

Na temelju odredbe članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19, 151/22) i članka 31. Statuta Dnevnog centra za rehabilitaciju djece i mladeži „Mali dom-Zagreb“, Upravno vijeće Dnevnog centra za rehabilitaciju djece i mladeži „Mali dom-Zagreb“, uz prethodnu suglasnost gradonačelnika Grada Zagreba, na 20. sjednici održanoj 4. rujna 2023. donijelo je

PRAVILNIK O RADU

I TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju uvjeti rada, prava i obveze radnika Dnevnog centra za rehabilitaciju djece i mladeži „Mali dom-Zagreb“ (u daljnjem tekstu: Poslodavac), plaće, naknade plaća, ostvarivanje materijalnih prava radnika, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite radnika od diskriminacije, zaštita privatnosti i druga prava i obveze utvrđene zakonom.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike kod Poslodavca koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostorijama Poslodavca ili na drugom mjestu koje odredi Poslodavac odnosno na mjestu određenom ugovorom o radu.

Izrazi koji se koriste u ovom pravilniku, a imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, odnose se na jednak način na muški i ženski rod.

Članak 2.

Unutarnje ustrojstvo, sistematizacija poslova, potreban broj radnika, uvjeti koje moraju ispunjavati radnici te druga pitanja od značaja za organizaciju i sistematizaciju poslova kod Poslodavca, sukladno zakonskim i podzakonskim propisima, uređuju se posebnim pravilnikom.

Pravilnik iz stavka 1. ovog članka zajedno s odredbama ovog pravilnika osnova su za utvrđivanje uglavaka ugovora o radu za pojedinog radnika.

Članak 3.

Prije stupanja na rad radnik se mora upoznati s odredbama ovog pravilnika.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, sporazumom Radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 4.

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

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza, sve dok radnik uredno izvršava svoje obveze iz radnog odnosa, odnosno dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Poslodavca.

II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi ravnatelj u skladu sa zakonom, aktom o osnivanju i statutom Centra.

Ugovor o radu s pojedinim radnikom zaključuje ravnatelj sukladno aktu o osnivanju i statutom Centra.

Članak 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati 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 sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. tome da li se ugovor sklapa 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 ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka temeljem radnog odnosa na koja radnik 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 iz članka 54. Zakona o radu ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Iznimno od stavka 3. točke 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.

Umjesto podataka iz stavka 2. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Prava i obveze radnika i Poslodavca iz ugovora o radu, zakona i drugih općih akata ostvaruju se od dana kada je radnik počeo raditi.

Članak 7.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, to ne utječe na postojanje i valjanost ugovora o radu.

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

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke propisane člankom 6. ovog Pravilnika.

Članak 8.

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

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 9.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja je navršila petnaest godina života.

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 10.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest 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 tog ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz tog ugovora ili u svezi s tim ugovorom.

Ovlaštenje iz stavka 1. ovog članka mora se dati u pisanom obliku.

Od ovlaštenja iz stavka 1. ovog članka izuzeti su pravni poslovi za poduzimanje kojih zakonskom zastupniku treba odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Članak 11.

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

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

Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika snosi Poslodavac.

Radnik koji neprestano radi s korisnicima i u dodiru s prehranom za korisnike, dužan je priložiti sanitarnu knjižicu kojom dokazuje udovoljavanje posebnim zdravstvenim uvjetima.

Članak 12.

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

3. Poslovi i uvjeti za obavljanje poslova

Članak 13.

Pojedine poslove radnici obavljaju na radnim mjestima.

Svako radno mjesto ima svoj redni broj, naziv radnog mjesta i potrebne uvjete za obavljanje poslova određenog radnog mjesta te pripadajuću grupu složenosti (koeficijent složenosti).

Pod uvjetima potrebnim za obavljanje poslova radnog mjesta podrazumijevaju se stupanj stručne spreme, odnosno kvalifikacije, završen fakultet ili škola, odnosno potrebno znanje, prethodno radno iskustvo te posebna znanja i uvjeti.

Članak 14.

Unutarnja organizacija rada, nazivi radnih mjesta, uvjeti za radna mjesta, broj izvršitelja i opis poslova i zadaća radnog mjesta s pripadajućom grupom složenosti uređeni su pravilnikom iz članka 2. ovoga Pravilnika.

4. Provjeravanje stručnih i radnih sposobnosti radnika i probni rad

Članak 15.

Stručne i radne sposobnosti radnika za pojedine poslove opisane u Pravilniku o unutarnjoj sistematizaciji mogu se provjeravati prije sklapanja ugovora o radu (prethodno provjeravanje) i putem probnog rada.

Članak 16.

Prethodno provjeravanje obavlja se intervjuom, testiranjem, rješavanjem određenih zadataka ili na drugi prikladan način, ovisno o vrsti posla koje radnik treba obavljati u radnom odnosu.

Članak 17.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust sukladno Zakonu o radu.

U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Članak 18.

Probni rad se ugovara kako bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se sklapa ugovor o radu.

Provjera stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika tijekom probnog rada provodi se nadzorom nad radnikovim radom, uvidom u rezultate njegova rada, praćenjem njegove radne discipline i odnosa prema drugim radnicima te na druge načine pogodne za stjecanje uvida u stručne i radne sposobnosti radnika.

Probni rad prati i ocjenu donosi ravnatelj. Ocjena probnog rada mora se priopćiti radniku do isteka propisanog ili ugovorenog trajanja probnog rada.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

Ako Poslodavac radniku otkaz iz stavka 4. ovog članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

III. STRUČNI RADNICI I STRUČNO USAVRŠAVANJE

1. Stručni radnici

Članak 19.

Stručni radnici poslove kod Poslodavca obavljaju sukladno pravilima struke i profesionalne etike uz poštivanje osobnosti korisnika, dostojanstva i nepovredivosti njegovog osobnog i obiteljskog života.

Stručni radnici dužni su čuvati kao profesionalnu tajnu sve što saznaju o osobnom i obiteljskom životu korisnika.

Čuvanje profesionalne tajne obvezuje i druge radnike.

Povreda čuvanja profesionalne tajne teža je povreda obveza iz radnog odnosa.

2. Osposobljavanje stručnih radnika za samostalan rad

Članak 20.

Nakon završenog obrazovanja stručni radnici koji obavljaju poslove kod Poslodavca dužni su se osposobiti za samostalan rad za zanimanje za koje su se školovali tijekom pripravničkog staža.

Pripravnički staž iz stavka 1. ovog članka traje 12 mjeseci.

Ugovor o radu sklapa se s pripravnikom na određeno vrijeme.

Pripravnički staž može se provoditi i kao stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad), a ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

Priznaje se pripravnički staž i stručnom radniku koji ima sklopljen ugovor iz stavka 3. ili 4. ovog članka s drugom pravnom ili fizičkom osobom koja profesionalno obavlja poslove socijalne skrbi, kod koje je pripravnik proveo dio pripravničkog staža sukladno uvjetima propisanim pravilnikom kojim se uređuje pripravnički staž i polaganje stručnog ispita u djelatnosti socijalne skrbi.

Članak 21.

Nakon isteka pripravničkog staža pripravnici stječu pravo polaganja stručnog ispita pred ispitnim povjerenstvom nadležnog ministarstva.

Članak 22.

Na stručnog radnika koji u vrijeme zasnivanja radnog odnosa u djelatnosti socijalne skrbi ima u odgovarajućoj struci radni staž dulji od vremena određenog za pripravnički staž ne primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na pripravnički staž, ali mora u roku godine dana od prijema u radni odnos položiti stručni ispit.

Stručni radnik koji je položio stručni ispit s odgovarajućom kvalifikacijom u drugoj djelatnosti, primit će se na rad kod Poslodavca bez obveze polaganja stručnog ispita.

Nije obvezan polagati stručni ispit stručni radnik koji ima akademski stupanj magistra ili doktora znanosti iz područja društvenih, odgojnih i medicinskih znanosti u onim poljima, odnosno granama koje imaju dodirne točke s djelatnošću socijalne skrbi ili položen pravosudni ispit ili državni stručni ispit u skladu s propisima o državnim službenicima, odnosno koji ima više od 20 godina radnog staža u struci.

Članak 23.

Stručni radnici imaju pravo i obvezu trajno se stručno osposobljavati i usavršavati kroz programe koje je odobri (licencira) nadležno Ministarstvo.

Pod stručnim usavršavanjem podrazumijeva se pojedinačno i organizirano usavršavanje u struci u području socijalnog rada, prava, socijalne pedagogije, psihologije, logopedije, edukacijske rehabilitacije, radne terapije, odgoja, informacijsko-komunikacijskih tehnologija, savjetodavnog rada, upravljanja, socijalne politike i drugih područja važnih za učinkovito i kvalitetno obavljanje poslova u socijalnoj skrbi.

Stručno usavršavanje iz stavka 2. ovoga članka odnosi se na početno, specijalizirano i kontinuirano usavršavanje ravnatelja i stručnih radnika zaposlenih u sustavu socijalne skrbi, usavršavanje pripravnika i drugih zaposlenika iz područja socijalne skrbi te usavršavanje drugih sudionika u postupcima koje vodi Hrvatski Zavod za socijalni rad kao i drugih pružatelja socijalnih usluga u djelatnosti socijalne skrbi.

Stručni radnici mogu napredovati u struci odnosno zanimanju i steći zvanje mentora i savjetnika.

Razine, odgovarajuća zvanja, uvjete i način napredovanja stručnih radnika u djelatnosti socijalne skrbi propisani su pravilnikom koji donosi ministar nadležan za socijalnu skrb.

Članak 24.

Odobrenje za rad u djelatnosti socijalne skrbi (licencija) je javna isprava kojom se dokazuju potrebne razine općih i stručnih kompetencija stručnih radnika i stručnih suradnika.

Prvom licencijom za rad stručnih radnika kod Poslodavca smatra se uvjerenje o položenom stručnom ispitu, odnosno državnom stručnom ispitu.

Stručni radnici i stručni suradnici sukladno Zakonu o socijalnoj skrbi imaju pravo i dužnost licenciju obavljati sukladno propisima nadležnih komora.

Članak 25.

Stručni radnici kod Poslodavca imaju pravo na superviziju.

Supervizija je proces učenja i razvoja i metoda podrške stručnim radnicima koji im omogućava usvajanje novih znanja, razvijanje vještina, usvajanje profesionalnih i osobnih spoznaja kroz osobno iskustvo stručnog rada, u cilju poboljšanja kvalitete rada s korisnicima.

Superviziju mogu obavljati licencirani supervizori.

IV RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 26.

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

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

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

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

Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 5. ovog članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno, osim ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno kraće radno vrijeme.

2. Rad u nepunom radnom vremenu

Članak 27.

Rad u nepunom radnom vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu te ovisno o drugim potrebama i interesima Poslodavca i radnika.

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

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

Radnicima koji rade nepuno radno vrijeme, na njihov zahtjev, Poslodavac će nastojati osigurati prijelaz na puno radno vrijeme, ako se za takvim radom ukaže potreba.

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

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici u punom radnom vremenu glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako ugovorom o radu nije drugačije određeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

3. Prekovremeni rad

Članak 28.

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

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

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

Članak 29.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

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

Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

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

4. Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 30.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.

Razdoblje iz stavaka 4. i 5. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 4., 5. i 6. ovoga članka.

5. Raspored radnog vremena

Članak 31.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet dana u tjednu, u pravilu od ponedjeljka do petka.

Za posebne poslove koji se obavljaju u smjenskom radu ili poslove koji zahtijevaju drukčiji raspored dnevnog, odnosno tjednog radnog vremena Poslodavac može odrediti drugačiji dnevni ili tjedni raspored u okviru petodnevnog radnog tjedna.

Raspored radnog vremena, početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje pisanom odlukom ravnatelj.

Radi osiguranja trajnog i nesmetanog obavljanja djelatnosti u Centru se kao poseban uvjet rada uvodi pasivna i aktivna pripravnost za rad.

O rasporedu i promjeni radnog vremena Poslodavac će obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

U slučaju ako se utvrdi da priroda rada to dopušta, pojedinoj grupi radnika ili pojedinom radniku može se odrediti ili odobriti fleksibilno radno vrijeme na način da se početak i završetak rada mogu pomaknuti za 2 sata, s time da radnik u određenom vremenu ostvari puno radno vrijeme.

6. Korištenje radnog vremena

Članak 32.

Rad treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti.

Kontrolu korištenja radnog vremena obavlja ravnatelj Centra odnosno osoba koju on ovlasti.

Za vrijeme korištenje radnog vremena nije dopušteno napuštanje prostora radnog mjesta osim u slučajevima kad to zahtijeva priroda poslova koje radnik obavlja.

Radnik nije obavezan tražiti dopuštenje za napuštanje radnog prostora samo u vrijeme stanke u tijeku koristi sukladno odredbama ovog Pravilnika.

Evidencija početka i završetka radnog vremena obavlja se pomoću kontrolnih uređaja i /ili upisivanjem u evidenciju korištenja radnog vremena.

O korištenju radnog vremena se obvezatno vodi evidencija, a oblik i sadržaj evidencije propisuje ravnatelj Centra.

7. Noćni rad

Članak 33.

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

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

Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

Članak 34.

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

8. Rad po pozivu

Članak 35.

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

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

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

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

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

9. Rad u smjenama

Članak 36.

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

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

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

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

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

Rad u turnusu smatra se rad koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati dnevno u ciklusima 12-24-12-48.

V ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 37.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta u toku radnog vremena.

Vrijeme odmora (stanke) u toku rada utvrđuje ravnatelj svojom odlukom.

Vrijeme odmora (stanke) ubraja se u radno vrijeme.

2. Dnevni odmor

Članak 38.

Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 39.

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako radnik radi na dan tjednog odmora, ima pravo dan tjednog odmora koristiti tijekom slijedećeg tjedna odnosno naknadno prema odluci ravnatelja.

4. Godišnji odmor

Članak 40.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

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

Članak 41.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 radnih dana dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima, kako slijedi:

a) prema složenosti poslova:

- poslovi VSS 4 dana
- poslovi VŠS 3 dana
- poslovi SSS 2 dana
- ostali poslovi 1 dan

b) prema dužini radnog staža:

- od 1 do 5 godina 1 dan

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

c) prema socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za dvoje ili više maloljetne djece 3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju 3 dana
- radniku s invaliditetom ili s najmanje 70% tjelesnog oštećenja 2 dana
- radniku sa statusom hrvatskog branitelja iz Domovinskog rata 1 dan

d) Prema uvjetima rada sukladno postotku povećanja plaća s osnova uvjeta rada

- do 10% - 1 dan
- od 11% do 15% - 2 dana
- od 16% do 20% - 3 dana
- više od 20% - 4 dana

Kriteriji iz stavka 1. primjenjuju se kumulativno.

Članak 42.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, osim ako se s Poslodavcem drugačije ne dogovore.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 10 radnih dana u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 10 radnih dana.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnici moraju iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine.

Radnici ne mogu prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka ako im je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

Radnici imaju pravo koristiti dva puta godišnje po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sami odrede, ali su o tome dužni pismeno obavijestiti neposredno nadređenu osobu, najmanje jedan dan prije.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili roditeljnog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta, odnosno zbog vojne vježbe ili drugoga opravdanog razloga, radnici imaju pravo koristiti do 30. lipnja sljedeće godine.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nisu mogli iskoristiti ili im njegovo korištenje nije omogućeno do 30.

lipnja sljedeće kalendarske godine, radnici imaju pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj su se vratili na rad.

Članak 43.

Radniku koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor određen člankom 42. ovog pravilnika nakon 6 mjeseci neprekidnog radnog odnosa.

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

Članak 44.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora određenog na način propisan člankom 42. i 43. ovoga pravilnika za svaki mjesec trajanja radnog odnosa:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, nije stekao pravo na godišnji odmor, jer nije proteklo šest mjeseci neprekidnog staža
- ako mu radni odnos prestaje tijekom kalendarske godine

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka najmanje polovica godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 45.

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

Naknada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se temeljem Zakona o radu, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 46.

Raspored korištenja godišnjeg odmora, kojim se utvrđuje vrijeme odnosno raspored korištenja godišnjeg odmora, donosi ravnatelj, polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor radnika, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Poslodavac svojom odlukom može korištenje dijela godišnjeg odmora proglasiti obveznim za sve Radnike (kolektivni godišnji odmor).

Radnika se mora najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o rasporedu i trajanju odmora.

Radnici imaju pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim se troškovima smatraju stvarni troškovi prijevoza koji su radnici koristili u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem su koristili godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim se troškovima smatraju ostali izdaci koji su za radnike nastali zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuju odgovarajućom dokumentacijom.

5. Dopusti (plaćeni i neplaćeni)

Članak 47.

Radnici imaju pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- | | |
|--|---------------|
| - zaključivanje braka ili životnog partnerstva | 5 radnih dana |
| - rođenje, udomljenje ili posvojenje djeteta, za svako dijete | 5 radnih dana |
| - smrt supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka | 5 radnih dana |
| - smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera ili neformalnog životnog partnera | 2 radna dana |
| - selidba u istom mjestu stanovanja | 2 radna dana |
| - selidba u drugo mjesto stanovanja | 3 radna dana |
| - dobrovoljno darivanje krvi | 2 radna dana |
| - teška bolest djeteta, supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera ili roditelja | 3 radna dana |
| - nastup na kulturnim i sportskim priredbama | 2 radna dana |
| - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju | |
| - za sindikalne aktivnosti i dr. | 3 radna dana |
| - prirodne nepogode koja je neposredno zadesila radnika | 5 radnih dana |

Radnici imaju pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje su, tijekom iste godine iskoristili prema drugim osnovama.

Radnici imaju pravo na plaćeni dopust za svako dobrovoljno darivanje krvi navedeno u stavku 1. ovoga članka, ali najviše do 4 puta godišnje.

U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi dani plaćenog dopusta se, u pravilu, koriste neposredno nakon darivanja krvi, a u nemogućnosti korištenja neposredno nakon darivanja krvi, dani plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s Poslodavcem.

Članak 48.

Radnici imaju pravo na plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita, prvi put, u trajanju od sedam radnih dana, neovisno o broju dana koje su tijekom iste godine iskoristili prema drugim osnovama.

Radnici, za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, imaju pravo na plaćeni dopust, u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 1 dan i
- za završni rad 2 dana.

Radnici koji su upućeni na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje imaju pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 2 dana i
- za završni rad 5 dana.

Radnici mogu koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih imaju pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi.

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

Članak 49.

Radnicima 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 Centra, radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na osobni trošak, sudjelovanja na kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, osobnog školovanja, doškoloavanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije:

- | | |
|--|------------------|
| - za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi | najmanje 5 dana |
| - za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi ili na fakultetu | najmanje 10 dana |
| - za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima | najmanje 5 dana |
| - za pripremanje i polaganje ispita zbog stjecanja posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.). | najmanje 2 dana |

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

Za vrijeme neplaćenog dopusta radnicima miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

U slučaju da za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana radnici ostvare pravo na produženo osiguranje, poslodavac će im nadoknaditi troškove toga osiguranja.

Članak 50.

Radnik 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 trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 51.

Poslodavac je obavezan osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu, a osobito: održavati uređaje i opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprečava nastanak nesreća.

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

Radnik je obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu i odmah obavijestiti Poslodavca o mogućoj opasnosti.

Radnici koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napuste svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smiju biti stavljeni u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge zaposlenike i moraju uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako su, prema posebnim propisima ili pravilima struke, bili dužni izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Poslodavac je obavezan osigurati potrebnu opremu svim radnicima u slučaju rada na terenu ili rada od kuće.

Pod potrebnom opremom podrazumijeva se sva potrebna oprema ovisno o uvjetima rada (u slučaju rada od kuće: tehnička oprema poput prijenosnog računala, službenog mobitela i dr.)

Radnici imaju svake 2 godine pravo na sistematski pregled, u pravilu prema mjestu rada.

Sistematski pregledi iz stavka 1. ovoga članka provode se s ciljem zaštite zdravlja te se nalazi i uvjerenja dobivena tim pregledom ne mogu koristiti u svrhu provjere i utvrđivanja radne sposobnosti radnika.

Članak 52.

Poslodavac će od radnika prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama osobne podatke utvrđene zakonom, propisima o evidencijama u oblasti rada, te podatke radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, te radi poštovanja pravnih obveza Poslodavca. Osobne podatke radnika Poslodavac obrađuje zakonito, pošteno i transparentno.

Poslodavac može prikupljati, obrađivati, koristiti i prema potrebi dostavljati trećim osobama osobne podatke o radnicima vezane za poštivanje svojih pravnih obveza i ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom, te u druge povezane svrhe, a osobito:

- Osobni podaci temeljem kojih se radnik može identificirati (ime i prezime radnika, OIB; spol, dan, mjesec i godina rođenja, prebivalište i/ili boravište (mjesto i adresa, dozvola za boravak i rad ili potvrda o prijavi rada, ako ih je strani radnik obavezan imati, broj osobne iskaznice, tko ju je izdao i kada;
- Osobni podaci potrebni za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa (npr. broj djece/posvojenika/uzdržanih članova obitelji, profesionalna bolest, ozljeda na radu, profesionalna nesposobnost za rad, smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, invalidnost, invalidska mirovina zbog djelomičnog gubitka radne sposobnosti, za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu podatke o svakom drugom poslodavcu kod kojega radnik radi u nepunom radnom vremenu, te podatke o poslodavcu kod kojega radnik ima sklopljen ugovor o dopunskom radu i slični podaci;
- Podatke vezane za zaštitu majčinstva – npr. obavijest ili potvrda o trudnoći, majčinstvo, dojenje djeteta, status samohranog roditelja, status posvojitelja;
- Ostale podatke utvrđene pravilnikom kojim se utvrđuje sadržaj i način vođenja evidencije o radnicima te ostale podatke nužne radi ostvarivanja konkretnih prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno, u svezi s radnim odnosom.

Radnici su obvezni dostavljati utvrđene podatke iz stavka 2. ovog članka, kao i promjene u podacima, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom. Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice takvog propusta. Pogrešno evidentirani ili netočni osobni podaci moraju se neodgodivo ispraviti.

Osobni podaci radnika, a posebno posebne kategorije osobnih podataka radnika, čuvati će se u skladu s vremenom i rokovima koje propisuju posebni propisi.

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

Radnik može, pod uvjetima iz Opće uredbe o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ, ostvariti prava u odnosu na svoje osobne podatke na način kako je to detaljno uređeno propisima kojim se uređuje zaštita osobnih podataka.

Članak 53.

Sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu, Zakona o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka i drugih propisa, Poslodavac radi kontrole ulazaka i izlazaka iz radnih prostorija i prostora te radi smanjenja izloženosti radnika riziku od razbojstva, provala, nasilja, krađa i sličnih događaja na radu ili u vezi s radom, ima pravo postaviti nadzorne uređaje.

O postavljanju nadzornih uređaja svaki radnik mora biti obaviješten prilikom zapošljavanja.

Članak 54.

Ravnatelj imenuje osobu, koja je ovlaštena za prikupljanje, obrađivanje korištenje i dostavljanje podataka trećim osobama sukladno zakonu.

Članak 55.

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 sa Zakonom o radu i posebnim zakonima, te radnicima osigurati uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, s time da ovakva zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja (diskriminacija) poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje i koje je 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.

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.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika 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 zakonom.

Pod izravnom diskriminacijom razumijeva se stavljanje u nepovoljniji položaj osoba na osnovi rase ili etničke pripadnosti, ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnoga podrijetla, imovnoga stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenoga položaja, bračnog i obiteljskoga statusa, dobi, zdravstvenoga stanja, invaliditeta, genetskoga naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.

Pod neizravnom diskriminacijom razumijeva se naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa prema kojoj se osobe stavljaju u nepovoljniji položaj po osnovi iz prethodnog stavka ovoga članka u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kada se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem te primjerenim i nužnim sredstvima za njihovo postizanje.

Kod Poslodavca je zabranjena diskriminacija u svim pojavnim oblicima.

Članak 56.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 57.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan, odnosno da mu je povrijeđeno dostojanstvo, ima pravo ravnatelju pisano ili usmeno podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, osim u slučaju uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja učinjenog od strane ravnatelja, kada pritužbu podnosi Upravnom vijeću. O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje radnik koji podnosi pritužbu.

Poslodavac posebnom odlukom može odrediti osobu koja je, osim njega, ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: Povjerenik). Ime i kontakti Povjerenika biti će izloženi na oglasnoj ploči Poslodavca.

Osoba koja vodi postupak samostalno odlučuje koje će radnje poduzeti kako bi utvrdila sve okolnosti i činjenice potrebne za donošenje odluke o pritužbi, a ako misli da je radnika potrebno zaštititi prije donošenja konačne odluke, može posebnom odlukom utvrditi slijedeće privremene mjere za njegovu zaštitu (u daljnjem tekstu: privremene mjere):

- oslobođenje obveze rada radnika koji je podnio pritužbu;
- osigurati privremeno obavljanje drugog posla radniku koji je uznemiravan, kako ne bi dolazio u doticaj s osobom koja mu je ugrozila dostojanstvo, uz pravo na zadržavanje ugovorene plaće radnika;
- udaljenje s mjesta rada radnika protiv kojeg je podnesena pritužba;

Privremene mjere utvrđuju se za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe te se o njima, u slučaju kada ih ne poduzima ravnatelj, obavještava poslodavac.

U slučaju privremene mjere oslobođenja radnika koji je podnio pritužbu obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu, ako se utvrdi da je pritužba bila osnovana, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Osoba koja vodi postupak mora u što kraćem roku od dana podnošenja pritužbe pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnesena, odnosno, osobu koja u drugom svojstvu radi za poslodavca ili drugu osobu s kojom radnik redovito dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova, a protiv koje je pritužba podnesena, da se očituje o sadržaju pritužbe.

O očitovanju radnika ili odnosne druge osobe osoba koja vodi postupak sastavlja bilješku koju taj radnik, odnosno, osoba potpisuje.

U slučaju da se odnosna druga osoba koja nije zaposlena kod poslodavca, a s kojom radnik redovito dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova, ne odazove pozivu osobe koja vodi postupak, osoba koja vodi postupak će poduzeti mjere koje smatra potrebnim, uzimajući u obzir interes poslodavca da zaštiti radnika i ne ugrozi redovito poslovanje.

Sve osobe koje rade kod poslodavca u bilo kojem svojstvu dužne su surađivati s osobom koja vodi postupak, odazvati se njezinom pozivu te joj priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.

Onemogućavanje osobe koja vodi postupak u provođenju postupka u vezi s pritužbom predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa i razlog za otkaz ugovora o radu.

U postupku rješavanja pritužbe osoba koja vodi postupak mora sve radnje, uključujući prikupljanje izjava radnika i drugih osoba, provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe, imajući pri tome na umu da ne šteti poslovanju poslodavca.

Osoba koja vodi postupak mora najkasnije u roku 8 dana od dana podnošenja pritužbe donijeti pisanu odluku o pritužbi u kojoj će utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe. U slučaju da se utvrdi postojanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, u odluci će se navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

Odluka osobe koja vodi postupak dostavlja se radniku koji je podnio pritužbu i radniku, odnosno, drugoj osobi protiv koje je pritužba podnesena, te poslodavcu. U slučaju da se utvrdi postojanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, odnosno, povreda dostojanstva, u odluci će osoba koja vodi postupak predložiti poslodavcu da osobi/radniku koji je podnositelja pritužbe uznemiravao ili spolno uznemiravao izrekne mjeru koja predstavlja sankciju za utvrđeno postupanje i/ili mjeru koja ima za cilj sprječavanje nastavka uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja. Takve mjere mogu biti, primjerice:

- utvrđenje obveze savjetovanja u trajanju do 3 mjeseca,
- upozorenje ili javno upozorenje osobi koja je uznemirila odnosno ugrozila dostojanstvo radnika;
- pisano upozorenje uz najavu mogućnosti otkaza ugovora o radu u slučaju ponavljanja nedopuštenog ponašanja,
- razmjestaj osobe koja je uznemirila odnosno ugrozila dostojanstvo radnika;
- otkaz (redoviti ili izvanredni) ugovora o radu osobi koja je uznemirila odnosno ugrozila dostojanstvo radnika.

O poduzimanju konkretne mjere odlučuje poslodavac bez odgode po primitku odluke osobe koja vodi postupak pri čemu, ukoliko odluku donosi Povjerenik, poslodavac nije isključivo vezan prijedlogom odluke osobe koja vodi postupak.

O ponašanju radnika kojem je određena mjera obveze savjetovanja, osoba koja provodi mjeru redovito izvještava osobu koja vodi postupak, a nakon proteka roka za koji je utvrđena mjera savjetovanja, na temelju izvješća, poslodavac može, na prijedlog osobe koja vodi postupak, donijeti novu odluku kojom se radniku određuje nova mjera.

Članak 58.

Ako Poslodavac u roku iz članka 57. stavka 12. ne poduzme mjere za sprečavanje 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 uz uvjet da u daljnjem roku od 8 dana zatraži sudsku zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu osobi iz članka 57. ovog Pravilnika i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku 8 dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada radnik ima pravo naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 59.

Svi podaci koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika smatraju se tajnom.

Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovog članka predstavlja povredu radne obveze.

Članak 60.

Protivljenje radnika ponašanju koje se karakterizira kao uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti osnova za diskriminaciju radnika.

VII ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 61.

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

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

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

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

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

Članak 62.

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

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

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

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 63.

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

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

Radnik koji se koristi pravom iz stavka 1. ovog članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada na koje bi imao pravo.

VIII ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 64.

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

Zabrana iz stavka 1. ovog članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Članak 65.

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

Članak 66.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije 3 dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 67.

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

IX. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE I DRUGI PRIMICI RADNIKA

1. Plaće, dodaci na plaće i naknade

Članak 68.

Plaću radnika čine osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća je 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.

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za uspješnost na radu, dodaci za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.

Članak 69.

Osnovica za izračun plaće utvrđuje se u bruto iznosu od 583,25 eura te se primjenjuje od 1.5.2023. do 31.8.2023., a od 1.9.2023. u bruto iznosu od 609,50 eura.

Članak 70.

Visina osnovice za svaku sljedeću proračunsku godinu dogovara se do 15. rujna tekuće godine za sljedeću kalendarsku godinu.

Visina osnovice za svaku sljedeću kalendarsku godinu dogovara se temeljem:

- postotka porasta prosječne bruto plaće radnika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj-kolovoz tekuće godine u kojoj se donosi Proračun za sljedeću godinu, u odnosu na prosječnu bruto plaću radnika u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine,
- indeksa potrošačkih cijena za ista razdoblja i
- proračunskih ograničenja.

U slučaju promjene visine osnovice, ravnatelj je dužan odluku o promjeni visine osnovice objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca najkasnije 15 dana prije roka za isplatu plaće za prvi mjesec za koji će se obračun plaće provesti primjenom nove odluke.

Članak 71.

Koeficijent složenosti poslova za pojedino radno mjesto je:

Radno mjesto	Broj izvršitelja	Zahtijevana vrsta i razina obrazovanja	Koeficijent
Ravnatelj	1	Specijalistički diplomski stručni ili diplomski sveučilišni studij, odnosno integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij socijalnog rada, socijalne politike, prava, psihologije, socijalne pedagogije, edukacijske rehabilitacije, logopedije, pedagogije, medicine, sociologije, filozofije, kineziologije, pedagogije, ekonomije, javne uprave, informatike ili završen studij odgovarajuće vrste za rad na radnom mjestu učitelja ili nastavnika ili završen studij iz polja likovne ili glazbene umjetnosti.	4,3
Koordinator međunarodne suradnje i vođenje EU i drugih projekata	1	Preddiplomski i diplomski sveučilišni studij društvenog usmjerenja	3,6
Voditelj računovodstva	1	Preddiplomski stručni ili sveučilišni studij iz područja ekonomije ili Specijalistički diplomski stručni studij, diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij iz područja ekonomije	2,8 3,0
Računovodstveni referent	1	Četverogodišnje srednjoškolsko obrazovanje za ekonomista ili Preddiplomski stručni ili sveučilišni studij iz područja ekonomije	2,3 2,4

Administrativni referent	4	Srednjoškolsko obrazovanje upravne, ekonomske ili opće struke	2,3
		ili Preddiplomski ili diplomski stručni ili sveučilišni studij društvenog usmjerenja	2,4
Socijalni radnik	2	Preddiplomski i diplomski sveučilišni studij socijalnog rada ili preddiplomski sveučilišni studij socijalnog rada i diplomski sveučilišni studij socijalne politike ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij socijalnog rada	2,8
Psiholog	2	Preddiplomski i diplomski sveučilišni studij psihologije ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij psihologije	2,8
Edukacijski rehabilitator	25	Preddiplomski i diplomski sveučilišni studij edukacijske rehabilitacije ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij edukacijske rehabilitacije	2,8
Socijalni pedagog	2	Preddiplomski i diplomski sveučilišni studij socijalne pedagogije ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij socijalne pedagogije	2,8
Logoped	2	Preddiplomski i diplomski sveučilišni studij logopedije ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij logopedije	2,8
Odgojitelj	4	Specijalistički diplomski stručni studij ili preddiplomski i/ili diplomski stručni studij ili preddiplomski i/ili diplomski sveučilišni studij odnosno integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij socijalnog rada, socijalne politike, psihologije, socijalne pedagogije, edukacijske rehabilitacije, logopedije, sociologije, filozofije, kineziologije, pedagogije, politologije, fonetike, teologije, ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, radne terapije ili završen studij odgovarajuće vrste za rad na radnom mjestu učitelja ili nastavnika	2,6
Radni terapeut	4	Stručni studij za zanimanje stručni prvostupnik radne terapije	2,6
Fizioterapeut	6	Studij fizioterapije kojim se osigurava visoka razina obrazovanja sukladno propisima iz područja visokog obrazovanja	2,8
Glazbeni terapeut	1	Preddiplomski i diplomski sveučilišni studij odnosno integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij glazbene pedagogije ili glazbene umjetnosti	2,8
Likovni terapeut	1	Preddiplomski i diplomski sveučilišni studij odnosno integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili diplomski sveučilišni studij likovne umjetnosti	2,8
Terapeut senzorne integracije	2	Preddiplomski ili diplomski sveučilišni studij iz područja edukacijsko-rehabilitacijskih znanosti, socijalnog rada, kineziologije, logopedije, pedagogije, psihologije ili završen stručni studij radne terapije	
		- Preddiplomski	2,6
		- Diplomski	2,8

Kineziterapeut	2	Preddiplomski i diplomski stručni ili sveučilišni studij kineziologije odnosno integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij kineziologije	2,8
Njegovatelj/ica	8	Osnovnoškolsko obrazovanje i izobrazba za njegu	1,8
Medicinska sestra/tehničar	2	Srednjoškolsko obrazovanje za medicinsku sestru/tehničara	2,3
		Preddiplomski stručni studij sestrinstva	2,6
Pomoćni radnik u kuhinji	1	Osnovnoškolsko obrazovanje	1,6
Kućni majstor / Vozač / Kotlovnica	1	Srednjoškolsko obrazovanje, završena izobrazba za upravljanje i rukovanje kotlovima i položen ispit za vozača B-kategorije	1,9
Portir	1	Srednjoškolsko obrazovanje	1,6
Čistačica	3	Osnovnoškolsko obrazovanje	1,5
UKUPNO	77		

Koeficijent složenosti poslova iz stavka 1. ovog članka primjenjuju se od 1.5.2023. i nadalje.

Članak 72.

Radniku pripada dodatak za radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini od 0,5% od 1. dana sljedećeg mjeseca, u odnosu na mjesec stjecanje prava.

Dodatak za radni staž izračunava se tako da se umnožak osnovice i koeficijenta iz članka 72. ovog Pravilnika, pomnoži sa 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Ravnatelju Centra uvećava se koeficijent za 0,2 ukoliko Centar ima zaposleno 51-100 radnika.

Koordinatoru programske cjeline te voditelju koordinacije, koji se imenuju odlukom ravnatelja, dodjeljuje se dodatak na koeficijent 0,2.

Voditelju skupina u boravku te stručnom radniku za rad u domu korisnika dodjeljuje se dodatak na koeficijent 0,1.

Radnici imaju pravo na uvećavanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta iz članka 72. stavka 1. ovog Pravilnika za neprekinuti radni staž ostvaren u Centru, i to za navršenih:

- 20 - 29 godina - 4%
- 30 - 34 godina - 8%
- 35 godina i više - 10%

Članak 73.

Plaća, naknade plaće i ostali primici isplaćuju se u rokovima određenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, a najkasnije desetog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

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

Poslodavac koji na dan dospelosti 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 koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

Obračuni iz stavka 2. i 3. ovog članka su ovršne isprave.

Plaća i naknada plaće isplaćuje se u novcu.

Članak 74.

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

Iznimno iz st. 1. ovog članka, iznos ostalih primitaka i primitaka radnika temeljem radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovom novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Poslodavac je dužan, na zahtjev radnika, izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, uzdržavanje i sl.)

Radnici zaposleni u Centru mogu primati plaću i druga primanja preko tekućih računa banaka prema osobnom odabiru.

Članak 75.

Za otežane uvjete rada osnovna plaća uvećat će se radnicima koji rade na poslovima neposrednog rada s korisnicima Centra 17 %.

Osnovna plaća uvećat će se za 3 % radnicima koji ne ostvaruju pravo na uvećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka.

Svaki radnik može ostvariti pravo na uvećanje plaće po osnovu uvjeta rada samo po jednom osnovu tj. uvjeti rada se ne kumuliraju.

Članak 76.

Radnici u nepunom radnom vremenu imaju pravo na plaću razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Članak 77.

Osnovna plaća radnika utvrđena prema odredbama ovog Pravilnika uvećava se:

- za rad noću 50%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 35%
- za rad nedjeljom 50%
- za smjenski rad 10%
- rad u turnusu 10%
- za rad samo u drugoj smjeni 10%
- dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata 10 %

Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu Poslodavca koji radnik obavlja u prijepodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom dijelu dana (treća smjena) tijekom radnog tjedna ili mjeseca.

Rad u smjenama je i rad radnika koji mijenja smjene ili naizmjenično obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni tijekom radnog tjedna ili mjeseca.

Rad u smjeni je i rad radnika koji naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu obavlja poslove u prvoj i drugoj smjeni.

Radom u turnusu smatra se rad koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati dnevno u ciklusima 12-24-12-48.

Naknada za rad u smjenama iz stavka 3., 4. i 5. ovog članka isplaćuje se za obavljanje poslova u drugoj smjeni.

Rad u drugoj smjeni je rad od 14 do 22 sata, a noćni rad je rad zaposlenika između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Radnik za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenim zakonom i rad na dan Uskrsa, ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Umjesto uvećavanja osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, zaposlenik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5.

Ako radnik radi zamjene odsutnog radnika po nalogu poslodavca obavlja poslove više složenosti za vrijeme odsutnosti tog radnika tj. obavljanja tih poslova najmanje sedam dana, plaća mu se za vrijeme trajanja zamjene isplaćuje u visini plaće radnog mjesta kojeg je obavljao po nalogu.

Članak 78.

Pripravnost za rad postoji kada se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac, ali je pripravan odazvati se radi obavljanja hitnih poslova.

Naknada za pasivnu pripravnost plaća se u paušalnom iznosu i to za:

- pripravnost u vrijeme dnevnog odmora između dva radna dana 1% od osnovne plaće radnika, po danu.
- pripravnost u dane blagdana, spomen dana i neradnih dana i u dane tjednog odmora 2% od osnovne plaće radnika, po danu.

Članak 79.

Rad po pozivu kao poseban oblik rada koristi se kad nastane problem iz sadržaja rada djelatnosti socijalne skrbi koji nazočni radnici ne mogu riješiti niti se rješavanje problema može odgoditi koji se plaća kao prekovremeni rad, a nije određena pripravnost za rad.

Članak 80.

Osnovna plaća uvećat će se:

- ako radnik ima stručni naziv magistar (mr.), odnosno akademski naziv sveučilišni specijalist (univ. spec.) za 5%,
- ako radnik ima akademski stupanj magistra znanosti (mr. sc.) za 8%,
- ako radnik ima akademski stupanj doktora znanosti (dr. sc.) za 15%,
- ako akademski stupanj, stručni odnosno akademski naziv nije uvjet za radno mjesto na kojem radnik radi i ako je akademski stupanj, stručni odnosno akademski naziv, u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi
- ako radnik sukladno Pravilniku koji propisuje uvjete i načine napredovanja stručnih radnika u djelatnosti socijalne skrbi stekne naziv mentor dodjeljuje mu se dodatak na koeficijent 0,1 odnosno 0,2 za zvanje savjetnika.

Članak 81.

Radnik pripravnik za vrijeme trajanja pripravničkog staža ima pravo na 85% plaće poslova radnog mjesta za koje se osposobljava za samostalan rad.

Članak 82.

Ako su radnici odsutni s rada zbog bolovanja prvih 42 dana, za invalide rada prvih sedam dana, pripada im naknada plaće u visini 85 % od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječni iznos plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Ako su radnici odsutni s rada zbog sebe 43 dana i duže, za invalide rada osam dana i duže, pripada im razlika između naknade za bolovanje koje primaju od Hrvatskoga zavoda za zdravstveno osiguranje i visine naknade iz stavka 1. ovoga članka.

Ako su radnici na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada im naknada u visini 100% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju, a čini je prosječan iznos radnikove plaće isplaćene u posljednja tri mjeseca prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje.

Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja službe odnosno rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

Članak 83.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, ili drugim propisima koji obvezuju Poslodavca

Naknada plaće isplaćuje se radniku u visini njegove prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca.

Članak 84.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove plaće kao da radi, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavlja naknadu za rad).

2. Ostala materijalna prava

Otpremnina pri odlasku u mirovinu

Članak 85.

Radnicima koji odlaze u mirovinu pripada pravo na neto-otpremninu u iznosu od tri prosječne neto-plaće isplaćene po djelatniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Prigodom odlaska u mirovinu, radnici koji ispunjavaju 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.

Ravnatelj može posebnom odlukom utvrditi uvjete i iznos stimulativne otpremnine za radnike koji prije navršenih 65 godina života podnesu zahtjev za prestanak rada zbog ostvarivanja prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu, u skladu s proračunskim mogućnostima.

Isplata otpremnine iz stavka 1. ovog članka i isplata otpremnine iz stavka 3. ovog članka međusobno se isključuju.

Regres

Članak 86.

Radnik ima pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora do visine neoporezivog iznosa, a najviše do visine iznosa regresa utvrđenog za službenike i namještenike u gradskim upravnim tijelma Grada Zagreba.

Regres se isplaćuje u cijelosti jednokratno najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovog članka, razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravno na razmjerni dio godišnjeg odmora.

O visini regresa ravnatelj donosi odluku za svaku proračunsku godinu, ovisno o raspoloživim proračunskim sredstvima.

Nagrade povodom blagdana

Članak 87.

Radnik ima pravo na nagradu povodom božićnih blagdana do visine neoporezivog iznosa, a najviše do visine iznosa božićnice utvrđene za službenike i namještenike u gradskim upravnim tijelma Grada Zagreba.

Radnik ima pravo na dar u naravi za Uskrs do visine neoporezivog iznosa, a najviše do visine iznosa uskrsnice utvrđene za službenike i namještenike u gradskim upravnim tijelma Grada Zagreba.

O visini božićnice i uskrsnice ravnatelj donosi odluku za svaku proračunsku godinu, ovisno o raspoloživim proračunskim sredstvima.

Članak 88.

Radnik ima pravo na mjesečnu naknadu za prehranu do visine neoporezivog iznosa, a najviše do visine iznosa naknade za prehranu za službenike i namještenike u gradskim upravnim tijelma Grada Zagreba.

Prigodan dar za dijete mlađe od 15 godina

Članak 89.

Radnik ima pravo na prigodan dar za Dan svetog Nikole za svako dijete koje do 31. prosinca tekuće godine navršava 15 godina starosti, do visine neoporezivog iznosa, a najviše do visine iznosa prigodnog dara za djecu utvrđenog za službenike i namještenike u gradskim upravnim tijelma Grada Zagreba.

Ako su oba roditelja radnici u Centru, sredstva iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se roditelju preko kojega je dijete zdravstveno osigurano.

Jubilarna nagrada

Članak 90.

Radnicima se isplaćuje jubilarna nagrada za neprekidni rad u Centru za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i 45 godina u visini iznosa na koji se, prema propisima, ne plaća porez, a najviše do visine iznosa jubilarne nagrade utvrđene za službenike i namještenike u gradskim upravnim tijelma Grada Zagreba.

Radnicima će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka tijekom godine u kojoj su stekli pravo na isplatu.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Članak 91.

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

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

Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje Poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz, uvažavajući racionalnost troškova.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se radniku unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

Službeni put - dnevnic, naknada troškova prijevoza i noćenja

Članak 92.

Radnicima upućenima na službeno putovanje u zemlji pripada dnevnic, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Radnicima upućenima na službeno putovanje u inozemstvo pripada dnevnic, naknada prijevoznih troškova i naknada troškova noćenja na način i pod uvjetima utvrđenima propisima o izdacima za službena putovanja u inozemstvo za korisnike državnog proračuna, a do visine iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Ako radnik to zatraži, Poslodavac mu prije polaska na službeni put može isplatiti predujam troškova iz stavka 1. ovog članka.

Članak 93.

Kada je radnik upućen na službeni put u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnic i naknada punog iznosa računa za noćenje.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

- od 8 do 12 sati isplaćuje se 50% punog iznosa dnevnice,
- duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnic.

Naknada troškova i visina dnevnice utvrđuje se kako je to uređeno za državna tijela kao i za slučaj upućivanja radnika na službeno putovanje u inozemstvo.

Obračun putnih troškova i dnevnica obavlja se u roku od 7 dana nakon primljenog izvješća o službenom putovanju.

Naknade za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 94.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, isti ima pravo na naknadu troškova u visini iznosa na koji se, prema poreznim propisima, ne plaća porez.

Potpore

Članak 95.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada	2 prosječne mjesečne neto plaće i troškove pogreba
- smrti radnika	u visini neoporezivog iznosa i troškove pogreba

Prosječna mjesečna neto plaća iz stavka 1. alineje 1. je prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Pod obitelj radnika iz stavka 1. ovoga članka smatraju se zakonski nasljednici prvog i drugog nasljednog reda.

Pod troškovima pogreba iz stavka 1. ovoga članka podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Radnici, u slučaju smrti supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe, imaju pravo na pomoć u visini neoporezivog iznosa.

Radnici imaju pravo na pomoć u slučaju:

- nastanka teške invalidnosti službenika i namještenika	1.000,00 eura, jednokratno
- nastanka teške invalidnosti djeteta ili supružnika, izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, službenika i namještenika	400,00 eura, jednokratno
- za rođenje ili posvojenje svakog djeteta	664,00 eura, jednokratno
- za uklanjanje posljedica prirodne nepogode	u visini stvarnih troškova nastale štete, a najviše do visine jedne prosječne mjesečne neto plaće.

Prosječna mjesečna neto plaća iz prethodnog stavka je prosječna mjesečna neto plaća isplaćena po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Pod pojmom teška invalidnost smatra se invaliditet koji predstavlja osnovu za upis u Očevidnik zaposlenih osoba s invaliditetom.

Nastanak teške invalidnosti zaposlenika, supružnika i maloljetnog djeteta utvrđuje se dostavom pravomoćnog rješenja nadležnog tijela sukladno posebnim propisima.

Radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokrića troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijalista 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, radnici imaju pravo, jedanput godišnje, na pomoć u visini stvarnih troškova, a do visine dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Djeci, odnosno zakonskim skrbnicima djece radnika koji je izgubio život u obavljanju rada, mjesečno će se isplaćivati pomoć i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine;
- za dijete do završenoga osmog razreda osnovne škole 70% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine,
- za dijete do redovno završene srednje škole, odnosno za redovnog studenta, 90% prosječne mjesečne neto-plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Grada Zagreba za razdoblje siječanj - kolovoz prethodne godine.

Članak 96.

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće, odnosno naknade plaće.

Dodatak za terenski rad

Članak 97.

Za vrijeme rada izvan sjedišta upravnog tijela i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

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

Puni iznos terenskog dodatka dnevno je najmanje iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Terenski se dodatak radniku isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za sljedeći mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 98.

Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta upravnog tijela, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta upravnog tijela.

Naknada za odvojeni život od obitelji iznosi najmanji iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

Naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

X OBVEZE I PRAVA RADNIKA, PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Obveze i prava radnika

Članak 99.

Strane ugovora o radu moraju svim raspoloživim sredstvima nastojati da se ugovor pravilno izvršava, a njegove odredbe poštuju.

2. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 100.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. smrću poslodavca fizičke osobe
3. smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta
4. prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom
5. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
6. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
7. sporazumom radnika i poslodavca
8. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
9. otkazom
10. odlukom nadležnog suda.

Ako ugovor o radu nije prestao u postupku likvidacije ili prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima, ugovor o radu prestaje najkasnije brisanjem društva iz sudskog registra.

Članak 101.

Neovisno o razlogu prestanka ugovora o radu, Poslodavac je obavezan u roku 15 dana od dana prestanka radnog odnosa, radniku vratiti sve njegove osobne isprave i uručiti mu primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, i u roku od 8 dana od dana prestanka radnog odnosa izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

U slučaju smrti radnika, Poslodavac je obavezan isprave iz prethodnog stavka uručiti članovima obitelji radnika.

Smatra se da je Poslodavac ispunio obvezu uručivanja primjeraka odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ako radniku uruči presliku propisanog obrasca odjave ovjerenu od strane nadležnih tijela mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

3. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 102.

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

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

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
- datum prestanka ugovora o radu

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj odnosno osoba koju on ovlasti.

4. Otkaz ugovora o radu

Članak 103.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Članak 104.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako zato ima opravdani razlog, u slučaju:

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

- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), ili
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 105.

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

Članak 106.

Prije redovitog otkaza uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika u pisanom obliku upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Obveza pisanog upozorenja ne postoji ako je povreda dužnosti radnika učinjena pod osobito teškim okolnostima i posljedicama na rad i poslovanje te odnose između radnika i odnose s poslodavcem.

Članak 107.

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

Članak 108.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme 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 stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

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.

Članak 109.

Osobito teškim povredama iz radnog odnosa smatraju se primjerice:

- namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu,
- neizvršavanje ili nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
- neopravdani nedolazak na posao ili samovoljnog napuštanja posla,
- nedozvoljeno korištenje sredstvima Centra,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanje profesionalne tajne,
- zlouporabe položaja ili prekoračenje ovlaštenja,
- prijam radnika u radni odnos protivno odredbama Zakona o radu,

- krivotvorenje isprava ili odluka tijela Poslodavca,
- nepropisani i nekorektan odnos prema radnicima, korisnicima, strankama,
- izazivanje nereda, tučnjave, te grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima, korisnicima, strankama
- zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
- nanošenje znatnije štete,
- konzumiranje alkohola za vrijeme rada ili dolazak na rad u pijanom stanju.
- sve druge povrede radnog odnosa.

Članak 110.

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

Članak 111.

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

Članak 112.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

5. Otkazni rok

Članak 113.

U slučaju redovitog otkaza ugovora o radu, primjenjuju se zakonski otkazni rokovi.

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

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

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

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

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

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

Radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

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

Članak 114.

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

6. Otpremnina

Članak 115.

Radnik kojemu se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kod Poslodavca, ima pravo na otpremninu, osim ako se radni odnos otkazuje iz razloga uvjetovanih skrivljenim ponašanjem radnika i/ili u trenutku otkazivanja ugovora o radu radnik ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Visina otpremnine određuje se sukladno odredbama Zakona o radu, a ugovorom o radu može se odrediti i veći iznos otpremnine.

XI OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 116.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi ravnatelj ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći sukladno aktu o osnivanju i statutu Centra.

Odluke se u pisanom obliku dostavljaju radniku.

Članak 117.

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

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

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

Odredbе ovog članka iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Članak 118.

Ako je zakonom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Članak 119.

Rokovi iz članka 118. i 119. ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa, kao ni u slučaju postupka zaštite dostojanstva radnika iz članka 55. do 58. ovoga pravilnika.

Članak 120.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom u prvom stupnju donosi ravnatelj, a u drugom stupnju Upravno vijeće.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu neposrednom predajom radniku, uz potpis kojim radnik potvrđuje primitak odluke, obavijesti, odnosno drugog pisanog akta.

Ako radnik odbije primiti odluku, obavijest, ili drugi pisani akt, ili ako se ne nalazi na radnom mjestu, odluka, obavijest, odnosno drugi pisani akt dostavit će se preporučenom pošiljkom na kućnu adresu koju je radnik dostavio poslodavcu sukladno ovom pravilniku.

Ako dostavu odluke, obavijesti ili drugog pisanog akta nije moguće provesti na način određen stavkom 2. i stavkom 3. ovog članka, odluka, obavijest ili drugi pisani akt istaknut će se na oglasnoj ploči Poslodavca. Istekom roka od 3 dana od dana isticanja odluke, obavijesti, odnosno drugog pisanog akta na oglasnoj plači, dostava se smatra izvršenom.

XII MJERE KONTROLE

Članak 121.

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 prostorija radi sprečavanja otuđivanja imovine poslodavca, uz obvezu poštivanja dostojanstva osoba koje izlaže takvoj kontroli.

Izbjegavanje kontrole može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

XIII NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 122.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Centru, dužan je štetu naknaditi. Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je uzrokovao.

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

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

Članak 123.

Visina štete utvrđuje se na osnovi stvarno pretrpljene štete, na osnovi tržišne cijene ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema procjena se može vršiti putem vještačenja.

Članak 124.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.

Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju plaćanja naknade štete donosi ravnatelj.

Članak 125.

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

2. Odgovornost poslodavca

Članak 126.

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

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

Članak 127.

Potraživanja naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

Članak 128.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.

Članak 129.

Potraživanje naknade štete koju Centar isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćene štete.

XIV ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 130.

Radnik ne smije bez posebnog odobrenja poslodavca za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog 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 potraživanja zarade iz takvog posla.

Za dokazano takmičenje radnik odgovara u skladu s odredbama Zakona, a takmičenje se smatra i naročito teškom povredom radne obveze zbog koje nastavak rada nije moguć pa je razlog za otkazivanje Ugovora o radu.

XV PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 131.

Ovaj Pravilnik mijenja se i dopunjuje na način kako je to propisano Zakonom, aktom o osnivanju i Statutom Centra.

Članak 132.

Na odnose koji nisu uređeni ovim pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe Zakona o radu i drugih propisa koji obvezuje poslodavca i odredbe ugovora o radu.

Članak 133.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu prestaje važiti Pravilnik o radu donesen 29. prosinca 2016. godine.

Članak 134.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu u roku od 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Centra, a nakon davanja prethodne suglasnosti gradonačelnika Grada Zagreba.

PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA

Sanda Vrljičak



Utvrdjuje se da je gradonačelnik Grada Zagreba dao prethodnu suglasnost na ovaj je Pravilnik 16. kolovoza 2023., KLASA: 550-01/23-16/15, URBROJ: 251-01-12-23-2 (Službeni glasnik Grada Zagreba br. 28, od 1. rujna 2023.)

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Centra 4. rujna 2023. g. i stupio je na snagu dana 13. rujna 2023.g.

RAVNATELJICA CENTRA

Tatjana Petrović



The stamp is circular with the text "DNEVNI CENTAR ZA REHABILITACIJU DJECE I MLADUŠI" around the perimeter. In the center, there is a stylized drawing of a house with a sun above it and a large eye below it. The number "1" is written at the bottom of the stamp.