

URIHO – Ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom

PRAVILNIK O RADU

21. PROSINCA 2023.

SADRŽAJ

I. TEMELJNE ODREDBE	3
II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU	4
2.1. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	4
2.2. UVJETI ZA SKLAPANJE UGOVORA O RADU	7
2.3. PROBNI RAD	7
2.4. PRILAGODBA NA RAD.....	8
2.5. UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME	9
2.6. UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME.....	9
2.7. RAD NA IZDOVOJENOM MJESTU RADA I RAD NA DALJINU	10
2.8. DODATAN RAD RADNIKA/CE.....	12
III. PRIPRAVNICI	13
IV. RADNO VRIJEME	14
4.1. PUNO RADNO VRIJEME.....	14
4.2. NEPUNO RADNO VRIJEME	15
4.3. SKRAĆENO RADNO VRIJEME.....	15
4.4. RASPORED RADNOG VREMENA.....	16
4.5. PREKOVREMENI RAD.....	17
4.6. PRERASPODJELA RADNOG VREMENA	18
4.7. ZAŠTITA ODREĐENIH KATEGORIJA RADNIKA/CA.....	19
V. ODMORI I DOPUSTI	19
5.1. STANKA	19
5.2. DNEVNI ODMOR	20
5.3. TJEDNI ODMOR	20
5.4. GODIŠNJI ODMOR.....	20
5.5. RAZMJERNI DIO GODIŠNJEG ODMORA	22
5.6. KORIŠTENJE GODIŠNJEG ODMORA U DIJELOVIMA I PRENOŠENJE GODIŠNJEG ODMORA U SLJEDEĆU KALENDARSKU GODINU	22
5.7. PLAĆENI DOPUST	23
5.8. NEPLAĆENI DOPUST.....	26
5.9. NOĆNI RAD	26
VI. ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE	27
VII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA.....	27
VI. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	28
VII. NAKNADA ŠTETE.....	28
VIII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA	29
8.1. OBLIK SPORAZUMA O PRESTANKU UGOVORA O RADU	30
8.2. OTKAZ UGOVORA O RADU	30

8.3. REDOVITI OTKAZ UGOVORA O RADU	30
8.4. IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU	30
8.5. OTKAZ UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME	31
8.6. NEOPRAVDANI RAZLOZI ZA OTKAZ.....	31
8.7. POSTUPAK PRIJE OTKAZIVANJA.....	32
8.8. OBLIK, OBRAZLOŽENJE I DOSTAVA OTKAZA	32
8.9. OTKAZNI ROK	32
8.10. TRAJANJE OTKAZNOG ROKA.....	33
8.11. OTKAZ S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA	34
8.12. SUDSKI RASKID UGOVORA O RADU	34
8.13. OTPREMNINA	34
IX. ISPLATA PLAĆE	35
X. DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMITCI RADNIKA.....	35
10.1. NAKNADA TROŠKOVA PREHRANE.....	35
10.2. NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA	35
10.3. NAGRADA ZA RADNE REZULTATE	36
10.4. DNEVNICA ZA SLUŽBENI PUT	36
10.5. TERENSKI DODATAK	36
10.6. JUBILARNE NAGRADE	37
10.7. SOLIDARNA POTPORA	37
10.8. DRUGE POTPORE.....	38
XI. SUDSKA ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA.....	39
XII. DOSTAVA PISMENA RADNICIMA	39
XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	41

**URIHO - Ustanova za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom
Avenija Marina Držića 1, Zagreb**

UPRAVNO VIJEĆE

Ur.broj: _____/23
Zagreb, _____ 2023.

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14, 127/7, 98/19 i 151/22, 64/23, u daljnjem tekstu: Zakon), članka 20. Statuta URIHO – Ustanove za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, nakon savjetovanja s Radničkim vijećem URIHO-ZAGREB-a, Upravno vijeće URIHO-ZAGREB-a na ____ sjednici održanoj _____ donijelo je

PRAVILNIK O RADU

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik), uređuje se zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, odmori i dopusti, organizacija rada, prava, obveze i odgovornosti radnika na radu i u vezi s radom, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacije te druga bitna pitanja važna za radnike zaposlene u URIHO-ZAGREB-u (u daljnjem tekstu: Poslodavac).

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike/ce Poslodavca, zaposlene na neodređeno i/ili na određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom.

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

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom za radnike/ce Poslodavca (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor), drugim općim aktom ili zakonom, primjenjuje se za radnika/cu najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

Radnici/e – osobe s invaliditetom imaju ista prava kao i svi drugi radnici/e, a uz to još i pravo na uvažavanje njihovih dodatnih i posebnih potreba te dužnosti, odgovornosti i obveze da svojim aktivnostima i radom doprinesu svojoj sigurnijoj i boljoj radnoj i socijalnoj uključenosti. Posebni propisi i ovaj Ugovor osiguravaju im pravo na puno sudjelovanje, što im omogućuje da, unatoč invaliditetu, mogu ostvarivati pravo na rad i zaposlenje te na participaciju u odlučivanju i izradi programa koji se tiču profesionalne rehabilitacije, rada i zapošljavanja osoba s invaliditetom te pravo na dvojnu normu.

Članak 3.

Svaki/a je radnik/ca obvezan/a ugovorom preuzete poslove određenog radnog mjesta obavljati osobno, savjesno i stručno prema svojim radnim i stručnim sposobnostima, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca u skladu s prirodom i vrstom rada te općim aktima poslodavca.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog/e radnika/ce, jamči isplatu plaće za rad te izvršavanje drugih obveza utvrđenih ovim Ugovorom, Ugovorom o radu i Zakonom o radu (u daljnjem tekstu: Zakon).

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

2.1. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu, koji obavezno mora biti u pisanom obliku.

Propust ugovornih stranaka da zaključe ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.

Ako ugovor o radu nije zaključen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o zaključenom ugovoru o radu.

Ako Poslodavac prije početka rada ne zaključi s radnikom/com ugovor o radu u pisanom obliku ili mu/joj ne izda pisanu potvrdu o zaključenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom/com zaključi ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan radniku/ci dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja.

Prilikom zaključenja ugovora o radi ili prije zaključenja ugovora o radu, radnik/ca je dužan/a obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga/je onemogućava ili ometa u obavljanju poslova radnog mjesta za koje zaključuje ugovor o radu ili ugrožava život ili zdravlja osoba u njegovoj/njezinoj radnoj okolini.

Članak 5.

Ugovor o radu zaključen u pisanom obliku, odnosno potvrda o zaključenom ugovoru o radu, mora sadržavati naročito podatke o:

1. strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,

4. datumu zaključenja ugovora o radu i datumu početka rada,
5. tome zaključuje li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik/ca ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme zaključenja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik/ca, odnosno Poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme zaključenja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik/ca ima pravo,
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima.
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje,
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Umjesto podataka iz stavka 1. toč. 6., 7., 8., 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru odnosno potvrdi o zaključenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, Kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik koji uređuje ta pitanja te odredbe na koje se upućuje postaju sastavni dio ugovora o radu.

Ugovor o radu može sadržavati i druge odredbe koje uređuju radnopravni odnos radnika/ce i Poslodavca, kao i odredbe o načinu i opsegu izvođenja stručne pomoći, podrške i druge vrste pomoći prema utvrđenim potrebama na radnom mjestu radnika koji imaju status osobe s invaliditetom.

Članak 6.

Poslodavac Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne jedinice, strukturu i broj radnika, kao i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova ako ti uvjeti nisu propisani zakonom ili drugim propisom.

Članak 7.

Radna mjesta utvrđena Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta popunjavaju se sukladno općim aktima Poslodavca.

Za popunjavanje radnih mjesta Poslodavac će raspisati natječaj i objaviti ga na svojim službenim internet stranicama, a može objaviti i putem drugih sredstava javnog priopćavanja ili oglasom u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje.

Radno mjesto može se popuniti novim zapošljavanjem ili trajnim premještanjem radnika zaposlenog kod Poslodavca.

Za provođenje postupka novog zapošljavanja, ravnatelj/ica donosi odluku o imenovanju povjerenstva za izbor izvršitelja, koje nakon provedenog selekcijskog postupka daje prijedlog

ravnatelj/ici o izboru kandidata/kinje za radno mjesto koje se popunjava novim zapošljavanjem.

Tijekom postupka izbora izvršitelja/ice može se s kandidatima/kinjama provesti razgovor i/ili testiranje znanja i vještina.

Ako su zakonom, drugim propisom, općim aktom ili Kolektivnim ugovorom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se zaključiti s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

Kao posebni uvjeti naročito se mogu utvrditi:

- stručna sprema,
- radni staž,
- posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla,
- radno iskustvo,
- zdravstvena sposobnost radnika.

Članak 8.

Pod stručnom spremom smatra se obrazovanje stečeno školovanjem u obrazovnoj ustanovi, svladavanjem određenom programa obrazovanja, kao i stručna sprema određenog zanimanja, pod čime se podrazumijevaju znanja, vještine i sposobnost za obavljanje određenih poslova koje je radnik/ca stekao/la svladavanjem određenog programa školovanja u obrazovnoj ustanovi.

Za obavljanje određenih poslova može se predvidjeti više stupnjeva obrazovanja, odnosno stručne spreme.

Pod radnim stažem smatra se vrijeme koje je radnik/ca proveo/la u radu i isto je evidentirano u zapis o radno-pravnom statusu (e-radna knjižica).

Pod radnim iskustvom smatra se vrijeme koje je radnik/ca proveo obavljajući određene poslove.

Pod posebnim znanjima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koje su potrebne za uspješno i potpuno obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta (strani jezik, znanje rada na računalu, položen stručni ispit i sl.)

Zdravstvena sposobnost uvjet je za obavljanje poslova na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada.

Članak 9.

U slučaju namjere trajnog i/ili privremenog premještaja radnika/ce na druge poslove, odnosno drugo mjesto rada, radniku/ci će se predložiti sklapanje novog ugovora o radu na temelju pisanog prijedloga nadležnog rukovoditelja/ice i uz odobrenje ravnatelja/ice Ustanove.

Prije donošenja odluke Poslodavac se mora savjetovati radničkim vijećem ili sindikalnim/om povjerenikom/com o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću ili sindikalnom/j povjereniku/ci priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika/ce.

Članak 10.

Poslodavac može, u iznimnim slučajevima, donijeti odluku o privremenom premještanju radnika/ce za poslove niže stručnosti od poslova za koje je zaključio/la ugovor o radu, a najdulje dva mjeseca, uz izričiti pristanak radnika/ce.

U slučajevima privremenog premještanja, radnik/ca ima pravo na plaću koja je za njega/nju povoljnija.

2.2. UVJETI ZA SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 13.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja ima najmanje petnaest godina života i zadovoljava uvjete za zasnivanje radnog odnosa određene Zakonom, drugim propisom, općim aktom poslodavca, Kolektivnim ugovorom, odnosno ovim Pravilnikom.

Članak 14.

Prije sklapanja ugovora o radu, Poslodavac može uputiti radnika/cu na liječnički pregled radi utvrđivanja opće, odnosno posebne zdravstvene sposobnosti.

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac određuje zdravstvenu ustanovu u kojoj će radnik/ca obaviti liječnički pregled i Poslodavac će podmiriti troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti u cijelosti.

Utvrdjivanje radne i zdravstvene sposobnosti na zahtjev Poslodavca smatra se posebnim uvjetom za sklapanje ugovora o radu.

Invaliditet, smanjena radna sposobnost i ograničenja zdravstvenih sposobnosti što su ih utvrdili državno tijelo ili zdravstvena ustanova ne predstavlja prepreku za zasnivanje radnog odnosa.

Opće i posebne uvjete rada Poslodavac će razraditi Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

2.3. PROBNI RAD

Članak 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji ne može trajati duže od šest mjeseci.

Iznimno od prethodnog stavka, probni rad ne može se ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili sklapanja ugovora o radu nakon prestanka ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, probni rad može trajati duže od šest mjeseci ako je tijekom njegova trajanja radnik/ca bio/la privremeno odsutan/a, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenju prava na plaćeni dopust utvrđenog zakonom, Kolektivnim ugovorom ili općim aktom Poslodavca. U tom slučaju, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu, tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Probni rad radnika/ce prati mentor/ica, a ocjenjuje ga komisija od tri člana/ice u čijem je sastavu i predstavnik/ca sindikata.

Članovi komisije ne mogu imati nižu stručnu spremu od radnika/ce na probnom radu.

Probni rad za radna mjesta ne može trajati za:

- I., II. i III. grupu složenosti duže od 3 mjeseca;
- IV. i V. grupu složenosti duže od 4 mjeseca;
- VI., VII. i VIII. grupu složenosti duže od 5 mjeseci;
- IX. i X. grupu složenosti duže od 6 mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je tjedan dana, a za radnika/cu s invaliditetom otkazni se rok produžava do 30 dana, ako je to u interesu radnika/ce.

Otkazni rok počinje teći danom uručenja odluke o otkazu radniku/ci.

Nezadovoljavanje radnika/ce na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 16.

Ako komisija procijeni da radnik/ca na probnom radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada, tj. da njegove/zine radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, ravnatelj/ica će se dostaviti prijedlog za prestanak rada, najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.

Na osnovi prijedloga komisije, ravnatelj/ica donosi Odluku o otkazu ugovora o radu u roku od 15 dana od dana zaprimanja prijedloga komisije.

2.4. PRILAGODBA NA RAD

Članak 17.

Prilikom sklapanja ugovora o radu s osobom s invaliditetom kao i za vrijeme trajanja radnog odnosa, a temeljem prijedloga stručnog rehabilitacijskog tima dodijeljenog organizacijskoj jedinici Poslodavca, ravnatelj/ica može donijeti Odluku o prilagodbi na rad i radno mjesto i vremenskom trajanju prilagodbe.

Prilagodba podrazumijeva fleksibilnost u radnom vremenu, mijenjanje rasporeda, omogućavanje korištenja nekoliko kraćih stanki umjesto jedne duže, promjenu načina poslovne

komunikacije među radnicima ovisno o vrsti invaliditeta, osiguravanje dodatnog osposobljavanja ili uvježbavanja, miran radni ugođaj bez puno ometanja, stvaranje dobre klime u radnom okruženju, preraspodjela zadataka među ostalim radnicima uz poštivanje njihova postojećeg obujma posla i radnog okruženja.

Za vrijeme trajanja prilagodbe na rad na radnom mjestu, radnik/ca treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Procjena stručnih i radnih sposobnosti može se odrediti u najdužem trajanju do šest mjeseci.

Ocjenu stručnih i radnih sposobnosti radnika/ce uz prilagodbu na rad daje stručni rehabilitacijski tim dodijeljen organizacijskoj jedinici i nadležni/a rukovoditelj/ica.

Ako radnik/ca ni uz prilagodbu na rad nije u mogućnosti uredno obavljati povjerene mu/joj poslove, samo na temelju prijedloga nadležnog/e rukovoditelja/ice, mišljenja stručnog rehabilitacijskog tima i suglasnost ravnatelja/ice Ustanove, radniku/ci se može otkazati ugovor o radu.

Invaliditet, smanjena radna sposobnost ili ograničenje zdravstvenih sposobnosti što su ih utvrdili državno tijelo ili zdravstvena ustanova ne mogu biti razlog za otkaz ugovora o radu.

2.5. UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

Članak 18.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ugovor 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.

2.6. UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Članak 19.

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

Ugovor o radu iz stavka 1. ovog članka, može se sklopiti u najdužem trajanju do tri godine.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, osobito se smatra zamjena privremeno nenazočnog/e radnika/ice, obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem nekog događaja; i drugi objektivni razlozi dopušteni posebnim zakonom, Kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.

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

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

Iznimno od prethodnog stavka, Poslodavac može sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme čime ukupno trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekidno duže od tri godine samo u sljedećim slučajevima:

- 1) ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog/e radnika/ce;
- 2) ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili
- 3) ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom, Kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.

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

Istekom roka od tri godine iz stavka 2. ovog članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Poslodavac s istim/om radnikom/com može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod Poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

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

2.7. RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA I RAD NA DALJINU

Članak 20.

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik/ca ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika/ce i Poslodavca, a koji nije prostor Poslodavca.

Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu Poslodavac i radnik/ca ugovaraju pravo radnika/ce da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika/ce, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa zaštite na radu.

Poslovi koji su Zakonom o radu ili drugim zakonom ili općim aktom Poslodavca utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika/cu od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu, s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

Za rad iz prethodnog stavka, koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od nastanka izvanredne okolnosti, Poslodavac je dužan radniku/ci ponuditi zaključenje ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada.

Članak 21.

Rad na izdvojenom mjestu rada ili rad na daljinu može se ugovoriti ako organizacija rada utvrđena Kolektivnim ugovorom ili posebnim aktom Poslodavca omogućava radniku/ci takav oblik rada te se za vrijeme trajanja rada na tako organiziran način može postići jednaka kvaliteta i produktivnost u izvršavanju radnih zadataka od strane radnika/ce, kao i za vrijeme rada u prostoru Poslodavca.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, o čemu se Poslodavac i radnik/ca dogovaraju i sporazumno utvrđuju pisanim putem.

Članak 22.

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, osim podataka navedenih u članka 5. ovog Pravilnika, mora sadržavati i dodatne podatke o:

- 1) organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika/ce i njegov/zin neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i Poslodavcem, kao i trećim osobama u poslovnom procesu,
- 2) načinu evidentiranja radnog vremena,
- 3) sredstvima rada za obavljanje poslova koje je Poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika/ce, ako ih koristi,
- 4) naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je Poslodavac dužan naknaditi radniku/ci ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije,
- 5) načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika/ce u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene,
- 6) trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja takvog rada.

Ugovor o radu na daljinu zaključen u pisanom obliku mora sadržavati:

- 1) podatke iz članka 5. ovog Pravilnika,
- 2) podatak o pravu radnika/ce da slobodno određuje gdje će obavljati rad,
- 3) podatke iz stavka 1. ovog članka, osim točaka 3. i 4. čiju primjenu radnik/ca i Poslodavac mogu ugovoriti.

Članak 23.

Plaća i druga materijalna prava radnika/ce koji/a radi na izdvojenom mjestu rada ili radi na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika/ce koji/a u prostoru Poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik/ca ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika/cu koji/a u prostoru Poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

Poslodavac je dužan nadoknaditi troškove iz članka 21. stavka 1. točke 4. u iznosu utvrđenom Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika/ce ili u neki drugi prostor koji nije prostor Poslodavca radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika/ce, ako je to ugovoreno, i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom/com.

Poslodavac je radniku/ci koji/a radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost radnika/ce, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika/ce procijenjenog u skladu s propisima zaštite na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće.

Poslodavac je radniku/ci koji/a radi na daljinu dužan osigurati zaštitu privatnosti te je dužan radniku/ci osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Članak 24.

Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

Radniku/ci kojem/oj je sukladno odredbama članka 21. Poslodavac osigurao opremu za rad, dužan/a je o istoj voditi računa i zaštititi ju od gubitka, krađe, oštećenja, zlouporabe ili uništenja te je dužan/a istu vratiti u slučaju prestanka rada na izdvojenom mjestu rada, odnosno rada na daljinu ili u slučaju prestanka radnog odnosa.

Radnik/ca koji/a radi na izdvojenom mjestu rada ili na daljinu, dužan/a je na poziv Poslodavca, odazvati se i prisustvovati sastancima organiziranim u prostoru Poslodavca ili drugom prostoru.

Radnik/ca je dužan/a pridržavati se odredbi o radnom vremenu definiranih ugovorom o radu, Kolektivnim ugovorom ili općim aktom Poslodavca.

2.8. DODATAN RAD RADNIKA/CE

Članak 25.

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

S radnikom/com koji/a radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom/com koji/a radi u skraćenom radnom vremenu te radnikom/com kojem/joj se, prema propisu o mirovinskom osiguranju, staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ne može se zaključiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

Radnik/ca je dužan/a prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o zaključenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

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

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

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivno zakonskoj zabrani natjecanja radnika/ce s Poslodavcem, na prava i obveze radnika/ce i Poslodavca na odgovarajući način se primjenjuju odredbe Zakona o radu kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

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

Članak 26.

Dodatni rad prema prethodnom članku se ugovara posebnim ugovorom o radu ili dodatkom ugovora o radu.

Dodatni rad može se ugovoriti na određeno ili neodređeno vrijeme.

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

Plaća i druga materijalna prava radnika/ce utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako Kolektivnim ugovorom ili općim aktom Poslodavca nije drugačije određeno.

III. PRIPRAVNICI

Članak 27.

Pripravnik/ca je osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja na samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom/com se sklapa ugovor o radu, u pravilu na određeno vrijeme, ovisno o trajanju pripravničkog staža.

S pripravnikom/com se, nakon završetka pripravničkog staža, može sklopiti ugovor o radu i na neodređeno vrijeme, ako za to postoje uvjeti.

Za vrijeme obavljanja pripravničkog staža, pripravniku/ci pripada plaća u visini 85% plaće radnog mjesta za koje obavlja pripravnički staž.

Članak 28.

Ovisno o stupnju stručne spreme, pripravnički staž traje:

- | | |
|---------------------------------------|----------------|
| -pripravnik/ca visoke stručne spreme | do 12 mjeseci; |
| -pripravnik/ca više stručne spreme | do 9 mjeseci; |
| -pripravnik/ca srednje stručne spreme | do 6 mjeseci. |

Članak 29.

Pripravniku/ci se imenuje mentor/ica koji/a je dužan/a osigurati provedbu programa stručnog osposobljavanja što ga donosi ravnatelj/ica.

IV. RADNO VRIJEME

4.1. PUNO RADNO VRIJEME

Članak 30.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Članak 31.

U puno radno vrijeme uračunava se:

- vrijeme rada na poslovima određenima rasporedom rada;
- dodatno vrijeme potrebno za pripremne i završne poslove;
- vrijeme potrebno za zapisničku primopredaju dužnosti u prosječnom dnevnom trajanju od 15 minuta i to samo za one radnike/ce koji/e neposredno vrše zapisničku primopredaju dužnosti;
- vrijeme provedeno u pripremi – rezervi;
- vrijeme odmora u tijeku rada u trajanju od 30 minuta, a ne može se koristiti na početku ili na kraju radnog vremena;
- vrijeme prekida rada do jednog sata.

4.2. NEPUNO RADNO VRIJEME

Članak 32.

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

Radnik/ca ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada.

Prilikom zaključenja ugovora o radu na nepuno radno vrijeme, radnik/ca je dužan/a obavijestiti Poslodavca o zaključenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem/ima.

Ugovor o radu za nepuno radno vrijeme sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

Ako to priroda i organizacija rada omogućuju, na istom radnom mjestu mogu raditi dva/dvije izvršitelja/ice, svaki/a nepuno radno vrijeme.

Članak 33.

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

Članak 34.

Radnik/ca koji/a radi nepuno radno vrijeme ostvaruju ista prava kao i radnik/ca koji/a radi puno radno vrijeme u vezi s odmorom između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Radniku/ci koji/a radi nepuno radno vrijeme osnovna se plaća određuje razmjerno vremenu provedenom na radu.

Radnik/ca koji/a radi nepuno radno vrijeme ima pravo na razmjerni dio materijalnih prava utvrđenih u glavi VII. Kolektivnog ugovora.

Poslodavac je dužan radniku/ci koji/a je zaposlen/a na nepuno radno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radniku/ci koji/a ima sklopljen ugovor o radu za puno radno vrijeme.

4.3. SKRAĆENO RADNO VRIJEME

Članak 35.

Radi zaštite zdravlja radnika/ca na radnim mjestima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće ukloniti štetne utjecaje, utvrdit će se radno vrijeme u trajanju kraćem od punog radnog vremena.

Članak 36.

Radnik/ca koji/a radi skraćeno radno vrijeme sukladno članku 34. ovog Pravilnika, ostvaruje sva prava kao da radi puno radno vrijeme.

Članak 37.

Radnik/ca kojemu/oj je radno vrijeme skraćeno prema odredbi članka 34. ovog Pravilnika, ne može ta prava prenijeti ako se zaposli kod drugog poslodavca na takvim poslovima niti mu/joj se može uvesti prekovremeni rad.

4.4. RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 38.

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

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

Dnevno radno vrijeme je jednokratno, a u organizacijskoj jedinici maloprodaje može biti i dvokratno.

Dvokratnim radnim vremenom smatra se raspored rada u kojem radnici između prvog i drugog dijela radnog vremena imaju stanku dužu od jednog sata.

Članak 39.

Rad u smjenama uvodi se u neprekinutom trajanju u procesu rada kako je to utvrđeno Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca.

U slučaju smjenskog rada, Poslodavac je dužan dati prioritet u odabiru smjena radnicima s obiteljskim obavezama, ako su oboje zaposleni kod Poslodavca.

Članak 40.

Početak i završetak dnevnoga i tjednoga radnog vremena te raspored radnog vremena utvrđuje pisanom odlukom ravnatelj/ica.

O Odluci iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj/ica će se savjetovati s radničkim vijećem, a ako radničko vijeće nije utemeljeno, sa sindikalnim/om povjerenikom/com.

O rasporedu i promjeni radnog vremena, radnika/cu se obavješćuje sedam dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja hitnoga prekovremenoga rada.

Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, kada je u slučaju nastanka prijeko potrebe za izmjenom rasporeda radnog vremena radnika/ce, Poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika/cu o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

Prijekom potrebom smatra se okolnost koja se razlikuje od uobičajenog tijeka poslovanja Poslodavca i ima značajan utjecaj na proces poslovanja, a temeljem koje bi nerješavanje i/ili nedjelovanje moglo uzrokovati štetne financijske posljedice za Poslodavca.

4.5. PREKOVREMENI RAD

Članak 41.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, i u drugim slučajevima prijeko potrebe (npr. radi zamjene neplaniranoga odsutnog/e radnika/ce u procesu rada u neprekidnom trajanju u kotlovskim i sličnim postrojenjima, rad recepcionera/ke- informatora/ice i drugi slični poslovi o kojima ovisi sigurnost ljudi i imovine).

Radnik/ca je na pisani zahtjev Poslodavca dužan/a raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku/ci pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Prekovremeni rad ni u slučaju prijeko potrebe ne može trajati duže od 10 sati tjedno.

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

Članak 42.

O hitnom prekovremenom radu, radnika/cu je obvezan izvijestiti neposredni/a rukovoditelj/ica, najkasnije jedan dan unaprijed.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, u slučaju kad je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršetka procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog/e radnika/ce u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik/ca je obvezan/a raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 43.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku/ci koji/a radi skraćeno radno vrijeme zbog smanjene radne sposobnosti profesionalne nesposobnosti za rad ili štetnih utjecaja uvjeta rada;
- malodobnom/j radniku/ci;

- roditelju djeteta s teškoćama u razvoju koji radi koristi pravo na rad s polovicom punog radnog vremena.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik/ca koji/a radi u nepunom radnom vremenu kod više Poslodavaca te radnik/ca koji/a radi u dodatnom radu (kod drugog poslodavca) mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

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

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se neposrednom/j rukovoditelju/ici.

4.6. PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 44.

Ako priroda posla to zahtijeva zbog zastoja u poslu, odnosno povećanja opsega posla u određenom vremenu, zbog prirode određenih poslova i u sličnim slučajevima, može se uvesti preraspodjela radnog vremena.

Članak 45.

Radno se vrijeme preraspodjeljuje tijekom kalendarske godine na način da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.

Radnik/ca koji/a u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

O Odluci o preraspodjeli radnog vremena, Poslodavac mora obavijestiti sindikalnog/u povjerenika/cu i / ili radničko vijeće.

4.7. ZAŠTITA ODREĐENIH KATEGORIJA RADNIKA/CA

Članak 46.

Maloljetnik/ca ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik/ca koji/a radi s polovicom punog radnog vremena, radnik/ca koji/a radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s posebnim propisima, radnik/ca koji/a radi u nepunom radnom vremenu kod više Poslodavaca te radnik/ca koji/a radi u dodatnom radu može raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika/ce iz stavka 3. ovoga članka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene.

V. ODMORI I DOPUSTI

5.1. STANKA

Članak 47.

Radnik/ca koji/a radi najmanje šest sati dnevno ima pravo na stanku u trajanju od 30 minuta, a koja se ubraja u radno vrijeme.

Radnik/ca koji/a ima dvokratno radno vrijeme, s prekidom dužim od jednog sata, ima pravo na stanku u trajanju od 30 minuta u drugom dijelu radnog vremena.

Vrijeme korištenja stanke određuje ravnatelj/ica Odlukom o rasporedu radnog vremena.

5.2. DNEVNI ODMOR

Članak 48.

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

5.3. TJEDNI ODMOR

Članak 49.

Subota i nedjelja su dani tjednog odmora, osim za radnike/ce organizacijske jedinice maloprodaje raspoređene na radno mjesto prodavača/ice, poslovođa/kinje prodavaonice, recepcionera/ke-informatora/ice i za radnike/ce ugostiteljstva Poslodavca.

Odlukom o rasporedu radnog vremena iz članka 39. ovog Ugovora u vezi s poslovima, na kojima je zbog prirode posla radnik/ca obavezan/a raditi nedjeljom, utvrđuje se za svaki radni tjedan dva dana odmora koje radnik/ca koristi na dan određen rasporedom rada tijekom idućeg tjedna.

5.4. GODIŠNJI ODMOR

Članak 50.

Pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu određuje se u trajanju od najmanje 24 radna dana u svakoj kalendarskoj godini.

Maloljetnik/ca i radnik/ca koji/a radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika/cu od štetnih utjecaja ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 25 dana.

Osoba s invaliditetom ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 25 dana.

Članak 51.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subota, nedjelja, blagdani i neradni dani određeni zakonom, kao ni razdoblje privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) i dani plaćenog dopusta.

Članak 52.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik/ca ostvaruje na osnovi dužine radnog staža, godina života, socijalnih uvjeta i statusa roditelja, zdravstvenog stanja radnika/ce, radnih uvjeta te složenosti poslova, sukladno daljnjim odredbama ovoga Pravilnika.

Članak 53.

Na početnu osnovicu iz članka 49. ovog Pravilnika dodaju se dani godišnjeg odmora prema sljedećim mjerilima:

- 1.) dužina radnog staža:
 - od 1 do 2 godina.....1 dan
 - od 3 do 10 godina.....4 dana
 - od 10 do 15 godina.....5 dana
 - od 15 do 25 godina.....6 dana
 - od 25 do 30 godina.....7 dana
 - od 30 i više godina.....8 dana

- 2.) godine života:
 - do 20. godine života.....1 dan
 - od 21. do 30. godine života.....2 dana
 - od 31. do 40. godine života.....3 dana
 - od 41. do 50. godine života.....4 dana
 - od 51. do 60. godine života.....5 dana
 - stariji od 60 godina života.....6 dana

- 3.) socijalni status roditelja i zdravstveni uvjeti
 - roditelj, posvojitelj/ica ili skrbnik/ca jednog malodobnog djeteta.....2 dana
 - samohrani roditelj djeteta mlađeg od 10 godina.....2 dana
 - roditelj, posvojitelj/ica ili staratelj/ica djeteta s teškoćama u razvoju.....3 dana
 - roditelj, posvojitelj/ica ili staratelj/ica dva ili više malodobna djeteta.....3 dana
 - kronično oboljela osoba.....2 dana
 - temeljem rješenja nadležnog tijela kojim je utvrđen invaliditet radnika/ce....3 dana

- 4.) Radni uvjeti:
 - prema specifičnostima radnih mjesta po procjeni opasnostiod 2 do 4 dana
 - rad u smjenama.....1 dan
 - radnik/ca koji/a radi na poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem4 dana

- 4.) složenost poslova:
 - na poslovima I. i II. grupe složenosti.....2 dana
 - na poslovima III i IV. grupe složenosti.....3 dana
 - na poslovima V. i VI. grupe složenosti.....4 dana
 - na poslovima VII. do X. grupe složenosti.....5 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 31 radnog dana, osim ako se radi o radniku/ci starijem/oj od 60 godina ili radniku/ci s invaliditetom kada godišnji odmor može trajati najviše 35 radnih dana.

Članak 54.

Raspored korištenja godišnjih odmora donosi Poslodavac, uz savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikatom, najkasnije do 1. lipnja tekuće godine.

Odluku o korištenju godišnjeg odmora izdaje Poslodavac, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

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

Članak 55.

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

5.5. RAZMJERNI DIO GODIŠNJEG ODMORA

Članak 56.

Radnik/ca koji/a nije ispunio/la uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 49. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 49. i 54. ovog Pravilnika, radnik/ca kojem/oj prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

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

5.6. KORIŠTENJE GODIŠNJEG ODMORA U DIJELOVIMA I PRENOŠENJE GODIŠNJEG ODMORA U SLJEDEĆU KALENDARSKU GODINU

Članak 57.

Radnik/ca ima pravo koristiti godišnji odmor u dijelovima.

Tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, radnik/ca mora iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju.

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

Radnik/ca ima pravo koristiti pet puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam/a odredi, ali je o tome dužan/a obavijestiti neposrednog/u rukovoditelja/icu,

najmanje tri dana prije.

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 rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik/ca ima pravo koristiti godišnji odmor po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

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

Članak 58.

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

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik/ca ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku/ci koji/a nije iskoristio/la godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

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

5.7. PLAĆENI DOPUST

Članak 59.

Radnik/ca ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u sljedećim slučajevima:

-sklapanje braka	5 radnih dana
- rođenje djeteta	10 radnih dana
- postupaka medicinski potpomognute oplodnje	5 radnih dana
- smrt supružnika/ce, izvanbračnog/e druga/žice, životnog/e partner/ice; djeteta; roditelja; pastorka/e i posvojenika/ce; djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj ili djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji; očuha; maćehe; posvojitelja/ice i osobe koju je radnik/ca dužan/a po zakonu uzdržavati; unuka/e; brata ili sestre; polubrata ili polusestre	5 radnih dana
- smrt djeda ili bake, roditelja, sestre ili brata supružnika/ce	3 radna dana
- selidba na udaljenost veću od 50 km	3 radna dana
- selidba u isto mjesto	2 radna dana
- teška bolest roditelja, supružnika/ce ili djeteta	3 radna dana

- nastup na kulturnim i sportskim priredbama	1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju na sindikalnim aktivnostima i dr.	2 radna dana
- za slučaj štete na stambenom objektu u kojem živi uslijed prirodne nepogode	5 radnih dana
- rješavanje imovinsko-pravnih stvari izvan mjesta stanovanja	2 radna dana
-polazak djeteta u prvi razred osnovne škole	1 radni dan, prvi dan nastave

Radnik/ca ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj te za svako rođenje djeteta navedeno u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

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

Članak 60.

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

Zahtjev za korištenje plaćenog dopusta radnik/ca podnosi neposrednom/j rukovoditelju/ici, za što treba priložiti dokaz, najkasnije u roku od 15 dana od dana nastupa okolnosti iz članka 58. ovog Pravilnika.

Plaćeni dopust radnik/ca u pravilu koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

Ako je radnik/ca odsutan/a s rada na temelju druge pravne osnove (bolovanje, neplaćeni dopust i sl.), a nastupi jedna od okolnosti iz članka 58. ovog Pravilnika, nema pravo na korištenje plaćenog dopusta, osim u slučaju smrti člana/ice uže obitelji kada stječe pravo naknadnog korištenja odmah nakon prestanka druge osnove zbog koje je bio odsutan s rada.

Članak 61.

Dobrovoljni/e darivatelji/ce krvi i dobrovoljni/e darivatelji/ce krvne plazme imaju pravo na dva uzastopna slobodna radna dana za svako davanje krvi, s time da ukupan broj plaćenih radnih dana koje radnik/ca može ostvariti po toj osnovi ne može biti veći od deset radnih dana godišnje. Slobodni dani računaju se kao plaćeni dopust u vezi s obračunom plaće i opravdanjem odsutnosti s rada.

Pod darivanjem krvi, smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila darivatelju krvi.

Davanje krvi dokazuje se knjižicom dobrovoljnog/e davatelja/ice krvi i podacima sadržanima u njoj, odnosno potvrdom nadležnog zavoda.

O darivanju krvi, radnik/ca je dužan/a, ako je to moguće, obavijestiti nadležnog/u

rukovoditelja/icu najmanje tri dana unaprijed.

Slobodne dane iz stavka 1. ovoga članka određuje nadležni/a rukovoditelj/ica radnika/ce, sukladno potrebama radnika/ce i procesa rada, a koji se moraju iskoristiti u roku od 30 dana od dana dobrovoljnog davanja krvi.

Članak 62.

Radnik/ca ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- školovanje-usavršavanje i osposobljavanje koje je povezano s opisom poslova radnog mjestado 7 radnih dana
- osposobljavanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog radado 7 radnih dana.

Radnik/ca koji/a je upućen/a od Poslodavca na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje za pripremanje i polaganje ispita ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje.

Za pripremanje i polaganje završnog ispita radnik/ca, osim plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka, ima pravo na još 5 radnih dana plaćenog dopusta.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku/cu se može odobriti plaćeni dopust za školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje i u dužem trajanju, ali ne duže od 60 dana radnih dana u jednoj kalendarskoj godini.

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

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

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

Poslodavac je dužan radniku/ci osposobljavanje iz stavka 5. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika/ce.

Članak 63.

Radniku/ci koji/a radi na težim poslovima, a koji su utvrđeni Pravilnikom o zaštiti na radu, odobrit će se plaćeni medicinski odmor ako je, obavljajući takve poslove, stekao/la:

- | | |
|----------------------|-------------------------------|
| - od 5 do 10 godina | 5 radnih dana svake 4 godine; |
| - od 10 do 15 godina | 5 radnih dana svake 3 godine; |
| - od 15 do 20 godina | 5 radnih dana svake 2 godine; |

- od 20 do 30 godina
- od 30 godina

7 radnih dana svake 2 godine;
7 radnih dana svake godine.

O plaćenom medicinskom odmoru Poslodavac odlučuje na pisani zahtjev radnika/ce s priloženim mišljenjem izabranog/e liječnika/ce primarne zdravstvene zaštite ili liječnika/ce specijalista/ice koji/a je pregledao/la ili liječio/la radnika/cu ili liječničke komisije o potrebi medicinskog odmora.

Odlukom o odobrenju medicinskog odmora odlučuje se o razdoblju upućivanja na plaćeni medicinski odmor, o pravu na plaćeni dopust za vrijeme trajanja medicinskog odmora, o objektu u kojem će se koristiti medicinski odmor te o iznosu troškova smještaja i prijevoza koje snosi Poslodavac.

Članak 64.

Odluku o pravu korištenja plaćenog dopusta donosi ravnatelj/ica na temelju pisanog zahtjeva radnika/ice, a uz prethodnu suglasnost neposrednog/e rukovoditelja/ice.

5.8. NEPLAĆENI DOPUST

Članak 65.

Radniku/ci se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova ustanove, a osobito radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana/ice uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja u kulturno – umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i drugih okolnosti.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku/ci se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

Odluku o odobrenju korištenja i trajanju neplaćenog dopusta, donosi ravnatelj/ica Ustanove.

Članak 66.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku/ci miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana Poslodavac je dužan za radnika/cu uplatiti obveze doprinose na plaću.

5.9. NOĆNI RAD

Članak 67.

Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dana smatra se noćnim radom.

Radniku/ci koji/a radi u smjenama Poslodavac je dužan osigurati izmjenu smjena, tako da radnik/ca radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.

Članak 68.

Na temelju pisanog zahtjeva radnika/ce, odnosno mišljenja nadležnog/e liječnika/ce, radniku/ci se može odobriti rad pretežno noću, ako je to moguće osigurati rasporedom rada i od interesa je za Poslodavca.

Za malodobne radnike/ce i osobe s invaliditetom rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.

Zabranjen je noćni rad za malodobnike/ce.

VI. ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

Članak 69.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika/cu od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

VII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 70.

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

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje je povreda obveze iz radnog odnosa koja za posljedicu može imati otkaz ugovora o radu.

Radnik/ca koji/a smatra da je prema njemu postupljeno protivno odredbi stavka 1. ovog članka ima pravo uložiti pritužbu osobi zaduženoj za primanje i rješavanje pritužbi, što može učiniti osobno ili preko Radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika, najkasnije u roku od osam dana od dana kada je bio izložen takvom postupanju.

Pritužbe je dužna primati i rješavati osoba koju za to imenuje Poslodavac. Prijedlog za imenovanje može dati Radničko vijeće.

Sukladno stavku 4. ovog članka, ravnatelj/ica će odlukom imenovati dvije osobe (različitog spola) koje su ovlaštene za zaprimanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika/ca.

U razdoblju od podnošenja pritužbe do rješenja pritužbe, radnik ima pravo izostati s rada, uz naknadu plaće u visini kao da je radio, uz suglasnost osobe iz stavka 4. ovog članka.

Rok za rješavanje pritužbe je najkasnije osam dana od dana zaprimanja ili saznanja za pritužbu.

Sve osobe koje sudjeluju u postupku primanja i rješavanja pritužbi dužne su čuvati tajnost podatka koje su u postupku zaprimili i za koje su saznali.

VI. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 71.

Radnik/ca je dužan/a u svom radu pridržavati se obveza koje proizlaze iz ugovora o radu radnika/ce, Kolektivnog ugovora, ovog Pravilnika, zakona i drugih propisa Poslodavca. Kršenje obveza iz radnog odnosa predstavlja razlog za otkazivanje ugovora o radu, a osobito u slučajevima:

- nedopuštenog ponašanja radnika/ce ili kršenja radne discipline;
- neopravdani izostanak s posla, učestalo kašnjenje ili raniji odlasci s posla;
- povreda poslovne tajne;
- zloraba privremene nesposobnosti za rad (bolovanje);
- ako radnik/ca neprimjereno obavlja ili zapostavlja svoje dužnosti iz ugovora o radu;
- ako krši pravila u vezi sa sigurnosti na radu i zaštite na radu; nenošenje, nepropisno i/ili neuredno nošenje zaštitne ili radne odjeće i obuće, nepravilna upotreba sredstava rada;
- neobavješćavanje Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te općenito nepridržavanje propisanih uvjeta za rad na siguran način, odbijanje i/ili izbjegavanje provjere sposobnosti za rad.
- ako ne izvršava zadatke i upute ovlaštene osobe;
- ako opetovano remeti red i mir na radnom mjestu;
- ako dolazi na posao u alkoholiziranom stanju ili pod utjecajem opojnih sredstava;
- konzumira alkohol ili opojna sredstva na radnom mjestu;
- krađe;
- obavlja konkurentsku djelatnost;
- ako (neopravdano) ne počne s radom kod Poslodavca na dan koji je kao početak rada definiran ugovorom o radu;
- uzrokuje materijalnu štetu na imovini Ustanove;
- ako je prilikom sklapanja ugovora o radu prešutio/jela ili dao/la neistinite podatke važne za izvršavanje ugovorenih poslova i time doveo/la Poslodavca u zabludu.

VII. NAKNADA ŠTETE

Članak 72.

Radnik/ca koji/a na radu ili u vezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom uzrokuje štetu Poslodavcu, obvezan/a je nastalu štetu nadoknaditi.

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

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

Ako je više radnika/ca uzrokovalo štetu izvršenjem kaznenog djela s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 73.

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

Procjena vrijednosti oštećene stvari ili dobra može se utvrditi nadležnim vještačenjem.

Članak 74.

Radnik/ca koji/a na radu ili u vezi 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 75.

Ako radnik/ca pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku/ci naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz prethodnog stavka, odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku/ci povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

VIII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 76.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika/ce;
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
3. kada radnik/ca navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik/ca drukčije ne dogovore sporazumom radnika/ce i Poslodavca;
4. sporazumom radnika/ce i Poslodavca
5. danom dostave obavijesti Poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti;
6. otkazom;
7. odlukom nadležnog suda.

8.1. OBLIK SPORAZUMA O PRESTANKU UGOVORA O RADU

Članak 77.

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

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

8.2. OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 78.

Ugovor o radu mogu otkazati i Poslodavac i radnik/ca.

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

8.3. REDOVITI OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 79.

U redovitom otkazu ugovora o radu u cijelosti se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

8.4. IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 80.

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

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

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

Radnik/ca koji/a koristi pravo na roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust

trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom, najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

U svemu drugom primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

8.5. OTKAZ UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Članak 81.

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

8.6. NEOPRAVDANI RAZLOZI ZA OTKAZ

Članak 82.

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika/ce nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Obraćanje radnika/ce zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim potporama, Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Otkaz iz prethodnog stavka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti navedenih u prethodnom stavku ili ako radnik/ca u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti Poslodavca o postojanju navedenih okolnosti te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

8.7. POSTUPAK PRIJE OTKAZIVANJA

Članak 83.

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

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

8.8. OBLIK, OBRAZLOŽENJE I DOSTAVA OTKAZA

Članak 84.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

8.9. OTKAZNI ROK

Članak 85.

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

Iznimno od prethodnog stavka, otkazni rok radniku/ci koji/a je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban/a za rad počinje teći od dana prestanka njegove/zine privremene nesposobnosti za rad.

Iznimno, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika/ce kojem/oj je Poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika/cu u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Radniku/ci koji/a je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio/la do isteka otkaznog roka.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji

dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama; privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti i vršenja dužnosti, prava državljana/ki u obrani i drugim slučajevima određenim zakonom.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika/ce kojeg/u Poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom/j radniku/ci prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznog roka.

Članak 86.

Za vrijeme otkaznog roka radnik/ca ima pravo, uz naknadu plaće, odsustvovati s rada osam sati tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 87.

Ako radnik/ca na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanoga ili ugovorenoga otkaznog roka, Poslodavac mu/joj je dužan/a isplatiti naknadu plaće i priznati sva druga prava kao da je radio/la do isteka otkaznog roka.

8.10. TRAJANJE OTKAZNOG ROKA

Članak 88.

U slučaju redovitog otkaza, otkazi rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik/ca u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana;
- mjesec dana, ako je radnik/ca u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno godinu dana;
- dva mjeseca, ako je radnik/ca u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine;
- tri mjeseca, ako je radnik/ca u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina;
- četiri mjeseca, ako je radnik/ca u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina;
- pet mjeseci, ako je radnik/ca u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno petnaest godina;
- šest mjeseci, ako je radnik/ca u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset i više godina.

Ako radnik/ca otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on/a za to ima osobito važan razlog.

Radniku/ci kojem/oj se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika/ce) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. ovog članka.

8.11. OTKAZ S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA

Članak 89.

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

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik/c prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora o radu.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik/ca se mora izjasniti u roku koji odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

8.12. SUDSKI RASKID UGOVORA O RADU

Članak 90.

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

Odluku iz stavka 1. ovoga članka sud može donijeti i na zahtjev Poslodavca, ako postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nije moguć.

Poslodavac i radnik mogu zahtjev za prestanak ugovora o radu, na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja.

8.13. OTPREMNINA

Članak 91.

Radnik/ca kojem/oj se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kao Poslodavca, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika/ce.

U slučaju kada radnik/ca ima pravo na otpremninu, njezina se visina određuje u iznosu jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku/ci u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se radniku/ci s isplatom zadnje plaće.

IX. ISPLATA PLAĆE

Članak 92.

Poslodavac je dužan radniku/ci isplatiti plaću do 15. dana u mjesecu za rad u prethodnom obračunskom razdoblju.

Članak 93.

Poslodavac je dužan dostaviti radniku/ci pisani obračun plaće najkasnije do 30. dana u mjesecu.

X. DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMITCI RADNIKA

10.1. NAKNADA TROŠKOVA PREHRANE

Članak 94.

Radniku/ci pripada mjesečna naknada za prehranu koja se utvrđuje u iznosu od 1/12 od ukupnog godišnjeg neoporezivog iznosa sukladno važećim poreznim propisima.

Pravo na isplatu mjesečne naknade za prehranu ne ostvaruju radnici/e koji/e su privremeno nesposobni/e za rad za sate privremene nesposobnosti za rad, a naknadu primaju izravno od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje.

10.2. NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA

Članak 95.

Radnik/ca ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim i mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni mjesečne, odnosno godišnje prijevozne karte koja je najpovoljnija za poslodavca.

Radnik/ca je dužan/a radi ostvarivanja prava na naknadu troškova prijevoza dokazati mjesto stvarnog prebivanja na adresi koju je prijavio/la Poslodavcu.

Poslodavac može samostalno odlučiti u kojim će slučajevima od radnika/ce zatražiti potpisivanje izjave, pod punom materijalnom i radno-pravnom odgovornošću, o točnosti podataka dostavljenih Poslodavcu o prijavljenom prebivalištu, odnosno prijavljenom boravištu.

10.3. NAGRADA ZA RADNE REZULTATE

Članak 96.

Radniku/ci pripada mjesečna nagrada za radne rezultate u ukupnom godišnjem neoporezivom iznosu utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak u trenutku potpisivanja Kolektivnog ugovora 10. 10. 2023., a isplaćuje se u deset mjesečnih obroka.

U slučaju povećanja neoporezivog iznosa nagrade za radne rezultate, Poslodavac može donijeti odluku o isplati uvećanog iznosa.

Pravo na isplatu mjesečne nagrade ne ostvaruju radnici/e koji/e su privremeno nesposobni/e za rad za sate privremene nesposobnosti za rad, a naknadu primaju izravno od Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje.

10.4. DNEVNICA ZA SLUŽBENI PUT

Članak 97.

Radnik/ca koji/a je upućen/a na službeni put u zemlji ili u inozemstvo ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak, odnosno Uredbom o izdacima za službena putovanja u inozemstvo koji se korisnicima državnog proračuna priznaju u materijalne troškove.

10.5. TERENSKI DODATAK

Članak 98.

Ako radnik obavlja poslove i zadaće za Poslodavca na terenu, tj. izvan mjesta svojeg prebivališta ili uobičajenog boravišta, ali i izvan sjedišta Poslodavca ili sjedišta poslovne (organizacijske) jedinice u kojoj radi, pri čemu je mjesto rada udaljeno od tih mjesta najmanje 30 km, Poslodavac će mu/joj isplatiti dodatak za svaki dan boravka na terenu, u visini neoporezivog dnevnog iznosa terenskog dodatka sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 99.

Ako Poslodavac na svoj trošak osigura radniku/ci smještaj i/ili prehranu na terenu, terenski dodatak iz prethodnog članka umanjit će se za maksimalno 50% punog iznosa terenskog dodatka.

Članak 100.

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

10.6. JUBILARNE NAGRADE

Članak 101.

Radniku/ci se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad kod Poslodavca, u iznosima priznatim u neoporezive primitke u skladu s važećim poreznim propisima, za navršениh:

- 10 godina radnog staža;
- 15 godina radnog staža;
- 20 godina radnog staža;
- 25 godina radnog staža;
- 30 godina radnog staža;
- 35 godina radnog staža;
- 40 godina radnog staža.

Radniku/ci koji/a je navršio/la 45 godina radnog staža kod Poslodavca, isplatit će se najveći neoporezivi iznos iz prethodnog stavka ovoga članka.

Radniku/ci će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavaka 1.i 2. ovoga članka tijekom sljedećeg mjeseca, nakon ostvarenog prava na jubilarnu nagradu.

10.7. SOLIDARNA POTPORA

Članak 102.

Radnik/ca ili njegova obitelj ostvaruje pravo na solidarnu potporu u neto iznos, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak, u visini neoporezivog iznosa u sljedećim slučajevima:

- smrt radnika/ce;
- smrt člana/ice uže obitelji radnika/ce;
- nastanka invaliditeta radnika/ce;
- bolovanja radnika/ce dužeg od 90 dana i to jednom godišnje;
- rođenje djeteta;
- nastanka teškog invaliditeta djece.

Članovi/ce uže obitelji radnika/ce iz stavka 1. ovoga članka su: braćni/ drug/žica, izvanbraćni/a drug/žica, životni/a partner/ica, djeca, roditelji, pastorčad, usvojenik/ca, usvojitelj/ica, očuh, maćeha, brat, sestra, polubrat, polusestra.

Za otklanjanje posljedica prirodne nepogode koju je proglasila Vlada Republike Hrvatske, Poslodavac može isplatiti radniku/ci naknadu, sukladno zasebnoj odluci koju donosi ravnatelj/ica.

Za nabavu ortopedskog ili drugog pomagala, Poslodavac će radniku/ci osigurati pravo na solidarnu novčanu potporu i to:

- radniku/ci s najnižim koeficijentom složenosti poslova do koeficijenta 3,10 isplatit će se potpora u 100%-om iznosu odobrenom doznakom HZZO-a, ali ne više od 1.000,00 eura po ortopedskom ili drugom pomagalu,
- radniku/ci s koeficijentom složenosti poslova iznad 3,10 do 4,22 isplatit će se potpora u

- 100%-om iznosu odobrenom doznakom HZZO-a, ali ne više od 500,00 eura po ortopedskom ili drugom pomagalu,
- radniku/ci s koeficijentom složenosti poslova iznad 4,22 do 7,70 isplatit će se potpora u 100%-om iznosu odobrenom doznakom HZZO-a, ali ne više od 250,00 eura po ortopedskom ili drugom pomagalu.

Pravo na ortopedsko ili drugo pomagalo radnik/ca može ostvariti samo ako mu/joj je protekao rok za upotrebu postojećeg ortopedskog ili drugog pomagala, temeljem Liste ortopedskih i drugih pomagala i Pravilnika o ortopedskim i drugim pomagalima važeće/g u trenutku zaprimanja molbe radnika/ce za ostvarivanjem ovog prava.

Radnik/ca je u obvezi uz molbu za ostvarivanje prava na solidarnu novčanu potporu priložiti u cijelosti ispunjenu, čitku i ovjerenu doznaku HZZO-a.

Za nabavu prijeko potrebnog lijeka, Poslodavac će radniku/ci jednom godišnje osigurati pravo na solidarnu novčanu potporu u iznosu do 150,00 eura, ako je lijek radniku/ci propisao liječnik/ca specijalist/kinja i nabava lijeka u cijelosti nije pokrivena dopunskim zdravstvenim osiguranjem radnika/ce.

Propisivanje prijeko potrebnog lijeka od strane liječnika/ce specijalist/kinje, radnik/ca dokazuje valjanom liječničkom dokumentacijom ne starijom od mjesec dana od dana podnošenja molbe za ostvarivanje prava na solidarnu novčanu potporu, a Poslodavac pridržava pravo provjere valjanosti zaprimljene liječničke dokumentacije.

10.8. DRUGE POTPORE

Članak 103.

U povodu dana Svetog Nikole radniku/ci će se za svako dijete, koje je tijekom kalendarske godine navršilo ili će navršiti 15 godina života, isplatiti dar za dijete u visini najvišeg neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se radniku/ci prema kojem/oj je dijete osigurano.

Članak 104.

Radniku/ci pripada pravo na božićnicu i regres za korištenje godišnjeg odmora u najvećem neoporezivom iznosu sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Regres se isplaćuje prije korištenja godišnjeg odmora.

Radnik/ca ima pravo na uskršnicu u iznosu ili obliku utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 105.

O omjeru visine isplate naknada iz članka 103. ovog Pravilnika o radu dogovorno će odlučiti Poslodavac i sindikati, potpisnici Kolektivnog ugovora potpisanog 10. 10. 2023.

Članak 106.

Radniku/ci koji/a odlazi u mirovinu, Poslodavac će isplatiti otpremninu u neoporezivom iznosu propisanom Pravilnikom o porezu na dohodak, najkasnije s isplatom posljednje plaće.

Članak 107.

Poslodavac je dužan kolektivno osigurati radnike/ce od posljedica nesretnog slučaja, uz osigurano pokriće 0-24 sata. Poslodavac je dužan voditi računa o kvaliteti osiguratelja i u roku od tri dana nakon sklopljenog ugovora, o istom obavijestiti Radničko vijeće.

XI. SUDSKA ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 108.

Radnik/ca koji/a smatra da mu/joj je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo/zino pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje.

Ako Poslodavac, u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika/ce iz stavka 1. ovoga članka, ne udovolji tom zahtjevu, radnik/ca može, u daljnjem roku od petnaest dana, zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu određenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik/ca koji/a prethodno Poslodavcu nije podnio/jela zahtjev iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 109.

Rok iz članka 91. ovoga Pravilnika ne odnosi se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnog odnosa.

XII. DOSTAVA PISMENA RADNICIMA

Članak 110.

Dostava odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u vezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika/ce (u daljnjem tekstu: pismeno) obavlja se predajom radniku/ci (osobno ili putem pošte). Od obavljanja dostave, počinje teći rok koji se ne može produžiti.

Kad se radnik/ca ne zatekne na mjestu dostave, dostavljač/ica će mu/joj u poštanskom sandučiću ostaviti pisanu obavijest da u određeni dan i sat bude na mjestu dostave radi primanja pismena, odnosno na kojemu mjestu do toga dana sam/a može podići pismeno.

Ako pismeno preporučenom poštom dva puta ne bude uspješno dostavljeno na adresi radnika/ce

prijavljenoj Poslodavcu, u slučaju netočne adrese ili ako bude odbijeno od strane radnika/ce, smatrat će se da je dostava obavljena istekom roka od 8 dana od dana stavljanja pismena na oglasnu ploču Poslodavca.

Kada osoba iz prethodnog stavka bez zakonitog razloga odbije primiti pismo, dostavljač/ica će to naznačiti na pismenu i vratiti ga Poslodavcu, a u prostorijama gdje osoba radi ili u sandučiću osobe ostavit će obavijest o pokušaju dostave s upozorenjem da će se dostava obaviti preko oglasne ploče Poslodavca.

Na radnom mjestu dostava se obavlja u prisutnosti dva/ije svjedoka/inje. Radnik/ca je dužan/a svojim potpisom potvrditi primitak pismena uz navođenje datuma primitka. Ako radnik/ca odbije primitak pismena na radnom mjestu, osoba koja je obavljala dostavu o tome će sastaviti bilješku s naznakom datuma, a bilješku će potpisati dva/ije svjedoka/inje. Bilješka može biti sastavljena i potpisana na samom pismenu koje se dostavlja. Time se dostava smatra uredno izvršenom danom pokušaja dostave.

Članak 111.

Dostava iz članka 109. ovog Pravilnika koju Poslodavac upućuje radniku/ci može se obavljati i u elektroničkom obliku putem službene e-mail adrese radnika/ce ili privatne e-mail adrese radnika/ce ako ju je radnik/ca dostavio/la Poslodavcu te dao/la izričit pristanak na komunikaciju putem privatne e-mail adrese.

Ako je radnik/ca zahtjev/upit Poslodavcu uputio/la u elektroničkom obliku, smatra se da je pristao/la da mu/joj se dostava obavlja elektroničkim putem, dok se ne izjasni drukčije.

Elektronička dostava može se obaviti u bilo koje vrijeme.

Kad osobna dostava nije obvezna, dostava elektroničkim putem može se obaviti na adresu elektroničke pošte naznačene u zahtjevu ili s koje je zahtjev poslan.

Dostava se smatra obavljenom u trenutku kad je pismo zabilježeno na poslužitelju za primanje poruka. Radnik elektroničkim putem potvrđuje primitak pismena.

Članak 112.

Dostava općih informacija, odluka koje se tiču svih radnika/ca, Kolektivnog ugorova, ovog Pravilnika, drugih općih akata Poslodavaca i/ili njihovih izmjena i dopuna obavlja se u elektroničkom obliku sukladno članku 110. ovog Pravilnika ili putem oglasne ploče Poslodavca ili putem web stranice Poslodavca.

Članak 113.

Ako radnik/ca ima punomoćnika/cu, dostava se vrši osobi koja je određena za punomoćnika/cu.

Radnik/ca je dužan/a obavijestiti Poslodavca o osobi koju je odredio za punomoćnika/cu i pri tome predati Poslodavcu pisanu punomoć.

Članak 114.

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

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 115.

Sve eventualne suprotnosti odredbi ovog Pravilnika s važećim odredbama zakona i drugih propisa, Kolektivnog ugovora i drugih općih akata Poslodavca, kao i eventualne buduće izmjene zakona i drugih propisa ne utječu na valjanost ovog Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto eventualno spornih odredbi Pravilnika, neposredno primjenjivati odredbe zakona, drugih propisa, odnosno kolektivnog ugovora i općih akata Poslodavca.

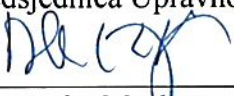
Članak 116.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika, prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu od 19. lipnja 2023. godine.

Članak 117.

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

Za URIHO-ZAGREB:
Upravno vijeće
Predsjednica Upravnog vijeća



Davorka Moslavac Forjan



Pravilnik je objavljen na oglasnim pločama Ustanove dana 29.1.2024. i stupa na snagu dana 6.2.2024.

Ravnateljica URIHO-ZAGREB



Sanja Major