Na temelju članka 211. stavka 2. Zakona o socijalnoj skrbi (NN 18/22, 46/22, 119/22, 71/23, 156/23 i 61/25), članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23, u daljnjem tekstu: Zakon), članka 32. stavka 1. i članka 35. Zakona o ustanovama (NN 76/93, 29/97, 47/99, 35/08, 127/19, 151/22), članka 19. stavka 1. Statuta Centra za pružanje usluga u zajednici - Centar za starije osobe Voćin (Službeni glasnik Općine Voćin br. 6/2026) i prethodnu suglasnost Općinskog vijeća Općine Voćin (Službeni glasnik Općine Voćin, broj 08/26.), Upravno vijeće Centra za pružanje usluga u zajednici- Centar za starije osobe Voćin, na 4. sjednici održanoj dana 31. srpnja 2026. godine donosi

PRAVILNIK O RADU
CENTRA ZA PRUŽANJE USLUGA U ZAJEDNICI - CENTRA ZA STARIJE OSOBE VOĆIN

I. OPĆE ODREDBE

Predmet Pravilnika o radu

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obveze radnika zaposlenih kod Centra za pružanje usluga u zajednici – Centar za starije osobe Voćin sa sjedištem u Voćinu (u daljnjem tekstu: Poslodavac).

(2) Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene kod Poslodavca.

(3) Organizacija rada, unutarnje ustrojstvo i sistematizacija radnih mjesta te opis djelokruga rada radnog mjesta, uređuje se posebnim pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji poslova.

(4) Plaće, dodaci na plaću i druga materijalna prava radnika, postupci i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacije te druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca uređuju se ovim Pravilnikom, ukoliko ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Članak 2.

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

Primjena povoljnijeg prava

Članak 3.

(1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili zakonom koji obvezuje Poslodavca, primjenjuje se najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom ili drugim zakonom nije određeno drukčije.
(2) Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe Zakona o radu, Zakona o socijalnoj skrbi, Zakona o ustanovama, kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca te drugi važeći propisi Republike Hrvatske.

Članak 4.

(1) Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike koji su s Poslodavcem sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, sa punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca, na drugom mjestu koje odredi Poslodavac te bez obzira na sindikalno članstvo radnika.

(2) Kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi Pravilnika, one postaju sastavni dio ugovora o radu.

Temeljna prava i obveze iz radnog odnosa

Članak 5.

(1) Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o

radu sa Poslodavcem za vrijeme redovitog radnog vremena, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca.

(2) Radnik je dužan poštovati sve propise o radu Republike Hrvatske, posebno one odredbe ugovora o radu, Pravilnika ili kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca, a koje se odnose na radno vrijeme radnika, disciplinu, održavanje opreme, te naredbe i usvojene postupke rada.

(3) Radnik je dužan usavršavati svoje znanje i vještinu, štititi poslove i interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koji proizlaze iz organizacije rada kod Poslodavca.

Članak 6.

(1) Poslodavac će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću sukladno posebnoj odluci o plaćama, ugovoru o radu, Pravilniku, posebnom zakonu i kolektivnom ugovoru koji obvezuje Poslodavca i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

(2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti radno mjesto radnika kao i način obavljanja njegova rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

(3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, sukladno odredbama posebnog zakona i drugih propisa.

(4) Kod Poslodavca je zabranjena izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju u skladu sa Zakonom i posebnim zakonom.Poslodavac će zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja ovlaštenih osoba Poslodavca, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom i posebnim zakonom.

Dužnost poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom

Članak 7.

(1) U radnom odnosu Poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona, Pravilnika, kolektivnog ugovora i drugih propisa koji obvezuju Poslodavca.

(2) Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac će omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima, s organizacijom rada, zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

(3) Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, kolektivni ugovor i Pravilnik moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima Poslodavca.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 8.

(1) Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu koji mora sadržavati najmanje elemente propisane Zakonom.

(2) Ugovor o radu smatra se sklopljenim onda kada se Poslodavac i osoba koja traži zaposlenje suglase o bitnim sastojcima ugovora o radu.

(3) Ugovor o radu u ime Poslodavca sklapa ravnatelj.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 9.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme kada postoji potreba za trajnim zapošljavanjem radnika, a Poslodavac ima sva potrebna odobrenja za sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme u skladu sa zakonskim odredbama.

(2) Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje Poslodavca i radnika dok ga netko od njih ne otkaže ili dok ne prestane na drugi propisani način.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 10.

(1) 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.

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

(3) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

(4) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

(5) Iznimno od stavaka 2. i 3. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika,
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije,
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

(7) Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod Poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

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

Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 11.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 12.

(1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje ispunjenjem uvjeta ili istekom roka utvrđenog u tom ugovoru odnosno prestankom postojanja razloga zbog kojeg je ugovor sklopljen.

(2) O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac izvješćuje radnika pisanom obavijesti.

Oblik ugovora o radu

Članak 13.

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

(2) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

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

opis poslova, datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,

4. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
5. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora,
6. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
7. 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 ima pravo,
8. trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
9. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
10. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji,
11. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Članak 14.

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

(2) Ako radnik ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, ugovor će se raskinuti.

Članak 15.

(1) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

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

Članak 16.

Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 17.

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve odredbe propisane člankom 13. ovog Pravilnika.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 18.

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

Članak 19.

(1) Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest godina i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.

(2) Od ovlaštenja iz stavka 1. ovoga članka, izuzeti su pravni poslovi za čije poduzimanje zakonskom zastupniku treba odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

(3) Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika iz stavka 1. ovoga članka, koji za sklapanje ugovora o radu nema ovlaštenje zakonskog zastupnika, odnosno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

(4) U slučaju spora između zakonskih zastupnika ili između jednog ili više zakonskih zastupnika i maloljetnika, o davanju ovlaštenja za sklapanje ugovora o radu odlučuje tijelo nadležno za poslove

socijalne skrbi, vodeći računa o interesima maloljetnika.

(5) Zakonski zastupnik može povući ili ograničiti ovlaštenje iz stavka 1. ovoga članka, odnosno u ime maloljetnika raskinuti radni odnos.

(6) Skrbnik može ovlaštenje iz stavka 1. ovoga članka dati maloljetniku samo na temelju prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

(7) Ovlaštenje iz stavka 1. ovoga članka mora se dati u pisanom obliku.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 20.

(1) Broj potrebnih radnika na pojedinom radnom mjestu određuje Poslodavac ovisno o potrebi posla sukladno propisu koji obvezuje Poslodavca, a donosi ga ministarstvo nadležno za poslove socijalne skrbi.

Članak 21.

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

Članak 22.

(1) Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu mogu biti:

1. posjedovanje odgovarajuće stručne odnosno školske spreme,
2. radno iskustvo i znanja stečena radom,
3. ostvarivanje određenih unaprijed zadanih rezultata na provjeri putem psiho-testova,
4. 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.).

(2) 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.

(3) Ako posebnim propisom kojim se uređuje djelatnost socijalne skrbi nisu dopuštena odstupanja od propisanih uvjeta stručne spreme i drugih kvalifikacija, ugovor o radu može se sklopiti isključivo s kandidatom koji ispunjava propisane uvjete.

(4) Iznimno, ako poseban propis to dopušta, ugovor o radu može se sklopiti s kandidatom koji u trenutku sklapanja ugovora ne ispunjava pojedini uvjet, uz obvezu da isti ispuni u roku određenom ugovorom o radu.

Članak 23.

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

Članak 24.

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

(2) Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika snosi Poslodavac.

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

Zaštita života i sigurnost na radu

Članak 25.

(1) Poslodavac se obvezuje pribaviti i održavati postrojenja, 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.

(2) 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.

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

(4) Radnik je u provedbi mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu obvezan 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 26.

(1) 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.

(2) Ako se od dostave osobnih podataka iz stavka 1. ovog članka podaci izmijene, izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti Poslodavcu.

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

Članak 27.

(1) Poslodavac je voditelj obrade osobnih podataka radnika.

(2) Osobni podaci radnika prikupljaju se i obrađuju isključivo u mjeri u kojoj je to nužno radi zasnivanja, ostvarivanja i prestanka radnog odnosa te radi ispunjenja zakonskih obveza Poslodavca.

(3) Posebne kategorije osobnih podataka mogu se obrađivati samo ako je to propisano zakonom ili nužno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

(4) Osobne podatke smije obrađivati samo Poslodavac ili osoba koju on za to pisanim putem ovlasti.

(5) Poslodavac je dužan osigurati zaštitu i povjerljivost osobnih podataka sukladno propisima o zaštiti osobnih podataka.

Članak 28.

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

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

(3) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je ovlaštena nadzirati zakonito i na ovom Pravilniku utemeljeno prikupljanje, obradu i korištenje osobnih podataka radnika.

(4) Osobe iz stavaka 2. i 3. ovoga članka moraju podatke koje saznaju u obavljanju svoje dužnosti trajno čuvati kao povjerljive.

Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 29.

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

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

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

(4) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: 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.

(5) 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.

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

Članak 30.

(1) Poslodavac će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
(2) 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.

(3) 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 postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

(4) 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.

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

(6) 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.

(7) Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

(8) 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.

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

(10) Nakon provedenog postupka, ovlaštena osoba će u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će utvrditi da postoji ili ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

(11) 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.

(12) U odluci će ovlaštena osoba predložiti Poslodavcu 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.

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

Članak 31.

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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.

(4) Za vrijeme prekida rada iz stavka 2. ovoga članka, kao i u slučaju iz stavka 3. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 32.

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

(2) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

(3) Vremensko trajanje probnog rada ovisi o vrsti radnog mjesta.

Članak 33.

(1) Probni rad se ugovara da bi se utvrdilo da li radnik ima stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljane poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

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

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

Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s njim sklopiti ugovor o radu

Članak 34.

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

(2) Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na određeno vrijeme.

(3) Pripravniku se određuje stručna osoba koja će pratiti njegov rad sukladno važećim pravnim propisima (mentor).

Članak 35.

(1) Mentor nadzire rad pripravnika i brine se o provođenju programa pripravničkog staža

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

(3) Radi osposobljavanja za samostalan rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog

poslodavca.

Članak 36.

Osposobljavanje pripravnika za samostalan rad (pripravnički staž) traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.

Članak 37.

(1) Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, ugovoreno kolektivnim ugovorom ili uređeno Pravilnikom.

(2) Za polaganje stručnog ispita pripravnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na plaćeni dopust u tajanju od najmanje:

1. 5 radnih dana za radna mjesta III. vrste,
2. 7 radnih dana za radna mjesta II. vrste, i
3. 10 radnih dana za radna mjesta I. vrste.

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

(4) Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati.

Stručno usavršavanje

Članak 38.

(1) Poslodavac je dužan osigurati stručnim radnicima zaposlenim u Centru pohađanje programa stručnog usavršavanja sukladno odredbama Zakona o socijalnoj skrbi i pravilnika nadležnog ministarstva o uvjetima stručnog usavršavanja.

(2) Radnik je dužan sudjelovati u programima stručnog usavršavanja koje organizira ili financira Poslodavac.

(3) Troškove stručnog usavršavanja iz stavka 1. ovoga članka snosi Poslodavac sukladno financijskim mogućnostima i godišnjem planu stručnog usavršavanja.

(4) Za vrijeme pohađanja odobrenog stručnog usavršavanja radnik ima pravo na plaćeni dopust sukladno odredbama ovoga Pravilnika i kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca.

Članak 39.

V. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

(1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obvezan 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.

(2) 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.

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

Puno radno vrijeme

Članak 40.

(1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

(2) 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.

(3) Kod Poslodavca zbog procesa rada organiziranog u smjenama, puno radno vrijeme ne mora biti raspoređeno jednako po tjednima, te se u tom slučaju puno radno vrijeme utvrđuje kao prosječno tjedno radno vrijeme unutar razdoblja od 4 mjeseca pri čemu odstupanje od punog radnog vremena ne smije iznositi više od 24 sata mjesečno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 41.

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

(2) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u vezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.

(3) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, božićnica i sl.), ako ih Poslodavac isplaćuje, utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

(4) Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

Dodatni rad

Članak 42.

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

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

(3) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

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

(5) Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivno zakonskoj zabrani natjecanja radnika s Poslodavcem, na prava i obveze radnika i Poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe Zakona kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

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

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

Prekovremeni rad

Članak 43.

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

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

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

(4) Ako radnik to želi, Poslodavac će na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada odobriti korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta za utvrđivanje broja sati i slobodnih dana),

a sve sukladno mogućnostima organizacije rada.

(5) Trudnice, roditelji s djetetom do 3 godine života i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 44.

(1) Radno vrijeme i raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac svojom odlukom.

(2) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnom vremenu radnika sukladno Zakonu i posebnom propisu koji obvezuje Poslodavca.

(3) 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.

(4) Radnik nije ovlašten prekinuti rad prije vremena u koje radno vrijeme završava. Radnik nije ovlašten napustiti mjesto rada prije nego na mjesto rada pristigne radnik iz naredne smjene.

Članak 45.

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

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

(3) Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavcima 1. i 2. ovoga članka.

(4) Kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, Poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

Članak 46.

(1) Zakašnjenjem na rad smatra se dolazak radnika u radni prostor nakon vremena

određenog za početak rada.

(2) Odlaskom radnika s rada prije završetka radnog vremena smatra se njegovo udaljavanje iz radnog prostora bez odobrenja neposrednog voditelja.

(3) Neovlaštenim napuštanjem rada tijekom radnog vremena smatra se izlaz radnika iz radnog prostora Poslodavca bez dozvole neposrednog voditelja dane u pisanom ili usmenom obliku.

Članak 47.

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

Članak 48.

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

Preraspodjela radnog vremena

Članak 49.

Preraspodjela radnog vremena može se uvesti u skladu sa Zakonom o radu, ako to zahtijeva organizacija rada.

Noćni rad

Članak 50.

(1) 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.

(2) 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.

(3) Trudnicama, radnicama koje doje dijete i radnicima koji skrbe o djetetu do tri godine života ne može se odrediti rad u noćnoj smjeni bez njihovog pisanog pristanka, osim u slučaju više sile.

Rad u smjenama

Članak 51.

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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 52.

(1) 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.

(2) 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.

(3) Troškove zdravstvenog pregleda snosi Poslodavac.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 53.

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati ima pravo na odmor (stanku) u tijeku rada od najmanje 30 minuta.

(2) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća (odnosno sindikata ako radničko vijeće nije konstituirano) i Poslodavca ili ugovorom o radu, uredit će se vrijeme i način korištenja stanke.

(3) Odluku o rasporedu korištenja stanke donosi Poslodavac.

Članak 54.

Vrijeme odmora ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Dnevni odmor

Članak 55.

(1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

(2) Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, osim u slučaju više sile (nesreće,

elementarne nepogode, požara i sl.) ili potrebe hitne medicinske, socijalne i slične intervencije.

Tjedni odmor

Članak 56.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 55. ovoga Pravilnika.

(2) Odmor iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

(3) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Godišnji odmor

Članak 57.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

(2) U slučaju osobito važnih i neodložnih poslova, Poslodavac može donijeti odluku da radnik odgodi ili prekine godišnji odmor.

(3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

(4) 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.

(5) Drugi troškovi su ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 58.

(1) Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na zakonom određeno najkraće trajanje godišnjeg odmora iz prethodnog članka dodaju dani godišnjeg odmora sukladno kolektivnom ugovoru koji obvezuje Poslodavca.

(2) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote i nedjelje, blagdani i neradni dani te razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

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

Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 59.

(1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

(2) 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.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 60.

(1) Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu pripadajućeg punog godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada, u slučaju:

1. ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 59. stavka 1. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,
2. ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 59. stavka 1. ovog Pravilnika.

(2) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 61.

(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, Pravilnikom ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad)

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

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 62.

(1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drukčije ne dogovori.

(2) Radnik može koristiti godišnji odmor u više od dva dijela samo u sporazumu s Poslodavcem.

(3) 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.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 63.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 62. ovog Pravilnika, radnik može prenijeti i skoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 62. ovoga Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 62. ovoga Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

(4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, 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.

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

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 64.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora određuje Poslodavac sukladno potrebama organizacije rada te, koliko je moguće, prema potrebama i željama radnika sukladno kolektivnom ugovoru koji obvezuje Poslodavca, Pravilniku i Zakonu, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(2) Poslodavac prijedlog rasporeda korištenja godišnjeg odmora sastavlja na temelju zamolbi radnika.

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

(4) Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i rasporedu njegovog korištenja.

(5) Radnik ima pravo koristiti dva dana godišnjeg odmora po vlastitoj želji, o čemu je dužan obavijestiti Poslodavca najmanje tri dana prije namjeravanog dana korištenja.

Plaćeni dopust

Članak 65.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine sukladno odredbama kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana obitelji, u vrijeme nastupanja, ili neposredno nakon tih događaja.

(2) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovoga članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u prvoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad, posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

(3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od 10 radnih dana godišnje.

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

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

Članak 66.

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

(2) Pravo iz stavka 1. ovog članka radnik ostvaruje u trajanju koje je potrebno za obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje, u skladu s odlukom Poslodavca, a temeljem odredbi kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca.

(3) Pravo iz stavka 1. ovog članka za obrazovanje za potrebe Radničkog vijeća ili sindikalnog rada radnik koji je član Radničkog vijeća ili sindikalni povjerenik ostvaruje u trajanju do 3 dana u jednoj kalendarskoj godini.

(4) Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

(5) Radnici - dobrovoljni davatelji krvi ostvaruju pravo na dva slobodna dana s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruju ga u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

Neplaćeni dopust

Članak 67.

(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

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

(3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine sukladno odredbama kolektivnog ugovora.

(4) Poslodavac može radniku odobriti neplaćeni dopust i u duljem trajanju od trajanja predviđenog kolektivnim ugovorom, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca.

VII. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE RADNIKA

Članak 68.

(1) Za obavljeni rad kod Poslodavca radniku pripada pravo na plaću koja se isplaćuje u novcu, u bruto iznosu.

(2) Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

(3) Plaću radnika čini osnovna plaća koju čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

(4) Ukoliko se rad obavlja uz istodobno prisustvo više pojedinih uvjeta, dodaci se kumuliraju.

Članak 69.

(1) Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu.

(2) Radnici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.

(3) Poslodavac je dužan na zahtjev radnika uplatiti obustavu (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).

Članak 70.

(1) Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Poslodavac koji na dan dospjelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku dostaviti:

1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju,
2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

Članak 71.

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

(2) Visina naknade plaće utvrđuje se Zakonom, drugim zakonima i propisima, kolektivnim ugovorom koji obvezuju Poslodavca, a ako nije tako određena, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

Članak 72.

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 i kolektivnom ugovoru koji obvezuje Poslodavca. – 85 % do 42 dana – kolektivni ugovor

Članak 73.

(1) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

(2) Jednak rad u smislu stavka 1. ovoga članka obavljaju dvije osobe različitog spola ako:

1. obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju,
2. je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti.

VIII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Naknada za prijevoz i službeni put

Članak 74.

(1) Svi radnici neovisno o udaljenosti mjesta stanovanja do mjesta rada imaju pravo na naknadu troškova mjesnog javnog prijevoza u mjestu rada ili međumjesnog javnog prijevoza ako im je mjesto stanovanja izvan mjesta rada.

(2) Radnik ima pravo na mjesečnu kartu za prijevoz mjesnim javnim prijevozom ili naknadu u visini cijene mjesečne karte.

(3) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne karte.

(4) Radnici koji stanuju, odnosno imaju prebivalište ili boravište u mjestu rada imaju pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene mjesečne autobusne karte najbližeg mjesta u kojem postoji mogućnost kupnje mjesečne karte (relacija autobusni kolodvor – Općina Voćin).

(5) Radnici nemaju pravo na naknadu troškova prijevoza samo u slučaju ako u tijeku mjeseca nisu radili niti jedan dan.

(6) Naknada troškova mjesnog, odnosno međumjesnog prijevoza isplaćuje se radniku jedanput mjesečno za tekući mjesec prvi dan u narednom mjesecu (odnosno s isplatom plaće).

(7) Radnik ima pravo na naknadu za prijevoz od mjesta stanovanja do mjesta rada prema odredbama važećih propisa u trenutku isplate sukladno odredbama kolektivnih ugovora koji obvezuju Poslodavca i Zakona.

(8) Radnik na službenom putu ima pravo na odgovarajuću naknadu svojih troškova sukladno kolektivnom ugovoru koji obvezuje Poslodavca, a obračunava se na način propisan posebnim propisom o porezu na dohodak.

(9) Radnik je dužan u roku tri dana od povratka sa službenog puta ispostaviti poslodavcu obračun troškova službenog putovanja u zemlji ili inozemstvu.

Upotreba privatnog vozila u službene svrhe

Članak 75.

Radniku koji po nalogu Poslodavca i suglasno svojim vozilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca isplatit će se naknada za korištenje privatnog vozila po prijeđenom kilometru sukladno važećim propisima.

Ostala materijalna prava

Članak 76.

(1) Radnicima pripada prigodna nagrada (godišnje) u iznosu na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez. Nagrada se može isplatiti u dva dijela, i to za božićne (božićnica) i uskrsne (uskrsnica) blagdane. Pravo na isplatu božićnice i uskrsnice ima radnik koji je u službi, odnosno radnom odnosu na dan isplate.

(2) Svakom roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi Dana sv. Nikole u visini iznosa na koji se prema poreznim propisima ne plaća porez.

(3) Radnicima pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora u jednakom iznosu. Iznos regresa utvrđuje Ravnatelj do visine na koju se prema propisima o porezu na dohodak ne plaća porez za prigodnu godišnju nagradu. Isplata regresa izvršit će se u cijelosti jednokratno, a najkasnije do 15. srpnja tekuće godine. Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa, razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

(4) Prigodom odlaska u mirovinu, radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, može se dokupiti dio mirovine koji bi bio ostvaren da je navršena određena starosna dob i/ili ostvaren određeni mirovinski staž. Radniku koji ispunjava uvjete za ostvarenje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, može se, na njegov zahtjev, uz posebno zaključen sporazum između ravnatelja i radnika o isplati stimulativne otpremnine, isplatiti stimulativna otpremnina radi odlaska radnika prije navršenih 65 godina života u starosnu mirovinu ili prijevremenu starosnu mirovinu. Radnik ima

pravo na stimulativnu otpremninu u iznosu 35 % neto iznosa od njegove osnovne plaće iz članka 68., stavak 3. ovog Pravilnika, za svaku godinu ukupnog radnog staža.
Radnik kojem služba prestaje istekom roka u kojem je bio stavljen na raspolaganje, ima pravo na otpremninu u visini utvrđenoj općim propisima o radu. Za određivanje visine otpremnine računa se neprekidni radni staž proveden na poslovima u javnim službama bez obzira na promjenu poslodavca.
Otpremnina iz stavaka 4. ovog članka isplatit će se radniku najkasnije posljednjeg dana službe, odnosno rada.
Pravo na ostvarivanje dokupa mirovine i stimulativne otpremnine međusobno se isključuju.
Prava na ostvarivanje dokupa mirovine i stimulativne otpremnine iz Stavka 4. ovog članka isključuju pravo na ostvarivanje otpremnine radniku koji odlazi u mirovinu iz stavka 5. ovog članka.

(5) Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada za ukupni staž kada navrše:

a) 5 godina	u visini 1 osnovice,
b) 10 godina	u visini 1,25 osnovice,
c) 15 godina	u visini 1,50 osnovice,
d) 20 godina	u visini 1,75 osnovice,
e) 25 godina	u visini 2 osnovice,
f) 30 godina	u visini 2,50 osnovice,
g) 35 godina	u visini 3 osnovice,
h) 40 godina	u visini 4 osnovice,
f) 45 godina	u visini 5 osnovica.

Visina osnovice za isplatu jubilarnih nagrada je osnovica za isplatu plaće u Centru za pružanje usluga u zajednici - Centar za starije osobe Voćin.
Jubilarna nagrada iz stavka 7. ovog članka isplaćuje se radnicima prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.
Pravo na jubilarnu nagradu, kao i isplata, utvrđuje se Odlukom.
Iznimno, ako radniku prestaje služba, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti radniku ili njegovim nasljednicima sljedećeg mjeseca po prestanku službe.

(6) Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

1. nastanka teške invalidnosti na radu radnika	u visini 5 osnovica,
2. bolovanja radnika dužeg od 90 dana, jednom godišnje	u visini 1 osnovice,
3. nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta, posvojenika ili supružnika radnikaa	u visini 3 osnovice,
4. za rođenje djeteta	u visini 1 osnovice,
5. radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste iz sustava javnog zdravstva, po pravilima medicinske struke prijeko potrebiti i nenadomjestivi (bez mogućnosti zamjene ili korištenja drugog pomagala, odnosno lijeka, odobrenog od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje) za radnika, malodobno dijete, punoljetno dijete kojem je rješenjem nadležnog tijela utvrđena potpuna i trajna nesposobnost za samostalni život i rad sukladno posebnim propisima ili supružnika, a pokriće troškova nije odobreno od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, radniku se nadoknađuje trošak, jednom godišnje,	u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa 1 osnovice,
6. kada radnik ima dijete s poteškoćama u razvoju, jednom godišnje	u visini 1 osnovice.

Osnovica za isplatu iz stavka 9. ovog članka je osnovica za isplatu plaće u Centru za pružanje usluga u zajednici - Centar za starije osobe Voćin.
Nastanak invalidnosti radnika iz točke 1. stavka 9. ovog članka utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja o općoj nesposobnosti za rad.

Ravnatelj može i u drugim osobito opravdanim slučajevima donijeti odluku o isplati odgovarajuće potpore radniku, u skladu s proračunskim sredstvima planiranima za takvu namjenu.

(7) Materijalna prava iz članaka 76. utvrđena su u neto iznosima.

IX. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 77.

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

(2) 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 takvoga posla.

(3) 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.

(4) 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.

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

Članak 78.

(1) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

(2) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa.

(3) Ugovor se mora sklopiti u pisanom obliku, a može biti sastavni dio ugovora o radu.

Članak 79.

(1) Ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je ugovorom Poslodavac preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(2) Naknadu iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac je dužan isplatiti radniku najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 80.

(1) Ako je za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja predviđena samo ugovorna kazna, Poslodavac može, u skladu s općim propisima obveznog prava, tražiti samo isplatu te kazne, a ne i ispunjenje obveze ili naknadu veće štete.

(2) Ugovorna kazna iz stavka 1. ovoga članka može se ugovoriti i za slučaj da Poslodavac ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja, ako je u vrijeme sklapanja takvog ugovora radnik primao plaću veću od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

Sukob interesa

Članak 81.

(1) Radnik je dužan bez odgode pisanim putem obavijestiti ravnatelja o svakoj okolnosti koja bi mogla predstavljati sukob između njegovih osobnih interesa i interesa Centra.

(2) Sukob interesa osobito postoji ako radnik sudjeluje u donošenju odluka ili obavljanju

poslova u kojima on ili s njim povezana osoba ima imovinski ili drugi osobni interes.

(3) U slučaju postojanja sukoba interesa ravnatelj može radnika privremeno izuzeti iz postupanja u pojedinom predmetu ili poduzeti druge odgovarajuće mjere radi zaštite interesa Centra.

Čuvanje profesionalne i poslovne tajne

Članak 82.

(1) Radnik je dužan trajno čuvati kao profesionalnu i poslovnu tajnu sve podatke o korisnicima, radnicima i poslovanju Centra koje sazna u obavljanju poslova ili u vezi s radom.

(2) Obveza čuvanja tajne posebno obuhvaća: osobne podatke korisnika i njihovih obitelji, podatke o zdravstvenom stanju korisnika, podatke o socijalnim i imovinskim prilikama korisnika, kao i sve druge podatke zaštićene Zakonom o socijalnoj skrbi i propisima o zaštiti osobnih podataka.
(3) Obveza čuvanja tajne traje i nakon prestanka radnog odnosa
(4) Povreda obveze čuvanja tajne predstavlja osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

X. NAKNADA ŠTETE

Članak 83.

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

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

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

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

Članak 84.

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

(2) Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Članak 85.

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 86.

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

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

Odgovornost za povredu radne obveze

Članak 87.

(1) Radnik odgovara za povredu obveza iz radnog odnosa sukladno Zakonu o radu i ovom Pravilniku.

(2) Prije donošenja odluke o izricanju mjere zbog povrede radne obveze radniku se mora omogućiti iznošenje obrane.

(3) Povrede radne obveze dijele se na lake i teške.

(4) Lakom povredom radne obveze smatra se svako kršenje obveza iz radnog odnosa koje ne dovodi do bitne štete za Poslodavca, korisnike ili druge radnike, a koje se može otkloniti upozorenjem.

(5) Teškom povredom radne obveze smatra se kršenje obveza iz radnog odnosa koje uzrokuje ili može uzrokovati značajnu štetu Poslodavcu, korisnicima ili trećim osobama, ili kojim se ozbiljno narušava radna disciplina ili ugled Centra.

(6) Mjere koje se mogu izreći zbog povrede radne obveze su:

1. pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa – za lake povrede,
2. redoviti otkaz ugovora o radu – za teže povrede,
3. izvanredni otkaz ugovora o radu – za osobito teške povrede.

(7) Postupak utvrđivanja povrede radne obveze vodi ravnatelj.

(8) Postupak zbog povrede radne obveze mora biti pokrenut u roku od 30 dana od dana kada je Poslodavac saznao za povredu, a najkasnije u roku od jedne godine od dana kada je povreda počinjena. Po isteku tih rokova gubi se pravo na izricanje mjere.

Stupnjevanje mjera i posebna zaštita u radu s korisnicima

Članak 87.a.

(1) Pri odabiru mjere zbog povrede radne obveze ravnatelj uzima u obzir: težinu povrede i njezine posljedice, okolnosti u kojima je povreda počinjena, raniji rad i ponašanje radnika, kao i stupanj odgovornosti radnika.

(2) U pravilu se primjenjuje načelo stupnjevanja: pisano upozorenje prethodi otkazu, osim kada je povreda takve naravi i težine da nastavak radnog odnosa nije moguć ni uz upozorenje.

(3) S obzirom na specifičnu narav rada u ustanovi socijalne skrbi i posebnu ranjivost korisnika, radnik koji počini povredu koja uključuje fizičko, psihičko ili imovinski oblik zlostavljanja ili zanemarivanja korisnika smatra se da je počinio osobito tešku povredu radne obveze, bez obzira na prethodna upozorenja.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 88.

(1) Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. sporazumom radnika 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.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 89.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje radnik i Poslodavac u pisanom obliku.

Otkaz ugovora o radu

Članak 90.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 91.

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

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

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

Članak 92.

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 93.

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

Članak 94.

(1) 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.

(2) 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.

Izvanredni otkaz ugovora o rad

Članak 95.

(1) Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na određeno ili 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 obiju ugovorenih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Članak 96.

(1) Izvanredni otkaz zbog skrivljenog ponašanja radnika može se dati osobito radniku:

1. koji je povrijedio službenu dužnost,
2. koji je zatečen u vršenju radnje koja ima obilježja djela na štetu korisnika ili radnika,
3. koji zlostavlja korisnike ili radnike,
4. 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,
5. koji je bez opravdanog razloga izostao s rada više od tri dana uzastopno.

Članak 97.

(1) Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa kao razlogom za otkaz skrivljenim

ponašanjem radnika smatra se naročito:

1. neizvršavanje ili nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
2. neopravdani nedolazak na posao ili samovoljno napuštanje posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada Poslodavca,
3. nedozvoljeno korištenje sredstvima Poslodavca,
4. povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
5. odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom,
6. zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti,
7. nanošenje znatnije štete,
8. nepropisni i nekorektni odnos prema radnicima i korisnicima ili njihovo šikaniranje,
9. zlouporaba korištenja bolovanja.
10. propuštanje zaštite korisnika ili neprijavljivanje sumnje na zlostavljanje, zanemarivanje ili drugi oblik povrede prava korisnika nadležnoj osobi ili tijelu, suprotno obvezama propisanim Zakonom o socijalnoj skrbi i etičkim kodeksom struke.

(2) Radi kršenja obveza iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac može izvanredno otkazati samo pod uvjetima utvrđenim Zakonom.

Članak 98.

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 99.

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 100.

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

(2) Ako radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora o radu.

(3) 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.

(4) 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 101.

(1) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

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

Otkazni rok

Članak 102.

(1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

(2) Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće,
2. korištenja rodiljnog, 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 opusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama,
3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti,
4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(3) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se u dužini određenoj Zakonom o radu odnosno kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Članak 103.

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

Članak 104.

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.

Savjetovanje s radničkim vijećem o otkazu

Članak 105.

Namjeru da otkaže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti Radničkom vijeću, odnosno Sindikatu ako Radničko vijeće nije konstituirano, te je dužan o toj odluci savjetovati se s Radničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

XII. OSTVARENJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 106.

(1) Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa u prvom stupnju ima ravnatelj kao osoba ovlaštena za zastupanje Poslodavca.

(2) O pravima radnika u drugom stupnju odlučuje Upravno vijeće, sukladno članku 19. točki 11. Statuta Centra.

Uloga Stručnog vijeća u radnopravnim pitanjima

Članak 107.

(1) Stručno vijeće, sukladno članku 29. Statuta Centra, daje ravnatelju i Upravnom vijeću mišljenja i prijedloge o pitanjima koja se tiču organizacije rada i rasporeda radnih zadataka stručnih radnika, potreba stručnog usavršavanja te ustroja Centra.

(2) Mišljenja Stručnog vijeća u pitanjima iz stavka 1. ovoga članka nisu obvezujuća za ravnatelja i Upravno vijeće, no ravnatelj ih je dužan razmotriti i po potrebi obrazložiti razloge eventualnog neprihvaćanja.

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 108.

(1) Odluke o otkazu ugovora o radu dostavljaju se u poslovnim prostorima Poslodavca, za radnog

vremena, uz prisutnost svjedoka.

(2) 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.

(3) Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član radnikovog kućanstva.

(4) 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.

(5) Protekom roka od osam dana od dana isticanja smatra se da je odluka dostavljena radniku.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 109.

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

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

(3) 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 drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

(4) Ako je Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca ili ovim Pravilnikom predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

(5) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

(6) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

XIII. MJERE KONTROLE

Članak 110.

(1) 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.

(2) Izbjegavanje kontrole može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Tumačenje Pravilnika

Članak 111.

Za tumačenje odredbi ovog Pravilnika nadležno je Upravno vijeće Centra.

Izmjene i dopune

Članak 112.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način propisan Zakonom i Statutom Centra za pružanje usluga u zajednici – Centar za starije osobe Voćin, za njegovo donošenje.

Stupanje na snagu

Članak 113.

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

KLASA:
URBROJ: 9/26

PREDSJEDNICA
UPRAVNOG VIJEĆA
Sanja Jozić, mag.iur.

Utvrđuje se da je Općinsko vijeće Općine Voćin na ovaj tekst Pravilnika dalo prethodnu suglasnost Zaključkom KLASA: 007-01/26-01/03; URBROJ: 2189-11-01-26-1 od 29. srpnja 2026. godine.

Utvrđuje se da je ovaj tekst Pravilnika objavljen na oglasnoj ploči Centra dana 31. srpnja 2026. te je stupio na snagu dana 08. kolovoza 2026. godine.

Privremena ravnateljica Centra
Lucija Vrbaslija, mag.chem.