

Na temelju članka 26., 27. i 164. Zakona o radu („Narodne novine“ RH, broj 93/14, 127/17 i 98/19), članka 9. Statuta Centra za pružanje usluga u zajednici Vukovarsko-srijemske županije (KLASA: 012-03/21-01/01; URBROJ: 2196/1-13-21-1 od dana 20. kolovoza 2021. godine), Upravno vijeće dana 22. listopada 2021. godine donosi sljedeći:

PRAVILNIK O RADU

Centra za pružanje usluga u zajednici Vukovarsko-srijemske županije

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu Centra za pružanje usluga u zajednici Vukovarsko-srijemske županije (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika zaposlenih u Centru za pružanje usluga u zajednici Vukovarsko-srijemske županije (dalje u tekstu: Centar), a osobito:

- zasnivanje radnog odnosa (sklapanje ugovora o radu)
- zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad
- radno vrijeme
- odmori i dopusti
- plaće i naknade plaća
- zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem
- materijalna prava radnika
- naknada štete
- prestanak ugovora o radu
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa
- prijelazne i završne odredbe.

Članak 2.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom, zakonom ili Kolektivnim ugovorom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

Članak 3.

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

Članak 4.

Centar je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Centra danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 5.

Za zasnivanje radnog odnosa za sva upražnjena radna mjesta u Centru raspisuje se javni natječaj. Potreba za zasnivanjem radnog odnosa za sve poslove u Centru oglašava se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na web-stranicama odnosno na oglasnim pločama Poslodavca, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i u „Narodnim novinama“.

Javni natječaj nije potreban u slučajevima rada na određeno vrijeme radi zamjene odsutnog zaposlenika ili privremenog povećanja opsega poslova.

Centar je u obvezi na isti način i u istom roku obavijestiti sve kandidate o rezultatima natječaja. Rok prijave na natječaj teče od dana objave natječaja u „Narodnim novinama“.

Ne može se primiti u radni odnos u Centru osoba koja je pravomoćno osuđena, kojoj je pravomoćno izrečena prekršajno pravna sankcija, protiv koje se vodi postupak pred nadležnim sudom za djela propisana odredbama posebnog zakona. Centar je dužan pribaviti dokaz sukladno članku 213. stavku 3. Zakona o socijalnoj skrbi.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka Centar može bez javnog natječaja sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme sa zaposlenikom druge ustanove socijalne skrbi na koju se primjenjuje posebni propis kojim se uređuju plaće u javnim službama na temelju sporazuma ustanova, uz pisanu suglasnost zaposlenika.

Članak 6.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti znanje i sposobnost osobe koja želi zasnovati radni odnos za obavljanje određenih poslova.

Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovoga članka provodi tročlano povjerenstvo za provedbu natječaja kojeg imenuje Ravnatelj Centra.

Na osnovu prethodne provjere znanja i sposobnosti kandidata povjerenstvo za provedbu natječaja će utvrditi rang-listu kandidata prema ukupnom broju ostvarenih bodova te ju dostaviti ravnatelju Centra.

Iznimno od stavka 1., 2. i 3. ovog članka postupak provedbe javnog natječaja za imenovanje ravnatelja izravno provodi Upravno vijeće.

Članak 7.

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu, koji potpisuje Ravnatelj Centra kao poslodavac i izabrani djelatnik.

S izabranim djelatnikom za poslove Ravnatelja Centra, Ugovor o radu potpisuje predsjednik Upravnog vijeća Centra. Imenovanje i razrješenje Ravnatelja Centra obavlja Upravno vijeće Centra na način i po postupku utvrđenom posebnim Zakonom i Statutom Centra.

Najmanje 90 dana prije isteka mandata ravnatelja, Upravno vijeće donosi odluku o raspisivanju javnog natječaja za izbor ravnatelja. Ista osoba može se ponovno imenovati za ravnatelja. U slučaju da ravnatelj po prestanku mandata ne bude ponovo imenovan, raspoređuje se na slobodno radno mjesto u Centru na neodređeno vrijeme, sukladno stručnoj spremi i uvjetima radnog mjesta.

Upravno vijeće može razriješiti ravnatelja i prije isteka vremena na koje je imenovan iz razloga utvrđenih zakonom.

U slučaju razrješenja ravnatelja imenovat će se vršitelj dužnosti ravnatelja, a ustanova je dužna raspisati imenovanje ravnatelja u roku od 30 dana od dana imenovanja vršitelja dužnosti.

Članak 8.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

Ako Centar prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke sukladno odredbama općeg propisa o radu.

Članak 9.

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

Članak 10.

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

- obavljanju privremenih poslova,
- poslova čiji se opseg privremeno povećao,
- zamjene duže vrijeme odsutnog službenika.

Ugovor o radu na određeno vrijeme sklapa se sukladno općim propisima o radu.

Članak 11.

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

Članak 12.

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

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

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

U slučaju spora između zakonskih zastupnika ili između jednog ili više zakonskih zastupnika i maloljetnika, o davanju ovlaštenja za sklapanje ugovora o radu odlučuje tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi, vodeći računa o interesima maloljetnika.

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

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

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

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 13.

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 udovoljava tim uvjetima.

Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom poslu (radnom mjestu), a odnose se na uvjete stručne spreme, radno iskustvo i posebna znanja i sposobnosti, a koji se utvrđuju posebnim pravilnikom.

Članak 14.

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

Članak 15.

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

Troškove liječničkog pregleda snosi Centar.

Članak 16.

Prigodom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) isklapanja ugovora o radu kao itijekom trajanja radnog odnosa,

Centar ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim mjestom.

3. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Mjere zaštite na radu koje poduzima Centar

Članak 17.

Centar je obavezan primjenjivati propise iz područja zaštite na radu i osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost na radu, uključujući mjere za sprječavanje rizika u radu, a sve u skladu s posebnim pravilnikom o zaštiti na radu i pravilnikom o zaštiti požara te mora imati osobu zaduženu za sigurnost radnika, te sukladno mogućnostima Centra osigurati potrebnu opremu svim stručnim radnicima koji sukladno općem aktu o sistematizaciji poslova obavljaju terenski rad.

Zaštita na radu i dužnosti radnika

Članak 18.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao Centar.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge radnike i može uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 19.

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

Prije i prilikom sklapanja ugovora o radu, Centar je ovlašten prikupljati one osobne podatke radnika koje je dopušteno prikupljati, obrađivati i koristiti u svrhu vođenja evidencije o radnicima, ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, a sve sukladno općem propisu o radu.

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

4. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 20.

Centar ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

Zaštita trudnica, roditelja, posvojitelja te roditeljska i roditeljska prava uređuju se općim propisom o radu te posebnim propisima.

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

Članak 21.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Centar o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan 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. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 22.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Centar ne može otkazati ugovor o radu.

Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Članak 23.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Centar mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

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

Članak 24.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Centar je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja takvih poslova Centar je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove.

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

Članak 25.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije Centar ne može osigurati odgovarajuće poslove, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu općim propisom o radu.

Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 24. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

6. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 26.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Obrazovanje

Članak 27.

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

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

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

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

Članak 28.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Centar može zaposliti kao pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik – u daljnjem tekstu: pripravnik).

Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 29.

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

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

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

Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima općeg propisa o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

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

7. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Pojam radnog vremena

Članak 30.

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

Za odredbe vezane uz radno vrijeme, odmore i dopuste koje nisu uređene Pravilnikom odgovarajuće se primjenjuju odredbe općeg propisa o radu kao i Kolektivnog ugovora za djelatnost socijalne skrbi.

Uvećanje osnovne plaće za izvršeni prekovremeni rad plaća se na kraju svakog mjeseca za mjesec za koji je ostvaren prekovremeni rad.

Centar je obavezan svakom zaposleniku platiti prekovremeni rad.

Iznimno, ako zaposlenik to želi, poslodavac će na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, odobriti korištenje jednog ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada), sukladno mogućnostima organizacije rada.

Plaćeni prekovremeni rad i korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada međusobno se isključuju.

Rad po pozivu

Članak 34.

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

Centar smije zaposlenika pozvati izvan njegovog radnog vremena samo u slučajevima kada se radi o sprječavanju nastanka veće štete, ugrožavanju života zaposlenika ili korisnika, teškog poremećaja u radu Centra i drugim naročito opravdanim i neodgodivim slučajevima kada je potrebno pozvati određenog zaposlenika jer prisutni zaposlenici 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.

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

8. ODMORI I DOPUSTI

Članak 35.

Odmor u tijeku rada (stanka) svakodnevno traje najmanje 30 minuta, a za maloljetnike najmanje 30 minuta neprekidno.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnoga vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Ako priroda posla ne omogućuje stanku tijekom rada, Centar će zaposleniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

Zaposlenik koji radi u turnusima od 12 sati ima pravo na odmor u tijeku rada (stanka) u trajanju od 60 minuta ili dva puta po 30 minuta, sukladno s naravi i potrebama posla.

Zaposlenik može koristiti stanku i izvan Centra.

Članak 36.

Zaposlenik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da zaposlenik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Zaposleniku se u svakom slučaju mora osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora nakon 14 dana neprekidnog rada.

Članak 37.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna (20 radnih dana), a maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 4 tjedna godišnjeg odmora (20 radnih dana), dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

a) prema dužini radnog staža:

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

b) prema složenosti poslova:

- završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, odnosno VSS – 5 dana
- poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 godine, odnosno završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij, odnosno VŠS – 4 dana
- poslovi za koje je uvjet završeno srednjoškolsko obrazovanje, odnosno SSS – 3 dana
- ostali poslovi, VKV i KV – 2 dana

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku:
- za jedno maloljetno dijete – 2 dana
- za dvoje i više maloljetne djece – 3 dana

- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom – 3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju – 3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu – 3 dana
- zaposleniku s najmanje 70% tjelesnog oštećenja – 3 dana
- hrvatskom branitelju iz Domovinskog rata – 1 dan

d) prema postotku povećanja plaće s osnova uvjeta rada:

- 10% ili 12,5% – 2 dana
- 15% – 3 dana
- 20% – 4 dana
- 25% – 5 dana
- rad u smjenama, rad u turnusu, dvokratni rad, redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom, pripravnost – 2 dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana, niti manje od 4 tjedna neovisno o broju obračunatih dana godišnjeg odmora.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, slijepom zaposleniku, zaposleniku koji radi na poslovima na temelju kojih s osnova uvjeta rada ostvaruje pravo na uvećanja osnovne plaće za 25% i darivatelju parenhimnih organa, pripada pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najviše 35 radnih dana.

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

Članak 38.

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora (rasporeda), a u skladu s potrebama organizacije rada, Centar je obvezan voditi brigu o potrebama i željama zaposlenika te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge i savjetovati se s predstavnikom radnika Upravnog vijeća Centra.

Članak 39.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

sklapanja braka ili životnog partnerstva	5 radnih dana
rođenja djeteta ili posvojenja	5 radnih dana
smrti supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, brata ili sestre, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, očuha, maćehe i unuka	5 radnih dana
smrti djeda ili bake te roditelja supružnika	2 radna dana
selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
selidbe u drugo mjesto stanovanja	4 radna dana

teške bolesti roditelja, supružnika, životnog partnera, izvanbračnog druga ili djeteta, brata ili sestre	3 radna dana
nastupanja u kulturnim i športskim priredbama	2 radna dana
sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanje za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana
elementarne nepogode	5 radnih dana
dobrovoljni davatelji krvi za svako darivanje	2 radna dana.

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

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

Članak 40.

Zaposlenik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja, i to:

- 5 radnih dana za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi
- 10 radnih dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita
- 5 radnih dana za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima
- 2 radna dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

Školovanje i stručno usavršavanje iz stavka 1. ovoga članka treba biti u vezi s poslovima koje zaposlenik obavlja ili njegovom profesijom ili djelatnošću Centra.

Za školovanje na koje ga je uputio Centar, zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust pod uvjetima iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Ako je za obavljanje poslova radnog mjesta, kao uvjet propisan stručni ispit, za pripremu i polaganje toga ispita zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana.

Centar je obavezan sklopiti sa zaposlenikom kojeg je uputio na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ugovor o međusobnim pravima i obvezama.

Članak 41.

Za polaganje stručnog ispita zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust, i to:

- pet radnih dana za radna mjesta III. vrste
- sedam radnih dana za radna mjesta II. vrste
- deset radnih dana za radna mjesta I. vrste.

Pripravnik i drugi stručni zaposlenik koji ima obvezu polaganja stručnog ispita ima pravo na plaćeni dopust i na dan kada polaže stručni ispit, a ako putuje u mjesto polaganja ispita još jedan dan te plaćene troškove puta što uključuje put i prema potrebi smještaj.

9. PLAĆE

Isplata plaće

Članak 42.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

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

Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuje se jednom mjesečno, najkasnije do petnaestoga dana u mjesecu, s time da razmak između dviju isplata ne smije biti dulji od 30 dana.

Radnik ima pravo birati banku preko koje će mu se isplaćivati plaća.

Dodaci na osnovnu plaću su uvećanja plaća, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i stimulacija.

Centar je obavezan na zahtjev zaposlenika izvršiti obustavu (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).

Odsutnost tajnosti plaća

Članak 43.

U djelatnosti socijalne skrbi nema tajnosti plaća.

Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih zaposlenika Centra neposrednim uvidom predstavnika radnika Upravnog vijeća Centra.

Predstavnik radnika Upravnog vijeća Centra ima najmanje jednom mjesečno pravo na temeljiti i neometani uvid u isplatu plaća s pravom na uvid u uplatu poreza i doprinosa za svakog radnika.

Struktura odbitaka, odnosno ustegnuća iz plaće radnika ne može biti predmet javne objave te je dužnost predstavnika radnika Upravnog vijeća Centra čuvati tajnost tih podataka.

Uvećanja plaće

Članak 44.

Osnovna plaća zaposlenika uvećat će se:

- za rad noću 40%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom 35%
- za dvokratni rad s prekidom od 90 min. i duže 10%
- za smjenski rad 10%
- za rad u turnusu 10%
- za rad samo u drugoj smjeni – 10%.

Smjena (smjenski rad) je svakodnevni rad zaposlenika prema utvrđenom radnom vremenu Centra koji radnik obavlja u prijedpodnevnom (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.

Dvokratni rad je rad radnika koji poslove obavlja tijekom dvije smjene u jednom danu s prekidom od 90 minuta i duže. Uvećanje plaće za dvokratni rad isplaćuje se u postotku od 10% uvećanja dnevne zarade za radni dan u kojem je radnik radio dvokratno.

Rad u drugoj smjeni je rad od 14 do 22 sata, a noćni rad je rad radnika između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana. Ukoliko je Centar rasporedom rada uredio drugačije trajanje noćnog rada, radnik ostvaruje pravo na uvećanu plaću u skladu sa stavkom 1. alinejom 1. ovog članka.

Za rad u dane blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Dodaci iz ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Ako radnik radi zamjene odsutnog radnika po nalogu Centra 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.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za 8% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj magistra znanosti (preddiplomski ili diplomski sveučilišni studij, poslijediplomski specijalistički studij – mag., sveuč. Mag. mr. spec.) odnosno za 15% ako zaposlenik ima znanstveni stupanj doktora znanosti.

Dodaci s osnova uvjeta rada

Članak 45.

Osnovna plaća uvećat će se s osnova uvjeta rada:

- a) radniku za njegu u jedinicama za pojačanu njegu starijih i nemoćnih osoba na smještaju u domu te u izvaninstitucijskoj skrbi kao pomoć i njega u kući – za 20%
- b) medicinskoj sestri/tehničaru i fizioterapeutu za brigu o zdravlju u jedinicama za pojačanu njegu starijih i nemoćnih osoba na smještaju u domu te u izvaninstitucijskoj skrbi kao pomoć i njega u kući – za 20%
- c) za neposredni stručni rad s djecom bez odgovarajuće roditeljske skrbi na smještaju, boravku u domu socijalne skrbi i izvaninstitucijska skrb – za 20%
- d) za neposredni stručni rad s djecom s problemima u ponašanju na poludnevnom boravku u domu i izvaninstitucijska skrb – za 20%
- e) za neposredni stručni rad s odraslim osobama s invaliditetom (tjelesnim, intelektualnim, mentalnim, osjetilnim ili višestrukim oštećenjima), te s djecom s tjelesnim, senzoričkim, komunikacijskim, intelektualnim ili višestrukim teškoćama, na smještaju u domu i izvaninstitucijska skrb – za 25%
- f) za neposredni stručni rad sa starijim osobama na smještaju u domu i izvaninstitucijska skrb – za 20%
- g) ravnatelju – za 20%
- h) za računovodstvene, administrativne, pomoćno-tehničke i druge poslove – za 10%.

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

Unapređenje u mentore i savjetnike

Članak 46.

Stručni radnik s visokom stručnom spremom i ravnatelj Centra mogu biti unaprijeđeni, sukladno propisima koji uređuju napredovanje stručnih radnika u zvanje mentora i savjetnika.

Centar je dužan u roku od 15 dana od dana stjecanja uvjeta, sukladno propisima koji uređuju napredovanje stručnih radnika u zvanje mentora i savjetnika, dostaviti prijedlog za napredovanje nadležnom ministarstvu.

Nadležno ministarstvo se obvezuje u roku od 30 dana od njegovog zaprimanja odlučiti o prijedlogu iz stavka drugog ovog članka.

Slučajevi kada radnicima pripada pravo na naknadu plaće

Članak 47.

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

Naknada plaće za razdoblja iz st. 1. ovog članka isplaćuje se na teret Centra istodobno s isplatom plaće.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od poslodavca,
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.

Naknada plaće za vrijeme bolovanja

Članak 48.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 85% osnovice od njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego li je započeo bolovanje.

Naknada u 100% iznosu njegove plaće u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego li je započeo bolovanje, pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozlijeđe na radu.

10. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 44.

Ostala materijalna prava radnika isplaćivati će se u skladu s važećim kolektivnim ugovorima.

11. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 45.

Radnik ne smije bez odobrenja Centra, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Centar.

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

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

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

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

Članak 46.

Centar i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Centrom te da ne smije na svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Centrom.

Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa. Ugovor se mora sklopiti u pisanom obliku, a može biti sastavni dio ugovora o radu.

Članak 47.

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

Naknadu iz stavka 1. ovoga članka Centar je dužan isplatiti radniku krajem svakog kalendarskog mjeseca, a visina naknade se usklađuje s kretanjem prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

Članak 48.

Na sve o zabrani natjecanja radnika s poslodavcem što nije regulirano ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe općeg propisa o radu.

12. NAKNADA ŠTETE

Članak 49.

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

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

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

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

Članak 50.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako ovih nema, procjenom. Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom vještaku.

Članak 51.

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.

Članak 52.

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

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

13. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 53.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Centar i radnik drukčije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i Centra,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 54.

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 55.

Ugovor o radu mogu otkazati Centar i radnik.

Redoviti otkaz Centra

Članak 56.

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

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

- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 57.

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

Članak 58.

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

Članak 59.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, Centar je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postaje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Centra da to učini.

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

Redoviti otkaz radnika

Članak 60.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 61.

Centar i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog 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 neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

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

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 62.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 63.

Otkaz mora imati pisani oblik. Centar mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 64.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

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

Najkraće trajanje otkaznog roka

Članak 65.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Centra proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Centra proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Centra proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod Centra proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Centra proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Centra proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod Centra proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenijim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u st. 1. i 2. ovog članka.

Članak 66.

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

Članak 67.

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

Članak 68.

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 69.

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

Ako radnik prihvati ponudu Centra, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takovog otkaza ugovora.

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

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

Otpremnina

Članak 70.

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

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

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

13. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 71.

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

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 72.

Odluka o otkazu ugovora o radu dostavlja se u poslovnim prostorima Centra, za radnog vremena.

Ako dostava ne uspije na način iz stavka 1. ovog članka ili ako radnik odbije primiti odluku o otkazu ugovora o radu, odluka se ističe na oglasnoj ploči Centra ili u poslovnom prostoru Centra u kojem borave ili se kreću radnici Centra. Protekom roka od tri dana smatra se da je odluka o otkazu dostavljena radniku, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Centra.

Ako se radnik ne nalazi na radu, odluka iz stavka 1. ovog članka dostavlja se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio Centru. Ako se radnik ne zatekne na adresi stanovanja odluka o otkazu ugovora o radu dostavlja se nekom od punoljetnih članova kućanstva koji je dužan odluku primiti.

Kad radnik kojemu je odluka o otkazu ugovora o radu upućena odnosno punoljetni član njenog kućanstva bez zakonitog razloga odbije primiti odluku, dostavljač će odluku ostaviti u stanu ili će odluku pribiti na vrata stana. Na dostavnici će zabilježiti dan, sat i razlog odbijanja primitka odluke te mjesto gdje je odluka ostavljena, i time se smatra da je dostava obavljena.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 73.

Radnik koji smatra da mu je Centar povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dana dostave zahtijeva kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Centra ostvarenje tog prava.

Ako Centar u roku od 15 dana od dostave zahtijeva radnika iz stavka 1. ovog 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 Centru nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

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

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

Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 74.

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

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

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

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

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

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

Članak 75.

Centar će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva osobe.

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

Članak 76.

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

Ovlaštena osoba u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 77.

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

Zapisnik će u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihovog suočenja.

Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

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

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza.

Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Članak 78.

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

1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili,
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Članak 79.

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

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

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

Članak 80.

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

Članak 81.

Ako Centar u roku od osam dana ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je

uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dan zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 82.

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

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

15. MJERE KONTROLE

Članak 83.

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

16. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 84.

Ako je zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugim višim pravnim aktom drugačije regulirano neko pravo ili obveza u odnosu na ovaj Pravilnik, neposredno će se primjenjivati odredbe višeg pravnog akta.

Članak 85.

Ovaj Pravilnik je objavljen na Oglasnoj ploči Centra dana 22. listopada 2021. godine, a stupa na snagu osmog dana od dana objave na Oglasnoj ploči Centra.

KLASA: 012-04/21-01/02

URBROJ: 2196/1-13-21-1

U Vinkovcima, 22. listopada 2021. godine

Predsjednik upravnog vijeća
Zlatko Gašparović, dipl. iur.

