba.

Članak 79.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom ili drugim propisima koji obvezuju Poslodavca, ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Pravilnik o radu Kluba za starije osobe «Mariška»

Ako nije drukčije određeno zakonom, drugim propisom ili Ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.

Poslodavac može ugovorom o radu ili odlukom utvrditi i veću naknadu plaće, a do 100% od osnovice za naknadu plaće utvrđene propisima, ako za to postoje financijske mogućnosti u sklopu pojedinog projekta ili programa na kojem se zapošljavaju radnici.

U tom slučaju utvrđeni iznos naknade primjenjuje se jednako na sve radnike u sklopu pojedinog projekta ili programa.

X MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA NA POSAO I S POSLA

Članak 80.

Poslodavac može radniku odobriti isplatu naknade troškova prijevoza na posao i s posla sukladno stvarnom iznosu putnog troška (u visini cijene gradskog prijevoza, međugradskog prijevoza, u fiksnom iznosu ili na bilo koji drugi način) sukladno odluci Poslodavca, ako ima tu mogućnost u okviru odobrenog proračuna svakog pojedinog projekta i programa za koji je izvršeno zapošljavanje radnika.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu.

DNEVNICA ZA SLUŽBENI PUT

Članak 81.

Službenim putovanjem u zemlji smatra se putovanje izvan mjesta rada na drugo mjesto na teritoriju Republike Hrvatske zbog obavljanja poslova za potrebe i po nalogu ovlaštene osobe.

Službeno putovanje u zemlji može trajati do 30 dana.

Ako poslovne potrebe zahtijevaju boravak dulji od 30 dana, takvo putovanje smatra se radom na terenu.

Nalog za službeno putovanje u pisanom obliku izdaje ovlaštena osoba Poslodavca.

Članak 82.

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

Radniku se dnevnicu isplaćuju u visini trenutno važećeg neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima za tu namjenu, a u skladu s odobrenim proračunom, u okvirima svakog pojedinog projekta temeljem kojeg je izvršeno zapošljavanje radnika.

Radniku kojemu Poslodavac odobri pravo na dnevnicu na službenom putovanju u zemlji pripada dnevnicu u punom iznosu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena preko 24 sata, a duže od 12 sati.

Pravilnik o radu Kluba za starije osobe «Mariška»

Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicica i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Pola dnevnice priznaje se ako je službeno putovanje trajalo od 8 do 12 sati.

Ako je radnik upućen na službeno putovanje s korisnicima (ljetovanje, zimovanje, organizirani izleti i dr.) koje traje najmanje 8 sati, bez obzira na osiguranu prehranu i smještaj, isplaćuje mu se neto-iznos pune dnevnice.

Radnik je dužan u roku od tri dana od povratka sa službenog puta ispostaviti Poslodavcu obračun troškova službenog putovanja u zemlji.

Članak 83.

Službenim putovanjem u inozemstvo smatra se putovanje radi obavljanja poslova u mjesto koje se nalazi izvan granica Republike Hrvatske, u trajanju do 30 dana.

Službeno putovanje u inozemstvo odobrava Upravni odbor.

Dnevnica za službeni put u inozemstvo isplaćuje se radniku sukladno poreznim propisima za tu namjenu.

TERENSKI DODATAK

Članak 84.

Radniku se može odobriti pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta radnikova stalnog boravka (mjesto rada se razlikuje od mjesta sjedišta poslodavca ili njegove poslovne jedinice i mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika, pri čemu je mjesto rada udaljeno od tih mjesta najmanje 30 km), a u skladu s poreznim propisima i pod uvjetom da je ta isplata neoporeziva.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj i prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka utvrđuje odlukom ovlaštena osoba Poslodavca.

Na puni iznos terenskog dodatka radnik može imati pravo kada mu Poslodavac nije osigurao smještaj i prehranu za vrijeme terenskog rada.

U ostalim slučajevima visina terenskog dodatka utvrđuje se razmjerno troškovima prehrane i smještaja koji terete radnika.

Terenski dodatak se isplaćuje radniku putem putnog naloga koji radnik podnosi na obračun po isteku mjeseca.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

NAKNADA ZA ODVOJENI ŽIVOT

Članak 85.

Ako Poslodavac ima potrebu za radom radnika čije je mjesto stalnog prebivališta izvan mjesta u kojem je sjedište Poslodavca, odnosno izvan mjesta rada radnika, isplatit će mu naknadu za odvojeni život u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Ako radnik nakon sklapanja Ugovora o radu promjeni mjesto svog stalnog prebivališta, Poslodavac nema obvezu isplaćivati mu naknadu za odvojeni život.

NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG AUTOMOBILA

Članak 86.

Poslodavac može odlukom ili putnim nalogom odobriti radniku korištenje privatnog automobila u službene svrhe. U tom slučaju nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa sukladno poreznim propisima, a u skladu s proračunskim mogućnostima Udruge ili odobrenim sredstvima donatora.

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

OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 87.

Druga materijalna davanja kao što su:

- solidarne pomoći zbog smrti radnika ili nastanka teškog invaliditeta, te smrti užeg člana obitelji (supružnika, djeteta, roditelja),
- regres,
- dar za djecu (do 15 godina starosti),
- božićnica,
- jubilarne nagrade,

moгу se isplatiti temeljem odluke koju donosi Upravni odbor u skladu s proračunskim mogućnostima Poslodavca.

Materijalna davanja iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno poreznim propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

OTPREMNINA ZA UMIROVLJENJE

Članak 88.

Radniku prilikom odlaska u mirovinu po bilo kojoj osnovi Poslodavac može isplatiti otpremninu temeljem odluke koju donosi Upravni odbor, u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno poreznim propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate, ako proračunske mogućnosti Poslodavca to omogućavaju.

Članak 89.

Poslodavac može osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja, sukladno svojim proračunskim mogućnostima.

XI ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 90.

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

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

Pravilnik o radu Kluba za starije osobe «Mariška»

Pravo Poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

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

Poslodavac može odobrenje iz stavka 1. odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz Ugovora o radu.

XII NAKNADA ŠTETE

Članak 91.

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

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

Članak 92.

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

Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Članak 93.

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

Članak 94.

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

XIII PRESTANAK UGOVORA O RADU

NAČIN PRESTANKA UGOVORA O RADU

Članak 95.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i Poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda,

SPORAZUM O PRESTANKU UGOVORA O RADU

Članak 96.

Sporazum o prestanku Ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku.

OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 97.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

REDOVNI OTKAZ POSLODAVCA

Članak 98.

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

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

Članak 99.

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

Članak 100.

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

Članak 101.

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

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

REDOVITI OTKAZ RADNIKA

Članak 102.

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

IZVANREDNI OTKAZ

Članak 103.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovorenih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 104.

Izvanredni otkaz zbog skrivljenog ponašanja radnika obvezno se daje radniku :

- koji je povrijedio službenu dužnost,
- koji je zatečen u vršenju radnje koja ima obilježja djela na štetu korisnika
- koji zlostavlja korisnike ili radnike
- koji je zatečen u alkoholiziranom stanju pri dolasku na rad ili tijekom rada u radnome vremenu ili je zatečen u stanju opijenosti narkotičkim sredstvima pri dolasku na rad ili tijekom rada
- koji je bez opravdanog razloga izostao s rada više od tri dana uzastopno.

Članak 105.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa kao razlogom za otkaz skrivljenim ponašanjem radnika smatra se naročito:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obaveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada Poslodavca

Pravilnik o radu Kluba za starije osobe «Mariška»

- nedozvoljenog korištenja sredstvima Poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom o radu,
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje
- zlouporabe korištenja bolovanja

Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

Članak 106.

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

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. članka 101. ovog Pravilnika izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Članak 107.

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.

OTKAZ UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Članak 108.

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

OTKAZ S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA

Članak 109.

Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza Ugovora o radu.

Pravilnik o radu Kluba za starije osobe «Mariška»

O ponudi za sklapanje Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza Ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenja povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

OBLIK, OBRAZLOŽENJE I DOSTAVA OTKAZA

Članak 110.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

OTKAZNI ROK

Članak 111.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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 uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se u dužini određenoj Zakonom o radu.

Članak 112.

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

Članak 113.

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

OTPREMNINA

Članak 114.

Radnik kojemu se otkazuje Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

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 toga poslodavca.

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, 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.

XIV OSTVARENJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 115.

Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima osoba ovlaštena za zastupanje Poslodavca.

DOSTAVA ODLUKE O PRAVIMA I OBVEZAMA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 116.

Odluke o otkazu Ugovora o radu dostavljaju se u poslovnim prostorima Poslodavca, za radnog vremena.

Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovoga članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio Poslodavcu. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član radnikovog kućanstva.

Ako dostava ne uspije na način iz stavka 2. ovoga članka, odluka o otkazu ističe se na oglasnoj ploči Poslodavca ili u poslovnom prostoru Poslodavca u kojem borave ili se kreću radnici Poslodavca. Protekom roka od tri dana smatra se da je odluka o otkazu dostavljena radniku, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.

SUDSKA ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 117.

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.

Pravilnik o radu Kluba za starije osobe «Mariška»

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 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.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, u roku od 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.

XV MJERE KONTROLE

Članak 118.

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.

XVI PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 119.

Prava i obveze koje proizlaze iz radnog odnosa, a koji nisu uređeni ovim Pravilnikom radnici će ostvarivati na temelju odredbi Zakona o radu te sklopljenih ugovora o radu i drugih akata Poslodavca.

Članak 120.

Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na isti način na koji se donosi.

Članak 121.

Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca izložen na vidljivom mjestu, tako da je dostupan na uvid svim radnicima te na službenoj web stranici Poslodavca.

Pravilnik se uvijek može dobiti na uvid u sjedištu Poslodavca.

Tumačenje odredbi ovog Pravilnika daje Poslodavac odnosno ovlaštena osoba Poslodavca.

Članak 122.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu 8. dana od objave na Oglasnoj ploči Poslodavca.

Pravilnik o radu Kluba za starije osobe «Mariška»

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu i sistematizaciji Kluba za starije osobe „Mariška“ od 20.12.2007. godine te Izmjene i dopune Pravilnika od 16.06.2015. godine, 09.06.2016. godine i 18.06.2018. godine.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca dana 16.05.2022. godine, a stupio je na snagu dana 23.05.2022. godine.

Predsjednica Kluba:

Valentina Čadavec, dipl.soc.rad.

