

Hrvatski Crveni križ - Gradsko društvo Crvenog križa Pakrac
Ulica braće Radića 13, Pakrac
OIB: 53027747576

PRAVILNIK O RADU

Pakrac, 23. svibanj 2023.

Na temelju članka 26., članka 27. i članka 233. stavka 1. Zakona o radu („Narodne novine“ broj: 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, u daljnjem tekstu: Zakon) i odredaba Pravilnika o načinu objave pravilnika o radu („Narodne novine“ broj: 146/2014) te odredbe članka 27. Statuta Hrvatskog Crvenog križa - Gradskog društva Crvenog križa Pakrac, Hrvatski Crveni križ - Gradsko društvo Crvenog križa Pakrac

Ulica braće Radića 13, Pakrac, OIB: 53027747576, na sjednici Odbora 23. svibnja 2023., donijelo je sljedeći

P R A V I L N I K O R A D U

GLAVA I.

OPĆE ODREDBE

Predmet uređivanja

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnikom) uređuju se temeljna prava i obveze iz radnog odnosa, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, sklapanje ugovora o radu, uvjeti rada, organizacija rada, radno vrijeme i raspored radnog vremena, trajanje godišnjeg odmora i dopusta, mjerila i način obračuna i isplate plaća, naknada plaće i drugih isplata radnicima, zabrana tržišnog natjecanja, osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa i materijalna odgovornost, prestanak ugovora o radu, postupak ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i druga pitanja iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom.

(2) Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na sve radnike Poslodavca bez obzira na vrstu ugovora o radu, oblik radnog vremena i mjesto rada.

(3) Izrazi koji se za fizičke osobe u ovom Pravilniku koriste u muškom rodu su neutralni i odnose se na osobe muškog i ženskog spola.

Odnos Pravilnika s drugim pozitivnim propisima

Članak 2.

(1) Na pitanja koja nisu uređena Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

(2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili nekim drugim zakonom nije drukčije određeno.

(3) Ako se obvezujućim kolektivnim ugovorom pojedini uvjeti rada urede povoljnije od uvjeta uređenih Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

(4) Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba Pravilnika te odredbe Pravilnika sastavni su dio ugovora o radu.

Temeljna prava i obveze iz radnog odnosa

Članak 3.

- (1) Radnik je obavezan savjesno, stručno i marljivo osobno obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopljen ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Poslodavac je obavezan radniku isplatiti plaću za obavljene posao i omogućiti mu ostvarenje drugih prava uređenih ovim Pravilnikom.
- (2) Radnik materijalno i kazneno odgovara za imovinu Poslodavca koja mu je povjerena i kojom se služi u svom radu. Zabranjeno je svako neovlašteno raspolaganje ili posluživanje imovinom Poslodavca tijekom i izvan radnog vremena i prostorija Poslodavca.
- (3) Radnici su obavezni pristojno se i prikladno odnositi međusobno, prema pretpostavljenim, strankama i poslovnim partnerima te izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad, poslovanje ili nanosi štetu Poslodavcu. Zabranjeno je svako izazivanje svađe, nereda, tučnjave te drugo neprikladno ponašanje na radnom mjestu u vrijeme i izvan radnog vremena.
- (4) Sva postupanja radnika koja su suprotna odredbama ovog Pravilnika odnosno drugim aktima Poslodavca mogu za posljedicu imati otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.

Članak 4.

- (1) Poslodavac samostalno utvrđuje svoj ustroj, organizacijske cjeline i njihove dijelove, strukturu i broj zaposlenih, kao i uvjete koje moraju ispunjavati radnici za obavljanje pojedinih poslova radnog mjesta.
- (2) Unutar Poslodavca ustrojene su ustrojstvene jedinice, i to:
 - a) Služba za opće, administrativne i računovodstveno-financijske poslove,
 - b) Kuhinja Crvenog križa u Pakracu,
 - c) Skrb izvan vlastite obitelji za starije i nemoćne osobe u Marinom Selu,
 - d) Dječje odmaralište na otoku Viru.
- (3) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.
- (4) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
- (5) Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac je dužan omogućiti radniku upoznavanje s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.
- (6) Radnik ima pravo dobiti uvid u Pravilnik o radu, poseban Pravilnik i druge opće akte Poslodavca, sporazum između Radničkog vijeća i Poslodavca i kolektivni ugovor koji obvezuje Poslodavca te je dužan po sklapanju ugovora o radu upoznati se s propisima o zaštiti na radu i općim aktima Poslodavca.

Zabrana diskriminacije

Članak 5.

- (1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom i posebnim zakonima. Posebno je zabranjeno stavljanje u nepovoljan položaj osobe koja traži posao ili je zaposlenik Poslodavca na temelju rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovine, rođenja, naobrazbe, društvenog položaja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, članstva u sindikatu, tjelesnih i socijalnih poteškoća te drugih osobina.

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

Poslovna tajna

Članak 6.

(1) Radnik se obvezuje bez vremenskog ograničenja čuvati poslovnu tajnu do čijeg saznanja dođe u obavljanju svojih radnih zadataka.

(2) Poslovnom tajnom smatraju se svi podaci, povjerljive informacije, dokumenti, planovi i postupci koje radnik sazna u obavljanju rada, a naročito sadržaj poslovne i druge dokumentacije, sadržaj odredaba ugovora, kao i podaci koji se tiču cjelokupnog poslovanja Poslodavca i poslovnih odnosa s poslovnim partnerima Poslodavac, odnosno svaka druga informacija koja bi mogla imati posljedice za interese Poslodavca.

(3) Poslovnom tajnom osobito se smatraju:

- a) podaci koje Poslodavac dobije od nadležnog državnog tijela ili službenika,
- b) podaci iz izrade programa razvoja Poslodavca te podaci o izvorima i uvjetima nabave i prodaje,
- c) podaci dobiveni na stručnim seminarima, školovanju i specijalizaciji radnika,
- d) visina plaće i ostalih materijalnih primanja radnika,
- e) podaci iz ugovora svih vrsta koje je sklopio ili se odnose na Poslodavca,
- f) podaci dobiveni od poslovnih partnera koji se odnose se na buduće projekte,
- g) sve isprave i podaci iskazani u računovodstvu i financijama,
- h) podaci koji sadrže ponude za natječaj ili javno nadmetanje do objavljivanja rezultata,
- i) podaci o organizaciji rada, načelima rukovođenja, materijalno-financijskom poslovanju,
- j) informacije iz područja marketinga, podaci o plaći i drugim osobnim primanjima,
- k) podaci koji se odnose na osobne i obiteljske prilike radnika,
- l) drugi podaci koji se prema posebnim propisima, zakonom ili odlukom Poslodavca smatraju poslovnom tajnom, ili su kao poslovna tajna određeni općim aktom Poslodavca.

(4) Nitko ne smije priopćavati ili na bilo koji način učiniti dostupnim trećim osobama podatke i informacije iz stavka 2. i 3. ovog članka bez prethodnog odobrenja Poslodavca.

(5) Za priopćavanje ili činjenje dostupnim podataka koji predstavljaju poslovnu tajnu odgovara radnik koji je poslovnu tajnu odao neovlaštenoj osobi, kao i radnik koji je bio dužan čuvati podatke i isprave koji se smatraju poslovnom tajnom.

(6) Strogo je zabranjeno iz poslovnih prostorija Poslodavca iznositi isprave i podatke u fizičkom, digitalnom ili kakvom drugom obliku, koje se smatraju poslovnom tajnom.

(7) Postupanje protivno odredbama ovog članka predstavlja osobitu tešku povredu obveza iz radnog odnosa i razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, uz obvezu radnika naknaditi Poslodavcu nastalu štetu.

GLAVA II.

RADNI ODNOS

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 7.

(1) Svaka osoba može, uz ispunjavanje općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa i posebnih uvjeta za rad na određenim poslovima propisanih Zakonom, kolektivnim ugovorom, Pravilnikom, posebnim Pravilnikom ili drugim općim aktom Poslodavca, slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete zasnovati radni odnos s Poslodavcem.

(2) Radni odnos zasniva se na temelju odluke Poslodavca, a sukladno odredbama Zakona, ovog Pravilnika i posebnog Pravilnika, sklapanjem ugovora o radu u pisanom obliku sa svim bitnim sastojcima, a propust sklapanja ugovora o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost ugovora.

(3) Ugovor o radu mora sadržavati sastojke predviđene Zakonom, a pitanja koja nisu uređena ugovorom o radu rješavaju se neposrednom primjenom odredaba Pravilnika, posebnog Pravilnika, odluka Poslodavca donesenih na temelju ovlasti iz Pravilnika i ostalih akata Poslodavca.

(4) Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba Pravilnika ili posebnog Pravilnika, odredbe Pravilnika ili posebnog Pravilnika sastavni su dio ugovora o radu.

(5) U postupku sklapanja ugovora o radu Poslodavac ne smije tražiti od osobe koja želi sklopiti ugovor o radu podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja ne mora se odgovoriti.

(6) Radnik počinje s radom na dan određen ugovorom o radu, a u slučaju da radnik ne počne s radom toga dana, to predstavlja razlog za raskid ugovora o radu, o čemu se neće donositi posebna odluka Poslodavca, a radnik će biti u obvezi Poslodavcu naknaditi eventualno nastalu štetu.

(7) Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje, a pisanu potvrdu ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku.

(8) Smatrat će se da je Poslodavac ispunio svoju obvezu iz stavka 7. ovog članka ako radniku uruči presliku propisanog obrasca prijave ovjerenog po nadležnom tijelu.

Obavljanje poslova radnog mjesta

Članak 8.

(1) Radnik radi poslove radnog mjesta koje je sklopljen ugovor o radu.

(2) Iznimno, ako potreba i organizacija rada to zahtijevaju, radnik je dužan na temelju usmenog naloga, potvrđenog u pisanom obliku od strane ovlaštene osobe Poslodavca i predanog radniku najkasnije sljedećeg radnog dana od danog usmenog naloga, obavljati druge poslove.

(3) Poslodavac može radnika privremeno rasporediti na drugo mjesto rada ili drugo radno mjesto bez obzira na njegovu stručnu spremu ili zanimanje.

(4) Privremeni raspored iz stavka 3. ovog članka može trajati do 30 radnih dana, ili dok za to postoji potreba.

(5) Za vrijeme privremenog rasporeda radnik ima pravo na plaću radnog mjesta kojeg privremeno obavlja, ako je to za njega povoljnije.

Trajanje ugovora o radu

Članak 9.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom ili Pravilnikom nije drukčije određeno.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje dok ga jedna od ugovornih strana ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.

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

(4) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, u najdužem trajanju od tri godine, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a naročito kad se radi o zamjeni privremeno nenazočnog zaposlenika, vremenski i stvarno ograničenom povećanju opsega poslova i privremenim poslovima za obavljanje kojih postoji iznimna potreba.

(5) Uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme smije se sklopiti s istim zaposlenikom samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru mora navesti, a ukupno trajanje svih uzastopnih

ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od 3 godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog zaposlenika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno Zakonom.

(6) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka određenog ugovorom.

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

Mjesto rada

Članak 10.

(1) Poslovi se obavljaju u sjedištu Poslodavca, a po potrebi na drugom području Republike Hrvatske, u skladu s odlukom Poslodavca.

(2) U cilju ostvarivanja osnovnih zadaća Hrvatskog Crvenog križa i Poslodavca, Poslodavac može u iznimnim situacijama donijeti odluku da se radniku privremeno ili trajno odredi drugo mjesto rada, izvan sjedišta Poslodavca, u jednoj od ustrojstvenih jedinica Poslodavca, i to zbog:

a) neodgodivog obavljanja poslova,

b) povećanja broja izvršitelja uslijed povećanja opsega posla izvan sjedišta Poslodavca,

c) efikasnijeg obavljanja određenih neodgodivih poslova i zadataka,

d) u drugim situacijama u kojima to Poslodavac smatra opravdanim.

(3) Upućivanje radnika iz stavka 2. ovog članka ne smatra se promjenom radnog mjesta.

(4) Odbijanje radnika na upućivanje iz stavka 2. ovog članka smatra se razlogom za otkaz ugovora o radu.

(5) Odluka iz stavka 2. ovog članka radniku se mora dostaviti najkasnije 10 radnih dana prije dana početka rada sukladno odluci.

Izdvojeno mjesto rada

Članak 11.

(1) Radnici mogu raditi na izdvojenom mjestu rada (obavljanje poslova kod kuće) ako je to predviđeno ugovorom o radu.

(2) Za vrijeme rada kod kuće, mjesto rada mora udovoljavati minimalnim sigurnosnim i zdravstvenim zahtjevima te tehničkim standardima u skladu sa Zakonom, posebnim zakonima i drugim propisima.

(3) Radnik će za vrijeme rada kod kuće imati na raspolaganju odgovarajuću opremu za obavljanje poslova radnog mjesta, koju će pribaviti i održavati Poslodavac.

(4) U slučaju da za obavljanje poslova radnog mjesta bude potrebna druga oprema koju Poslodavac nije pribavio, radnik istu, u slučaju opravdanosti, može pribaviti po odobrenju nadređenog, a trošak nabave snositi će Poslodavac.

(5) Poslodavac može, u slučaju potrebe, bez najave obaviti izvanrednu kontrolu kvalitete i kvantitete rada te prisutnosti na radu kod kuće radnika.

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

(7) Za rad iz stavka 6. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Odluka o potrebi zapošljavanja

Članak 12.

- (1) Ako se utvrdi da se uredno obavljanje poslova ne može osigurati drugačijim rasporedom radnika zaposlenih kod Poslodavca, Poslodavac će odlučiti o zapošljavanju novog radnika, a potreba za radnikom može se objaviti putem natječaja ili oglasom u medijima.
- (2) Ako je potreba za radnikom objavljena natječajem ili oglasom, Poslodavac će odluku o izboru osobe s kojom namjerava sklopiti ugovor o radu donijeti nakon proteka roka za podnošenje prijave.

Provjera sposobnosti

Članak 13.

- (1) Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom, Poslodavac može odrediti provjeru sposobnosti, znanja i vještina potrebnih za obavljanje poslova za koje se sklapa ugovor o radu.
- (2) Provjeru sposobnosti provodi, intervjuom, testiranjem, rješavanjem određenih radnih zadataka ili na drugi prikladan način, ovisno o vrsti poslova koje zaposlenik treba obavljati u radnom odnosu, stručno povjerenstvo koje imenuje Poslodavac, a konačnu odluku o zaposlenju osobe donosi ravnatelj.
- (3) Posebna zdravstvena sposobnost uvjet je za obavljanje onih poslova na kojima radnik, u skladu s posebnim propisima, može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.
- (4) Poslodavac može o svom trošku, prije sklapanja ugovora o radu, uputiti na liječnički pregled svaku osobu s kojom se sklapa ugovor o radu u svrhu utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova određenog radnog mjesta.
- (5) Poslodavac mora o svom trošku, prije sklapanja ugovora o radu, uputiti na liječnički pregled svaku osobu s kojom se sklapa ugovor o radu radnog mjesta s posebnim uvjetima rada.
- (6) Prilikom zasnivanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili kojoj drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili ugrožava život ili zdravlje osoba i trećih osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u kontakt.
- (7) Propust radnika da postupi u skladu sa stavkom 6. ovog članka predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa i razlog za otkazivanje ugovora o radu.
- (8) U slučaju stavka 7. ovog članka Poslodavac može donijeti odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu bez odrađivanja otkaznog roka.

Opći i posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 14.

- (1) Opći i posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa utvrđeni su Zakonom, posebnim propisima, Pravilnikom i posebnim Pravilnikom.
- (2) Općim uvjetima smatraju se opća zdravstvena sposobnost i odgovarajuća dob za zaposlenje.
- (3) Odlukom Poslodavca kao posebni uvjeti za pojedino radno mjesto mogu se utvrditi stručna sprema, radni staž, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla, radno iskustvo, godine života radnika, posebna zdravstvena sposobnost radnika te drugi posebni uvjeti potrebni za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta.
- (4) Ugovor o radu sklapa se s osobom koja ispunjava opće i posebne uvjete.
- (5) Iznimno, ugovor o radu može se sklopiti s osobom koja ne ispunjava propisane posebne uvjete ako ta osoba posjeduje odgovarajuća znanja i vještine za obavljanje poslova radnog mjesta.

Probni rad

Članak 15.

- (1) Poslodavac može donijeti odluku da se pri sklapanju ugovora o radu ugovori probni rad.
- (2) Probni rad ugovora se radi utvrđivanja ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se sklapa ugovor o radu.
- (3) Trajanje probnog rada za radnike određuje se ugovorom o radu, pri čemu probni rad ne može trajati duže od 6 mjeseci.
- (4) Probni rad radnika prati i vrednuje neposredno nadređeni radnik.
- (5) Ako je ugovorom o radu predviđen probni rad, u slučaju otkaza ugovora o radu otkazni rok traje 7 radnih dana.
- (6) Ako radniku nije otkazan ugovor o radu najkasnije posljednjeg dana probnog rada smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Upoznavanje s propisima i internim pravilima te uvođenje u rad

Članak 16.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnika se upozna s temeljnim pravima i obvezama iz radnog odnosa te mu se, sukladno članku 4. Pravilnika, omogućuje uvid u Pravilnik, posebni Pravilnik i druge opće akte Poslodavca neophodne za upoznavanje s općim pravima i obvezama radnika te akte koji su neposredno vezani uz djelokrug rada radnika koji se odnose na zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu i zaštitu od požara.
- (2) Sklapanjem ugovora o radu radnik potvrđuje da je upoznat s pravima i obvezama iz radnog odnosa te aktima Poslodavca.

GLAVA III.

ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA

Omogućavanje zaštite života i zdravlja

Članak 17.

- (1) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i način koji ne ugrožava zdravlje radnika te ga, na temelju procjene rizika, osposobiti za rad na siguran način i način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu sa Zakonom i posebnim zakonima.
- (2) Poslodavac je dužan osigurati zaštitu zdravlja i sigurnost radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito održavati prostorije, postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te ih prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere za zaštitu zdravlja i sigurnost radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu, zaštitnim mjerama i mjerama koje Poslodavac poduzima kako bi radnik bio pravodobno obaviješten o ozbiljnim i neizbježnim opasnostima i potrebi hitnog napuštanja radnog mjesta te osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi druge odgovarajuće mjere zaštite u skladu s posebnim zakonom.

Poštivanje mjera zaštite na radu i dužnost obavješćivanja

Članak 18.

- (1) Radnik je dužan raditi s odgovarajućim stupnjem pažnje uz poštivanje propisnih mjera zaštite i sigurnosti na radu i upozorenjima nadređenog radnika te je dužan upozoriti na svoje eventualne

nedostatke ili bolesti koje bi mogle izazvati opasnost za život ili zdravlje njega i drugih radnika, podvrgnuti se provjeri koncentracije alkohola u krvi ili drugih sredstava ovisnosti odnosno bolesti te pristupiti zdravstvenim pregledima na koje bude upućen.

(2) Radnik je, u provedbi mjera zaštite i sigurnosti na radu, obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu, bez odgode obavijestiti neposrednog nadređenog radnika o događaju koji predstavlja moguću opasnost za život i zdravlje te provoditi druge pozitivnim propisima propisane ili od Poslodavca određene mjere.

(3) Radnik je osobito obavezan:

a) raditi s dužnom pozornošću i na način koji ne ugrožava život ili zdravlje sebe i drugih radnika te sigurnost opreme i uređaja,

b) na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,

c) upoznati Poslodavca ili nadležnog liječnika kod zasnivanja radnog odnosa i u tijeku rada, na tjelesne nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život i zdravlje radnika ili okoliš,

d) podvrgnuti se provjeri utjecaja alkohola, droga ili drugih sredstava ovisnosti ili bolesti,

e) pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima.

(4) Svaki radnik koji svojim postupcima utječe na život i zdravlje i sigurnost odgovoran je za vlastiti život, zdravlje i sigurnost te život, zdravlje i sigurnost drugih radnika.

(5) Propust radnika da postupi u skladu s odredbama ovog članka predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa i razlog za otkazivanje ugovora o radu.

Članak 19.

Radnik ima pravo predlagati i zahtijevati od Poslodavca primjenu odgovarajućih mjera zaštite života i zdravlja kojim će se ukloniti izvor opasnosti ili opasnost ublažiti.

Članak 20.

(1) Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac je obavezan upoznati radnika s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te pravima i obavezama radnika u pogledu zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

(2) Poslodavac je obavezan obavještavati radnika o opasnostima i štetnostima radnog mjesta davanjem odgovarajućih obavijesti i uputa za rad te postavljanjem znakova sigurnosti i općih obavijesti.

Članak 21.

(1) Poslodavac je obavezan:

a) procjenjivati rizik sigurnosti i zdravlja radnika na radu, uključujući rizik sigurnosti i zdravlja radnika na radu kojima su izložene pojedine skupine radnika,

b) odlučivati o zaštitnim mjerama koje će se primjenjivati i zaštitnoj opremi koja će se upotrebljavati, ako to Poslodavac smatra potrebnim,

c) voditi popis nesreća na radu koje su prouzrokovale nesposobnost za rad,

d) za nadležna tijela sastavljati izvješća o nesrećama na radu.

(2) Osim radnji iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac je obavezan primijeniti odgovarajuće mjere kako bi radnici i njihovi predstavnici bili obaviješteni o opasnostima za život i zdravlje, mjerama zaštite na radnom mjestu te mjerama koje Poslodavac poduzima kako bi radnici bili pravodobno obaviješteni o ozbiljnim i neizbježnim opasnostima i potrebama hitnog napuštanja radnog mjesta.

GLAVA IV.

ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Dužnost dostave osobnih podataka

Članak 22.

(1) Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada i propisima kojima se uređuju radni odnosi te podatke potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, kao što su podaci za obračun i isplatu plaće, obračun i isplatu poreza na dohodak, podaci potrebni za prijavljivanje u sustav zdravstvenog i mirovinskog osiguranja, podaci o obrazovanju i određenim specijalističkim znanjima, ugovornoj zabrani natjecanja s prethodnim poslodavcem, podaci vezani uz zaštitu majčinstva, očinstvu, dojenju djeteta, statusu samohranog roditelja, profesionalnoj bolesti, ozljedi na radu, profesionalnoj nesposobnosti za rad, neposrednoj opasnosti od nastanka invalidnosti, invalidnosti, obvezama uzdržavanja koje terete zaposlenika, eventualnoj osposobljenosti za zaštitu na radu i zaštitu od požara i slično.

(2) U slučaju izmjene podataka iz stavka 1. ovog članka i članka 23. Pravilnika radnik je dužan bez odgode o takvoj promjeni obavijestiti Poslodavca.

(3) Radnik koji ne dostavi podatke iz stavka 1. ovog članka i članka 23. Pravilnika snosit će štetne posljedice.

Članak 23.

(1) Poslodavac prikuplja i obrađuje osobne podatke radnika u svrhu urednog vođenja evidencije s područja rada, i to:

- ime i (djevojačko) prezime radnika,
- osobni identifikacijski broj,
- dan, mjesec i godina rođenja,
- država, općina i mjesto rođenja,
- adresa prebivališta ili boravišta,
- broj telefona ili mobilnog uređaja,
- mjesto rada,
- zanimanje,
- stručna sprema i stručno obrazovanje,
- radno mjesto,
- radno vrijeme,
- radni staž do zaposlenja kod Poslodavca,
- podatak o ugovoru na određeno ili neodređeno radno vrijeme,
- podatak o ugovoru na puno ili nepuno radno vrijeme,
- zdravstvena sposobnost, invalidnost ili bolesti koje onemogućuju ili bitno ometaju izvršenje obveza iz radnog odnosa,
- postojanje ugovora o radu kod drugog poslodavca,
- datum zasnivanja radnog odnosa,
- datum i razlog prestanka radnog odnosa,
- kategorija vozačke dozvole,
- ime i prezime, adresa i broj telefona liječnika opće prakse.

(2) Osim podataka iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima i članovima njihove obitelji čije prikupljanje, vođenje i obrada su utvrđeni zakonom ili drugim posebnim propisom u svrhu ostvarivanja prava iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom.

(3) Prije prikupljanja i obrade podataka iz stavka 1. i stavka 2. ovog članka, radnik mora potpisati privolu o prikupljanju i obradi podataka u pisanom obliku.

Članak 24.

(1) Poslodavac imenuje osobu ovlaštenu prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećima podatke iz članka 22. i članka 23. Pravilnika.

(2) Podaci iz članka 22. i članka 23. Pravilnika predstavljaju poslovnu tajnu te se moraju trajno čuvati kao povjerljivi, a mogu se koristiti samo u svrhu propisanu zakonom i Pravilnikom.

(3) Podaci iz članka 22. i članka 23. Pravilnika za čije čuvanje ne postoji pravni ili stvarni razlozi brisat će se iz evidencije osobnih podataka.

GLAVA V.

POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA I DISKRIMINACIJE

Članak 25.

(1) Poslodavac štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima, osiguravajući uvjete u kojima radnici neće biti izloženi uznemiravanju, spolnom uznemiravanju i bilo kojem drugom obliku diskriminacije te će u tu svrhu poduzimati preventivne mjere.

(2) Poslodavac štiti radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta sukladno posebnim zakonima, a osobito u odnosu na kriterij za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanje na poslu, pristup svim vrstama i stupnjevima školovanja, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, profesionalnog usmjeravanja te prekvalifikaciju, uvjete zaposlenja i rada, sva prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti, članstvo i djelovanje u udrugama zaposlenika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva, usklađivanje profesionalnog i privatnog života, trudnoću, porod, roditeljstvo i sve oblike skrbištva, uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izbora obvezne radne odjeće, načina kontrole radnika i imovine, te svim drugim pitanjima koja izravno ili neizravno utječu na diskriminaciju radnika.

Članak 26.

Postupci kojima se radnik na bilo koji način uznemirava ili na drugi način diskriminira smatraju se teškim povredama obveza iz radnog odnosa.

Članak 27.

(1) Poslodavac, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenuje osobu koja je, osim ravnatelja, ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika te o tome, u roku 8 dana od dana imenovanja, obavještava radnike objavljivanjem odluke na oglasnoj ploči Poslodavca.

(2) Osoba iz stavka 1. ovog članka može biti radnik ili osoba koja nije zaposlena kod Poslodavca.

Članak 28.

(1) Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo osobi iz članka 28. Pravilnika podnijeti pisanu pritužbu u roku 8 dana od dana kad je uznemiravan ili spolno uznemiravan.

- (2) Pritužba mora sadržavati točan opis i vrijeme poduzetih radnji za koje se smatra da predstavlja uznemiravanja ili spolno uznemiravanje.
- (3) Osoba iz članka 27. Pravilnika dužna je u roku 8 dana od dana dostave pritužbe istu ispitati i u slučaju utvrđivanja uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, poduzeti sve potrebne mjere u svrhu sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.
- (4) U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe, obvezno će se saslušati radnik koji je podnio pritužbu, radnik na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i pravilnog utvrđivanja svih činjenica, i druge osobe koje o predmetu pritužbe imaju ili mogu imati saznanja te izvesti druge odgovarajuće dokaze za koje se procjeni da su u konkretnom slučaju potrebni.
- (5) O svim provedenim radnjama sastavlja se zapisnik ili službena zabilješka te je osoba iz članka 27. dužna o svim pritužbama i poduzetim radnjama obavijestiti Poslodavca.
- (6) Radnik koji je podnio pritužbu i radnik na kojeg se pritužba odnosi mogu zahtijevati da prilikom njihovog saslušanja bude prisutan sindikalni povjerenik, predstavnik radničkog vijeća ili odvjetnik.

Članak 29.

- (1) Kad osoba iz članka 27. Pravilnika utvrdi postojanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja obavijestit će Poslodavca o potrebi poduzimanja hitnih mjera u svrhu sprječavanja daljnjeg uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.
- (2) Osoba iz članka 27. Pravilnika može predložiti poduzimanje odgovarajućih radnji u svrhu otklanjanja uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.
- (3) Osoba iz članka 27. Pravilnika može protiv radnika za kojega je utvrđeno da je uznemiravao ili spolno uznemiravao drugog radnika:
 - a) predložiti otkaz ugovora o radu i istodobno sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, a ako radnik to dobije, predložiti izvanredni otkaz ugovora o radu,
 - b) upozoriti na povredu radne obveze s mogućnošću izvanrednog otkazivanja ugovora o radu ako se radi o lakšem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja,
 - c) privremeno rasporediti na druge poslove ili drugo mjesto rada,
 - d) poduzeti druge radnje koje Poslodavac smatra svrsishodnim.
- (4) Osoba iz članka 27. Pravilnika može protiv radnika za kojega je utvrđeno da je uznemiravan ili spolno uznemiravan:
 - a) privremeno rasporediti na drugo mjesto rada uz radnikovu suglasnost,
 - b) odobriti privremeni prestanak rada uz naknadu plaće dok osiguranja zaštite od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja,
 - c) poduzeti druge radnje koje Poslodavac smatra svrsishodnim.
- (5) Ako Poslodavac ili osoba iz članka 27. Pravilnika ne poduzmu odgovarajuće mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja u slučaju utvrđivanja osnovanosti pritužbe ili osoba iz članka 27. Pravilnika ne ispita pritužbu u roku, radnik za kojeg je utvrđeno da je uznemiravan ili spolno uznemiravan, odnosno radnik koji je podnio pritužbu, ima pravo u daljnjem roku od 8 dana zatražiti zaštitu pred nadležnim sudom.
- (6) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da poduzme odgovarajuće mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, radnik nije dužan dostaviti pritužbu iz članka 28. Pravilnika osobi iz članka 27. Pravilnika, nego ima pravo prekinuti rad uz uvjet da u daljnjem roku od 8 dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom, a o tome obavijesti Poslodavca.

Članak 30.

Poslodavac se obvezuje osigurati uvjete u kojima radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.

Članak 31.

(1) Ovlaštena osoba iz članka 27. Pravilnika te sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe dužne su, kao tajnu, čuvati sve podatke i isprave koje su im na bilo koji način učinjene dostupnim tijekom ili u vezi s postupkom rješavanja pritužbe.

(2) Ovlaštena osoba iz članka 27. Pravilnika dužna je pravodobno upozoriti sve osobe koje sudjeluju u postupku rješavanja pritužbe na dužnost čuvanja tajne.

Članak 32.

Na postupak i mjere za zaštitu od diskriminacije primjenjuju se odredbe kojima je propisan postupak i mjere za zaštitu dostojanstva.

GLAVA VI.

OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje

Članak 33.

(1) Poslodavac je dužan, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, a osobito prilikom uvođenja novog načina i organizacije rada, omogućiti radnicima školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

(2) Radnici su dužni sudjelovati u školovanju, obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju za rad na koje ih upućuje Poslodavac, a izvan takvih aktivnosti školuju se, obrazuju, osposobljavaju i usavršavaju za rad u skladu s mogućnostima i potrebama.

(3) Ako radnik odbije zahtjev Poslodavca za sudjelovanjem u školovanju, obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju za rad, Poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu.

(4) Radnik upućen na obrazovanje dužan je, redovito i u roku sudjelovati, izvršavati svoje obveze i završiti obrazovanje.

(5) Neopravdano i neredovito sudjelovanje, izvršavanje obveza i završavanje školovanja, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad predstavlja razlog za redoviti otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.

(6) U slučaju obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja međusobna prava i obveze Poslodavca i radnika uredit će se posebnim ugovorom u skladu s Pravilnikom i ugovorom o radu.

Članak 34.

(1) Troškove školovanja, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja Poslodavac snosi:

a) do 100% ako se radnik školuje, obrazuje, osposobljava i usavršava za potrebe Poslodavca,

b) do 50% ako se radnik školuje, obrazuje, osposobljava i usavršava za osobne potrebe.

(2) Odluku u snošenju troškova školovanja, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja iz stavka 1. točke b) ovog članka Poslodavac donosi svakom pojedinom slučaju.

(3) Radnik kojemu je (su)financiran trošak školovanja, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja dužan je po završetku školovanja, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja biti zaposlen kod Poslodavca minimalno dvostruko više vremena od vremena trajanja školovanja, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja.

(4) U slučaju prestanka radnog odnosa prije roka propisanog stavkom 3. ovog članka radnik je dužan Poslodavcu isplatiti iznos (su)financiranih troškova školovanja, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja.

- (5) Odluku iz stavka 4. ovog članka donosi ravnatelj Poslodavca.
- (6) Međusobna prava i obveze radnika i Poslodavca po osnovi su(financiranja troškova školovanja, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja uređuju se posebnim ugovorom.

Osposobljavanje pripravnika

Članak 35.

- (1) Osobe koje se prvi put zapošljavaju u zanimanju za koje su se školovali te osobe čije je radno iskustvo u zanimanju za koje su se školovali kraće od radnog iskustva za obavljanje radnog mjesta propisanog Pravilnikom imaju status pripravnika te se osposobljavaju za samostalan rad prema programu koji obuhvaća upoznavanje s djelatnošću i organizacijom Poslodavca, upoznavanje općih akata Poslodavca, upoznavanje mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu i zaštita od požara, upoznavanje s poslovima zanimanja za koje se pripravnik osposobljava, polaganje stručnog ispita ako je to propisano Zakonom ili drugim propisima.
- (2) S pripravnikom se, u pravilu, sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme ako prema predviđenom planu postoji potreba za popunjavanje određenih radnih mjesta.
- (3) Nezadovoljavanje zahtjevima pripravničkog staža ili kršenje obveza iz radnog odnosa predstavlja razlog za redoviti otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem.
- (4) Pripravnički staž traje najduže godinu dana.
- (5) Vrijeme pripravničkog staža produžiti će se onoliko koliko je pripravnik opravdano odsutan s rada.
- (6) Pripravnik ima sva prava iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom kao drugi radnici Poslodavca.

Članak 36.

- (1) Pripravnik ne smije samostalno obavljati poslove radnog mjesta za koje se osposobljava, već mu se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.
- (2) Program stručnog osposobljavanja obuhvaća osnove koje pripravnik mora upoznati tijekom pripravničkog staža i stručnog osposobljavanja.
- (3) Tijekom pripravničkog staža radnik će sudjelovati u radu svih službi.
- (4) Protekom pripravničkog staža mentor ravnatelju Poslodavca predaje izvješće o pripravništvu te se, u slučaju posebne odluke Poslodavca, izvršava provjera, ocjenjivanje i mišljenje uspješnosti provedenog stručnog osposobljavanja te ocjenjivanje osposobljenosti za daljnji samostalan rad.
- (5) Provjeru, ocjenjivanje i mišljenje provodi osoba ili tijelo koje ovlasti Poslodavac posebnom odlukom.
- (6) Pripravniku za koga se ocijeni da nije osposobljen za samostalan rad Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu zbog nezadovoljenja na probnom radu.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 37.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).
- (2) Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže godinu dana.

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

GLAVA VII.

ORGANIZACIJA RADA I PRAVILA O REDU NA RADU

Organizacija rada

Članak 38.

- (1) Organizacija rada, sistematizacija poslova, nazivi i koeficijenti radnih mjesta, opći i posebni uvjeti rada, plaća, dodaci na plaću i druga materijalna prava radnika uređeni se posebnim pravilnikom.
- (2) Poslove u organizacijskim jedinicama radnik obavlja na radnom mjestu određenom posebnim Pravilnikom.
- (3) Svako radno mjesto ima oznaku, naziv, uvjete potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta.
- (4) Broj izvršitelja radnog mjesta određuje se Pravilnikom o organizaciji, sistematizaciji i koeficijentima radnih mjesta.
- (5) Poslodavac je ovlašten sklopiti ugovor o radu s osobom koja nema stručnu spremu utvrđenu posebnim Pravilnikom ako utvrdi da je radnik osposobljen za obavljanje poslova radnog mjesta za koji se sklapa ugovor o radu, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 39.

- (1) Radnik je dužan poštivati hijerarhiju Poslodavca.
- (2) Radnik u čijem je opisu poslova radnog mjesta upravljanje određenim procesima rada (nadređeni radnik) dužan je organizirati rad i poslovanje u okviru svoje autonomije vodeći se načelima ekonomičnosti, efikasnosti te zaštite imovine i interesa Poslodavca, poznavati proces rada, obveze podređenih radnika te kontrolirati njihov rad.
- (3) Nadređeni radnik osobito je odgovoran:
 - a) kontrolirati i usmjeravati pravilno upotrebljavanje sredstava zaštite na radu, obavljanje poslova i radnih zadataka, zakonitost postupanja podređenih radnika te njihovo postupanje u skladu s pozitivnopravnim propisima,
 - b) bez odgode spriječiti i onemogućiti djelovanje radnika kojima bi se narušavala njihova sigurnost, sigurnost drugih radnika, trećih osoba, sigurnost sredstava rada i druge imovine Poslodavca te imovine trećih osoba,
 - c) bez odgode obavijestiti Poslodavca o radnjama iz stavka 3. točke b) ovog članka.

Članak 40.

U cilju uspješnog kvantitativnog i kvalitativnog organiziranja i obavljanja rada Poslodavac donosi pravilnike, upute, odluke, naredbe, naloge i druge akte.

Članak 41.

- (1) Radnici su dužni poslove radnog mjesta obavljati savjesno, uredno, u danim rokovima te su dužni surađivati u svrhu učinkovitog izvršenja radnih zadataka.
- (2) Poslove radnog mjesta radnici obavljaju prema pravilnicima, uputama, odlukama, naredbama, nalogama i drugim aktima Poslodavca.

Članak 42.

- (1) Za vrijeme radnog odnosa iz poslovnih prostorija Poslodavca ne smiju se odnositi izvornici ili preslike poslovnih dokumenata bez odobrenja Poslodavca.
- (2) Nakon prestanka radnog odnosa radnik je dužan predati sve izvornike i preslike podataka, dokumenata, planova i postupaka koji su mu bili povjereni odnosno kojima je na drugi način raspolagao za vrijeme radnog odnosa.
- (3) Zabranjeno je svako uzimanje, otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom Poslodavca.

Članak 43.

- (1) Radnici su dužni pridržavati se mjera i propisa iz Glave III. Pravilnika, uputa i savjeta koji su im dani u svrhu sprječavanja nesreće na radu i profesionalne bolesti s ciljem sprječavanja ili smanjenja istih te mjera i propisa za sprječavanje požara.
- (2) Svaki je radnik odgovoran za ispravnu uporabu sredstava rada, sredstava za zaštitu na radu i u vezi s radom te za pridržavanje mjera zaštita na radu i u vezi s radom i protupožarne zaštite.
- (3) Radnik je obavezan obavijestiti druge o opasnostima koje su povezane s obavljanjem posla pojedinog radnog mjesta i o propisima za sprječavanja opasnosti i nesreća.

Članak 44.

- (1) Radnik je dužan dolaziti na posao na vrijeme te poslove radnog mjesta obavljati uredno, potpuno, savjesno i u skladu s ugovorom o radu te pravilima rada pri Poslodavcu.
- (2) Radnici su dužno međusobno se poslovno korektno odnositi.
- (3) Poslodavac je dužan prema radniku postupiti na način propisan Zakonom, posebni propisima, ugovorom o radu, Pravilnikom te drugim propisima kojima se uređuje odnos radnika i Poslodavca.

Članak 45.

- (1) Radnik može dobiti uvid u propise koji se odnose na radni odnos, zaštitu na radu i u vezi s radom te protupožarnu zaštitu.
- (2) Pravilnici, poslovnici i druge odluke kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa, zaštitu života i zdravlja na radu i u vezi s radom, zaštitu privatnosti, zaštitu dostojanstva i diskriminacije te protupožarnu zaštitu objavljeni su na oglasnoj ploči poslodavca i radnik se ne može pozvati da s istima nije bio upoznat.

GLAVA VIII.

RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

1. RADNICI KOJI NEMAJU STATUS MOBILNIH RADNIKA

Radno vrijeme i raspored radnog vremena

Članak 46.

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

- (2) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredilo Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.
- (3) Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena, raspored dnevnog i tjednog radnog vremena na određenim poslovima te radna mjesta u kojima se rad odvija u smjenama utvrđuju se u skladu s odredbama Pravilnika i pisanom odlukom Poslodavca.
- (4) Raspored i trajanje radnog vremena može se izmijeniti odlukom Poslodavca zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada, potreba organizacije posla te drugih opravdanih razloga. O rasporedu i promjeni radnog vremena Poslodavac će obavijestiti radnika najkasnije 5 dana prije dana početka rada sukladno novoj odluci Poslodavca, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika ili u slučaju više sile.
- (5) Odluke iz stavka 3. i stavka 4. ovog članka objavit će se na oglasnoj ploči Poslodavca.
- (6) Poslodavac vodi evidenciju dolaska na rad i odlaska s rada te evidenciju prisutnosti na radu.

Puno radno vrijeme

Članak 47.

- (1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
- (2) Raspored radnog vremena utvrđuje se na način da se rad obavlja jednokratno, u osmosatnom radnom vremenu, unutar 5 radnih dana, u pravilu od ponedjeljka do petka.
- (3) Početak i završetak radnog vremena ravnatelj Poslodavca utvrđuje posebnom odlukom.
- (4) Ravnatelj Poslodavca može odlukom odrediti raspored radnog vremena različit od rasporeda radnog vremena iz stavka 2. ovog članka.

Nepuno radno vrijeme

Članak 48.

- (1) Rad u nepunom radnom vremenu ugovorit će se ako organizacija rada, priroda i opseg posla ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.
- (2) 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 poslodavcima.
- (3) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji radi u punom radnom vremenu za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji radi u nepunom radnom vremenu za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako postoji mogućnost za takvu vrstu rada.
- (4) Ako ugovorom o radu nije drukčije određeno, radniku s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu za koje je zasnovan radni odnos.
- (5) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (6) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ostvaruje ista prava kao radnik koji radi u punom radnom vremenu u vezi s dnevnim i tjednim odmorom, najkraćim trajanjem godišnjeg odmora i plaćenim dopustom.

Prekovremeni rad

Članak 49.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla, i u svim drugim slučajevima prijeko potrebe, radnik mora, na pisani zahtjev ili usmeni zahtjev Poslodavca, koji se mora pisano potvrditi u roku 7 dana od dana kad je prekovremeni rad naložen, raditi prekovremeno.

- (2) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.
- (3) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.
- (4) Prekovremenim radom ne smatra se rad izvan radnog vremena do kojeg je došlo zbog neizvršavanja, neefikasnog izvršavanja i planiranja, grešaka, nemara ili kašnjenja u rokovima i kvaliteti izvršavanja pojedinih zadataka ili projekata.
- (5) Prekovremeni rad ne može se naložiti maloljetnom radniku.
- (6) Trudnica, roditelj s djetetom do 8 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.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 50.

- (1) Preraspodjela radnog vremena može se odrediti odlukom Poslodavca zbog sezonske prirode djelatnosti, zastoja u poslu, povećanja obujma posla, osiguranja većeg broja slobodnih dana ili uštede energije, prirode određenih poslova te u drugim opravdanim slučajevima tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci.
- (2) Poslodavac je dužan pisanom odlukom utvrditi plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom i ne smije trajati duže od 48 sati tjedno, a iznimno 56 sati tjedno.
- (4) Za poslove sezonske naravi kolektivnim ugovorom se može predvidjeti da preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od 60 sati tjedno, uz uvjet da radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (5) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
- (6) Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 4. ovoga članka.
- (7) Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od 8 sati tijekom 24 sata.
- (8) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (9) O preraspodjeli radnog vremena Poslodavac mora obavijestiti radnika najkasnije 5 radnih dana prije početka preraspodjele radnog vremena.

Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 51.

- (1) 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.
- (2) Ako je radno vrijeme nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.
- (3) Ako je radno vrijeme nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.

- (4) Ako je radno vrijeme nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od 4 uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- (5) 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 tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.
- (6) 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.
- (7) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje nejednake preraspodjele radnog vremena.

GLAVA IX.

ODMORI I DOPUSTI

Odmor (stanka)

Članak 52.

- (1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima pravo na odmor (stanku) u trajanju 30 minuta.
- (2) Maloljetnik koji radi najmanje 4 sata i 30 minuta dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno.
- (3) Vrijeme provedeno na odmoru ubraja se u radno vrijeme.
- (4) Poslodavac može posebnom odlukom odrediti vrijeme korištenja odmora (stanke).

Dnevni odmor

Članak 53.

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

Tjedni odmor

Članak 54.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 48 sati, kojem se pribraja dnevni odmor.
- (2) Tjedni odmor u pravilu se koristi subotom i nedjeljom, osim ako Poslodavac posebnom odlukom ne odluči drukčije.
- (3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi u vrijeme tjednog odmora, osigurat će mu se korištenje tjednog odmora u tjednu koji slijedi tjednu u kojem nije koristio tjedni odmor.
- (4) Poslodavac i radnik mogu dogovoriti drukčiji način korištenja tjednog odmora iz stavka 4. ovog članka.

Godišnji odmor

Članak 55.

(1) Radnik ima pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju 20 radnih dana.

(2) Trajanje godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka uvećava se:

a) prema dužini radnog staža:

- do 3 godine – 1 radni dan,
- od 3 godine i 1 dan do 5 godina – 2 radna dana,
- od 5 godina i 1 dan do 10 godina – 3 radna dana,
- od 10 godina i 1 dan do 15 godina – 4 radna dana,
- od 15 godina i 1 dan do 20 godina – 5 radnih dana,
- od 20 godina i 1 dan do 25 godina – 6 radnih dana,
- od 25 godina i 1 dan do 30 godina – 7 radnih dana,
- više od 30 godina – 8 radnih dana.

(b) prema socijalno zdravstvenim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku jednog maloljetnog djeteta – 2 radna dana,
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako sljedeće maloljetno dijete – 1 radni dan,
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom – 3 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s utvrđenim stupnjem invaliditeta – 3 radna dana,
- osobi s utvrđenim stupnjem invaliditeta – 3 radna dana,
- osobi s utvrđenim stupnjem telesnog oštećenja najmanje 50% - 2 radna dana

c) prema uvjetima rada, složenosti posla, odgovornosti i otežanim uvjetima rada:

- grupa složenosti I. (ravnatelj) – 5 radnih dana,
- grupa složenosti II. (voditelj Služba za opće, administrativne i računovodstveno-financijske poslove, socijalni radnik – koordinator Skrbi izvan vlastite obitelji za starije i nemoćne osobe u Marinom Selu, koordinator Dječjeg odmaralište na otoku Viru, glavna medicinska sestra) – 4 radna dana
- grupa složenosti III. (upravni referent, materijalni knjigovođa, administrativni referent, medicinski tehničar, fizioterapeut, kuhar s majstorskim ispitom, ekonom/skladištar/kuhar) – 3 radna dana,
- grupa složenosti IV. (kućni majstor/vozač, njegovatelj) – 2 radna dana,
- grupa složenosti V. (kuhar, spremačica/pralja) – 1 radni dan.

c) prema stručnoj spremi:

- radnik sa završenim diplomskim sveučilišnim studijem ili specijalističkim diplomskim stručnim studijem – 4 radna dana,
- radnik sa završenim preddiplomskim sveučilišnim studijem ili stručnim studijem – 3 radna dana,
- radnik sa završenom srednjom školom – 2 radna dana,
- radnik sa završenom osnovnom školom – 1 radni dan.

(3) U slučaju kumulacije uvjeta za ostvarivanje više dana godišnjeg odmora od onog propisanog stavkom 2. ovog članka, maksimalno trajanje godišnjeg odmora iznosi 30 radnih dana.

(4) Blagdani, spomendani i neradni dani određeni zakonom te razdoblja privremene nesposobnosti za rad koje utvrdi ovlaštenu liječniku ne uračunavaju se u vrijeme trajanja godišnjeg odmora.

(5) Godišnji odmor u pravilu se koristi u dva dijela, pri čemu se prvi dio godišnjeg odmora od najmanje 10 neprekidnih radnih dana mora iskoristiti tijekom kalendarske godine u kojoj ostvare pravo na godišnji odmor, dok se drugi dio godišnjeg odmora mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja kalendarske godine koja slijedi iza kalendarske godine u kojoj ostvaruje pravo na godišnji odmor.

(6) Iznimno od stavka 5. ovog članka, ako to priroda posla i organizacija rada dozvoljavaju, radniku se može odobriti korištenje godišnjeg odmora u jednokratnom trajanju ili u više od dva dijela.

Članak 56.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće određenoj posebnim Pravilnikom.

Članak 57.

- (1) Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se godišnji odmor može uskratiti.
- (2) Poslodavac ne može umjesto korištenja godišnjeg odmora radniku isplatiti naknadu.
- (3) Sporazum suprotan stavku 1. i stavku 2. ovog članka ništetan je.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 58.

- (1) Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, a neprekidno radi kod Poslodavca kraće od 6 mjeseci ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od 1/12 godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (2) Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ako:
 - a) nije radio neprekidno 6 mjeseci u kalendarskoj godini u kojoj se zasnovan radni odnos,
 - b) ako radni odnos prestane prije 1. srpnja tekuće godine,
 - c) ako radni odnos prestane prije završetka roka iz točke a) ovog stavka ovog članka.
- (3) Pri izračunavanju trajanja razmjernog dijela godišnjeg odmora najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
- (4) Radnik kojem radni odnos prestaje, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 59.

- (1) U slučaju prestanka radnog odnosa radnik ima pravo iskoristiti stečeni godišnji odmor, a ako nije iskoristio godišnji odmor Poslodavac će mu isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 60.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora, do 30. lipnja tekuće godine, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada i radnog procesa te mogućnost za odmor i razonode radnika, a nakon pribavljenog mišljenja voditelja i koordinatora ustrojstvenih jedinica, utvrđuje ravnatelj odlukom koja sadrži podatke na temelju kojih je utvrđeno ukupno trajanje godišnjeg odmora pojedinom radniku.
- (2) Poslodavac mora obavijestiti radnika o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja najkasnije 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radnik je dužan pridržavati se rasporeda korištenja godišnjeg odmora te su izmjene istog moguće samo u iznimnim slučajevima.
- (4) Radniku se, na temelju odluke Poslodavca, može odgoditi ili prekinuti godišnji odmor, odnosno izmijeniti termin korištenja godišnjeg u svrhu obavljanja važnih i neodgodivih službenih poslova te ako to zahtijevaju organizacija rada i potrebe posla.

(5) Radniku kojemu je odgođen ili prekinut godišnji odmor na način određen stavkom 4. ovog članka mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora, uz uvažavanje njegovih potreba i mogućnosti za odmor i razonodu.

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

(7) Odbijanje prekida korištenja godišnjeg odmora ili promjene termina korištenja godišnjeg odmora predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

(8) Radnik ima pravo, najkasnije 15 dana prije planiranog korištenja godišnjeg odmora, pisanim zahtjevom zatražiti od Poslodavca korištenje godišnjeg odmora u terminu koji sam odredi.

(9) Poslodavac je dužan zahtjev radnika iz stavka 6. ovog članka razmotriti imajući u vidu objektivnu mogućnost s obzirom na obujam i raspored tekućih poslova te organizaciju rada.

Članak 61.

(1) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti voditelja ili koordinatora ustrojstvene jedinice, a u slučaju njihove odsutnosti ravnatelja, najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

(2) O korištenju godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi se posebna odluka.

Članak 62.

(1) Radnik je dužan prekinuti korištenje godišnjeg odmora ako tijekom korištenja godišnjeg odmora, zbog prijeke potrebe odvijanja procesa rada, bude pozvan vratiti se na rad.

(2) Radnik je dužan, u slučaju prekida korištenja godišnjeg odmora zbog korištenja bolovanja, vratiti se na rad po završetku korištenja bolovanja.

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

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji zaposlenik zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, zaposlenik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Članak 63.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od 10 dana, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Plaćeni dopust

Članak 64.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće za važne osobne potrebe, u trajanju do 7 radnih dana, i to:

a) za sklapanje braka radnika – 5 radnih dana,

b) za rođenje djeteta – 5 radnih dana,

- c) u slučaju teže bolesti supružnika, srodnika po krvi u pravoj liniji i njihovih supružnika, braće i sestara, pastorčadi i posvojenika, djece povjerena na čuvanje i odgoj ili djece na skrbi izvan vlastite obitelji, očuha i maćehe, posvojitelja i osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu – 5 radnih dana,
 - d) u slučaju smrti supružnika, srodnika po krvi u pravoj liniji i njihovih supružnika, braće i sestara, pastorčadi i posvojenika, djece povjerena na čuvanje i odgoj ili djece na skrbi izvan vlastite obitelji, očuha i maćehe, posvojitelja i osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu – 5 radnih dana,
 - e) u slučaju smrti osoba u tazbinskom srodstvu prvog stupnja – 2 radna dana,
 - f) za uklanjanje štetnih posljedica elementarnih nepogoda na objektima radnika – 3 radna dana,
 - g) za selidbe u mjestu prebivališta – 2 radna dana,
 - h) za selidbe izvan mjesta prebivališta – 4 radna dana.
 - i) za potrebe školovanja, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja na koje je radnika uputio Poslodavac – 7 radnih dana,
 - j) za potrebe školovanja, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja na osobni zahtjev – 5 radnih dana,
 - k) po osnovi dobrovoljnog darivanja krvi – 2 radna dana.
- (2) Pod darivanjem krvi smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.
- (3) O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti Poslodavca najmanje 3 dana unaprijed.
- (4) U slučaju nastupa slučaja iz ovog članka u trenutku radnikova izostanka u procesu rada zbog korištenja godišnjeg odmora, bolovanja ili neplaćenog dopusta, odnosno drugih opravdanih razloga, prava iz ovog članka ne mogu se prenositi.
- (5) Vrijeme provedeno na plaćenom dopustu smatra se vremenom provedenom na radu.

Članak 65.

- (1) Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac na temelju pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika. Radnik je u obvezi na zahtjev Poslodavca predložiti odgovarajuće isprave kojima dokazuje postojanje okolnosti zbog kojih se ostvaruje pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju općepoznatih okolnosti.
- (2) Plaćeni dopust koristi se isključivo u vrijeme nastupa događaja odnosno neposredno nakon nastupa događaja zbog kojeg radnik ima pravo na dopust, a ako je radnik u to vrijeme odsutan s rada iz bilo kojeg razloga, nema pravo na plaćeni dopust.

Odsutnost s posla

Članak 66.

- (1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kad je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.
- (2) Razdoblje odsutnosti s posla smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 67.

- (1) Poslodavac može, imajući u vidu objektivnu mogućnost s obzirom na obujam i raspored tekućih poslova te organizaciju rada, na zahtjev radnika odobriti neplaćeni dopust zbog:
 - a) njege člana uže obitelji,
 - b) gradnje ili popravka stambenog objekta,
 - c) liječenja na vlastiti trošak,
 - d) obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak,
 - e) u drugim opravdanim slučajevima.
- (2) Neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka u trajanju do 30 dana odobrava ravnatelj posebnom odlukom.
- (3) Neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka u trajanju duljem od 30 dana odobrava posebnom odlukom povjerenstvo koje imenuje ravnatelj.
- (4) Zahtjev iz stavka 1. ovog članka radnika mora dostaviti Poslodavcu najmanje 15 dana prije dana početka korištenja neplaćenog dopusta, osim u slučaju kad to objektivno nije moguće predvidjeti.
- (5) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- (6) Poslodavac može zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovog članka.
- (7) Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa i u vezi s njim.

Slobodni dani

Članak 68.

- (1) Umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana ovisno o ostvarenim satima prekovremenog rada.
- (2) Korištenje jednog slobodnog dana odobrava voditelj ili koordinator ustrojstvene jedinice.
- (3) Evidenciju prekovremenih sati vodi voditelj ili koordinator ustrojstvene jedinice te se po završetku tekućeg mjeseca evidencija dostavlja Službi za opće, administrativne i računovodstveno-financijske poslove.
- (4) Radnik je dužan o namjeri korištenja slobodnog dana obavijestiti voditelja ili koordinatora ustrojstvene jedinice, odnosno ravnatelja u slučaju njihovog odsustva, najmanje 1 dan prije dana korištenja slobodnog dana.
- (5) O korištenju slobodnih dana donosi se posebna odluka u svakom pojedinom slučaju.
- (6) Radnik koji je na službenom putovanju tijekom tjednog odmora ima pravo koristiti slobodne dane prema dogovoru s nadređenom osobom.

Članak 69.

Zamolbe za korištenje godišnjeg odmora, plaćenog dopusta i slobodnih dana voditelji ili koordinatori ustrojstvenih jedinica upućuju ravnatelju.

GLAVA X.

PLAĆE, NAKNADE PLAĆE, I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

Plaća, naknada plaće i ostala primanja

Članak 70.

- (1) Za obavljene rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se isplaćuje u novcu najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec, a za vrijeme opravdane spriječenosti za rad pravo na naknadu plaće, koja se isplaćuje zajedno s plaćom, odnosno umjesto nje, u rokovima isplate plaće.
- (2) Radnik ima pravo i na druga primanja utvrđena zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom, posebnim Pravilnikom ili Ugovorom o radu.
- (3) Poslodavac će najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun plaće, naknade plaće ili otpremnine.
- (4) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

Stimulativni dio plaće

Članak 71.

Ravnatelj Poslodavca može posebnom odlukom utvrditi pozitivni stimulativni dio plaće na temelju:

- a) ostvarene kvalitete i kvantitete obavljenog posla,
- b) pravovremenosti obavljenih poslova, radnih zadataka i normativa propisanih rokovima ili od strane neposredno nadređenog radnika,
- c) stupnja samostalnosti,
- d) inventivnosti u radu,
- e) očuvanju i poboljšanju poslovnog ugleda Poslodavca,
- f) odnosu prema sredstvima rada, poslovnoj dokumentaciji i slično,
- g) odnosu prema drugim radnicima, strankama i poslovnim partnerima,
- h) drugim sličnim karakteristikama za koje Poslodavac smatra opravdanim temeljem za određivanje.

Članak 72.

- (1) Poslodavac može utvrditi negativni stimulativni dio radnikove mjesečne plaće na temelju uvjeta iz člana 71. Pravilnika i članka 89. Pravilnika.
- (2) Odluku o umanjenju plaće (negativnom stimulativnom dijelu) donosi Poslodavac u svakom pojedinačnom slučaju.

Članak 73.

- (1) Iznos stimulativnog dijela plaće iz članka 71. i članka 72. određuje se u postotku od bruto plaće te može iznositi do 30% bruto plaće.
- (2) Iznos stimulativnog dijela plaće poslovna je tajna.

Otpremnina

Članak 74.

- (1) Radniku kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada ima pravo na otpremninu u visini određenoj Zakonom ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određen veći iznos otpremnine.
- (2) Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu neprekidnog trajanja radnog odnosa s Poslodavcem, s time da se otpremnina ne može odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca, a većem od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (3) Plaća iz stavka 2. ovog članka smatra se bruto plaćom radnika.
- (4) Odluku o visini otpremnine donosi Odbor Poslodavca.
- (5) Radnik ne ostvaruje pravo na otpremninu ako se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Članak 75.

Plaća i druga primanja, obračun plaće i drugih primanja te isplata plaće i drugih primanja predstavljaju poslovnu tajnu.

Članak 76.

Sva pitanja vezana uz materijalna prava radnika koja nisu propisano ovim Pravilnikom propisana su Posebnim pravilnikom.

GLAVA XI.

NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu

Članak 77.

- (1) Radnik je obvezan suzdržati se od svakog ponašanja kojim bi se mogao prouzročiti bilo kakav oblik štete Poslodavcu.
- (2) Radnik je obvezan prijaviti Poslodavcu svaki oblik štete ili pokušaj nanošenja štete Poslodavcu.

Članak 78.

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.
- (2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.
- (3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.
- (5) Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi zajedno s pripadajućim zakonskim zateznim kamatama.

(6) Visina štete utvrđuje se na osnovu cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, odnosno njene tržišne vrijednosti, a u slučaju izostanka potonjih tada procjenom vrijednosti.

Unaprijed određeni iznos naknade štete

Članak 79.

(1) Naknada štete Poslodavcu prouzrokovane skrivljenim ponašanjem radnika određuje se u unaprijed određenom iznosu 100,00 EUR, i to za svaku povredu obveze iz radnog odnosa, kako slijedi:

a) kašnjenje na posao, neopravdani izostanak s posla te odlazak s posla tijekom radnog vremena ili prije kraja radnog vremena bez odobrenja,

b) nemarno izvršavanje, neizvršavanje ili odbijanje izvršavanja poslova ili radnih zadataka,

c) nepoštivanja mjera zaštite na radu, mjera protupožarne zaštite, zakonskih odredbi i drugih propisa te odluka Poslodavca ili uputa neposredno nadređenog radnika,

d) nepoštivanje rokova obavljanja radnih zadataka ili otkaznog roka,

(2) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 1. ovog članka veća od utvrđenog iznosa naknade, Poslodavac ima pravo zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

(3) Poslodavac mora donijeti pisanu obrazloženu odluku o povredi i visini novčane obveze na temelju pismenog zahtjeva ili prijedloga rukovoditelja radnika.

(4) Radnik ima pravo protiv odluke iz stavka 3. ovog članka podnijeti pisani obrazloženi prigovor Poslodavcu u roku 8 dana od dana primitka prijepisa odluke iz stavka 3. ovog članka.

(5) O prigovoru iz stavka 4. ovog članka Poslodavac odlučuje u roku 15 dana od dana primitka prijepisa prigovora.

(6) Odluka iz stavka 5. ovog članka smatra se konačnom i izvršnom.

(7) Iznosi štete navedeni u ovom članku su u neto iznosu.

(8) Primjena odredbi iz ovog članka ne isključuje primjenu odredbi o otkazivanju ugovora o radu skrivljenim ponašanjem radnika i izvanrednim otkazom ugovora o radu, odredbi o stimulaciji plaće.

Odgovornost poslodavca za štetu

Članak 80.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac mu je dužan naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

(2) 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.

(3) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

(4) Poslodavac ne odgovara radniku za štetu koja može nastati uslijed nezgode pri dolasku i odlasku s posla, osim u slučajevima kad je zakonom propisana takva odgovornost Poslodavca.

GLAVA XII.

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Donošenje odluka

Članak 81.

(1) Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi Poslodavac ili od njega ovlaštena osoba, ako zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom nije ovlašteno drugo tijelo ili osoba.

(2) U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika, Poslodavac će, kad je to predviđeno zakonom, zatražiti prethodno mišljenje ili suglasnost radničkog vijeća.

Zaštita prava

Članak 82.

- (1) Radnik i Poslodavac nastojat će sve međusobne sporove riješiti mirnim putem.
- (2) 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 dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarivanje toga prava.
- (3) Ako Poslodavac u roku 15 dana od primitka zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (4) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 2. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
- (5) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili aktom Poslodavca predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja tog postupka.
- (6) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, Pravilnikom, posebnim Pravilnikom ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.
- (7) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Dostava pismena

Članak 83.

- (1) Sve odluke o pravima i obvezama radnika uručuju se neposrednom predajom u prostorijama Poslodavca uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pismeno.
- (2) Ako radnik odbije primiti pismeno, osoba koja pismeno dostavlja o tome će sastaviti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave te će se pismeno istoga dana objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca.
- (3) Protekom roka od 8 dana od dana objave pismena na oglasnoj ploči poslodavca dostava će se smatrati urednom.
- (4) Ako radnik ne radi, pismeno će se dostaviti dostavnom službom Poslodavca ili poštanski preporučeno s povratnicom na adresu posljednje prijavljenu Poslodavcu.
- (5) Ako radnik ili odrasli član njegova kućanstva odbiju primiti pismeno dostavljeno na način propisan stavkom 4. ovog članka smatrat će se da je pismeno dostavljeno protekom 8 dana od dana stavljanja pismena na oglasnu ploču Poslodavca.
- (6) Ako se preporučeno pismeno vrati zbog netočne ili nepotpune adrese, pismeno će se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca uz naznaku datuma te će se smatrati da je protekom 8 dana od dana stavljanja pismena na oglasnu ploču pismeno dostavljeno radniku.
- (7) Radnik može Poslodavcu pismeno dostaviti izravno osobi koja odlučuje o pravima i obvezama radnika ili drugoj ovlaštenoj osobi ili tijelu, prijemnom poštom Poslodavca ili preporučeno poštanski.

Obavještanje radnika

Članak 84.

Obavještanje radnika obavlja se putem oglasne ploče Poslodavca, internog sustava elektroničke pošte ili na drugi radniku dostupan način.

Članak 84.

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

(2) 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 3 dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

GLAVA XIII.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 85.

(1) Ugovor o radu prestaje:

- a) smrću radnika,
- b) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- c) kad radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije dogovore,
- d) danom dostave obavijesti Poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
- e) sporazumom radnika i poslodavca,
- f) otkazom,
- g) odlukom nadležnog suda.

(2) Na podnošenje ponude za sklapanje sporazuma iz stavka 1. točke e) ovog članka ovlašteni su radnik i Poslodavac.

(3) Sporazum iz stavka 1. točke e) ovog članka sklapa se u pisanom obliku te mora sadržavati podatke o strankama i njihovom prebivalištu odnosno sjedištu i datum prestanka ugovora o radu.

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 86.

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

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

(2) Radi raspoređivanja radnika na druge poslove radnog mjesta, Poslodavac može radniku redovito otkazati ugovor o radu uz istovremeni prijedlog za sklapanje novog ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

(3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku osam dana.

(4) U slučaju redovitog otkaza ugovora o radu uz istovremeni prijedlog za sklapanje novog ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima rok za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Članak 87.

(1) Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može radnika zaposliti na drugim poslovima.

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

(3) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povreda obveza te mu omogućiti iznijeti obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da Poslodavac to učini.

(4) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

(5) Ako u roku iz stavka 4. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Redoviti otkaz radnika

Članak 88.

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

(2) Propisanim otkaznim rokom iz stavka 1. ovog članka smatra se rok od 30 dana.

(3) Na temelju pisanog i obrazloženog zahtjeva radnika radnik i Poslodavac mogu pisanim sporazumom odrediti kraće trajanje otkaznog roka iz stavka 1. ovog članka.

Izvanredni otkaz ugovor o radu

Članak 89.

(1) Ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme može se otkazati bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

(3) Povredom obveze iz radnog odnosa smatraju se naročito:

- neopravdan izostanak s posla jedan dan ili neopravdano napuštanje radnog mjesta za vrijeme radnog vremena,
- učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla,

- nemarno i nestručno rukovanje radnom opremom i sredstvima za rad,
 - učestalo prekoračenje vremena za odmor (stanku),
 - bez opravdanog razloga izostanak obavješćivanja o spriječenosti dolaska na posao u roku 24 sata,
 - izostanak obavješćivanja i dostave liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju, u roku 3 dana od dana nastanka razloga za privremenu nesposobnost za rad,
 - ponašanje suprotno Etičkom kodeksu Hrvatskog Crvenog križa kojim se ne nanosi šteta Poslodavcu,
 - neovlašteno, nesvrishodno, neodgovorno i nemarno korištenje i prisvajanje poslovne dokumentacije, sredstava rada i imovine Poslodavca ispod 150,00 EUR,
 - svako drugo postupanje protivno Pravilniku, drugim općim aktima i odlukama Poslodavca koje se ne smatra teškom povredom obveze iz radnog odnosa.
- (4) Za povredu obveze radnog odnosa iz stavka 3. ovog članka ravnatelj će samostalno ili na prijedlog radnika nadređenog radniku koji je povrijedio obveze radnog odnosa iz stavka 3. ovog članka izreći pisanu obrazloženu opomenu, pri čemu se može donijeti odluka o negativnom stimulativnom dijelu plaće iz članak 72. Pravilnika.
- (5) Teškom povredom obveze iz radnog odnosa smatraju se naročito:
- tri izrečene opomene iz stavka 4. ovog članka,
 - neopravdani izostanak s posla više od jednog dana,
 - neizvršavanje, nepotpuno izvršavanje i ispodprosječno izvršavanje poslova i radnih zadataka
 - odavanje poslovne ili druge tajne,
 - ponašanje suprotno Etičkom kodeksu Hrvatskog Crvenog križa kojim se nanosi šteta Poslodavcu
 - neovlašteno, nesvrishodno, neodgovorno i nemarno korištenje i prisvajanje poslovne dokumentacije, sredstava rada i imovine Poslodavca iznad 150,00 EUR,
 - nezakonito otuđenje imovine Poslodavca,
 - dolazak na posao pod utjecajem alkohola, droga ili drugih sredstava ovisnosti ili dovođenje pod utjecaj alkohola, droga ili drugih sredstava ovisnosti za vrijeme radnog vremena ili odbijanje testiranja na alkohol ili droge koje je utvrđuje posebnim uređajima predviđenim posebnim propisima,
 - nepoželjan odnos ili iskazivanje netrpeljivosti prema kolegama, poslovnim partnerima i strankama te osobito neprimjereno, nepoželjno i grubo ponašanje (tučnja, uznemiravanje, spolno uznemiravanje i slično),
 - odbijanje izvršenja radnog zadatka ili naloga nadređene osobe,
 - povreda pravila o dostojanstvu radnika,
 - zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlaštenja,
 - zlouporaba korištenja prava s osnove privremene nesposobnosti za rad,
 - kazneno djelo izvršeno na radu ili u vezi s radom, ako je radniku određen pritvor
 - prikrivanje ili neprijavlivanje teške povrede iz radnog odnosa,
 - poticanje drugog radnika na odbijanje izvršavanja obveza iz radnog odnosa,
 - obavljanje djelatnosti nespojivih s poslovima radnog mjesta bez suglasnosti ili znanja Poslodavca,
 - izostanak početka rada sukladno ugovoru o radu,
 - nezakonita posluga sredstvima povjerenim za izvršavanje poslova,
 - poduzimanje posla štetnog za Poslodavca,
 - netočno prikazivanje i evidentiranje rezultata rada u namjeri da za sebe ili drugoga pribavi udio u plaći, naknadi plaći ili kakvu drugu imovinsku korist koja šteti Poslodavcu,
 - druge teške povrede obveza iz radnog odnosa propisane ovim Pravilnikom ili drugim aktima Poslodavca.
- (6) Smatrat će se da su ispunjene pretpostavke za izvanredni otkaz ugovora o radu u slučaju nastupa povreda obveza iz radnog odnosa iz stavka 5. ovog članka.
- (7) Povrede iz stavka 3. i stavka 5. ovog članka predstavljaju i razlog za negativnu stimulaciju sukladno Pravilniku..
- (8) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

(9) Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku iznijeti obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od da tako postupi.

(10) U slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu radnik ne ostvaruje pravo na otkazni rok i otpremninu.

(11) Stranka ugovora o radu, koja izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 90.

(1) Otkaz mora biti u pisanom obliku i sadržavati obrazloženje.

(2) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu te ne proizvodi pravne učinke prije nego što je dostavljen osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu.

Otkazni rok

Članak 91.

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

(2) 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.

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

(4) 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. 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 tijekom otkaznoga roka.

(5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Trajanje otkaznog roka

Članak 92.

(1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok traje najmanje:

a) ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine – 2 tjedna,

b) ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu – mjesec dana,

c) ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine – mjesec dana i 2 tjedna,

d) ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina – 2 mjeseca,

e) ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina – 2 mjeseca i 2 tjedna,

f) ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina – 3 mjeseca.

(2) Otkazni rok radniku koji je proveo u radnom odnosu kod Poslodavca neprekidno 20 godina, povećava se za 2 tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

(3) Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

(3) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada 4 sata tjedno u svrhu traženja novog zaposlenja.

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

(5) Ako radnik otkazuje ugovor o radu otkazni rok je mjesec dana.

(6) Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka otkaznog roka, Poslodavac mu je dužno isplatiti naknadu plaće te priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Članak 93.

(1) Poslodavac je dužan u roku 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti njegove isprave, dostaviti mu primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

(2) Smatrat će se da je Poslodavac ispunio obvezu iz stavka 1. ovog članka ako radniku uruči presliku propisanog obrasca objave ovjerenog po nadležnom tijelu.

(3) U slučaju smrti radnika, Poslodavac će ispravu iz stavka 1., odnosno stavka 2. ovog članka uručiti članovima obitelji radnika.

GLAVA XIV.

RADNIČKO VIJEĆE

Članak 94.

(1) Na prijedlog sindikata ili najmanje 20 posto radnika može se utemeljiti radničko vijeće.

(2) Radničko vijeće štiti i promiče prava i interese radnika savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovaranjem s Poslodavcem ili od Poslodavca opunomoćenom osobom o pitanjima važnim za položaj radnika, pazi na poštivanje Zakona, Pravilnika, posebnog Pravilnika i drugih propisa te ispunjava li Poslodavac uredno i točno obveze obračunavanja i uplaćivanja doprinosa u skladu s posebnim propisima, za koju svrhu ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju.

(3) Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, Poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mu mora dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

(4) Važnim odlukama smatraju se osobito odluke o:

a) donošenju Pravilnika,

b) planu te razvoju i politici zapošljavanja, premještanja i otkazu,

c) prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog Poslodavca te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni,

d) mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,

r) uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada,

f) planu godišnjih odmora,

g) rasporedu radnog vremena,

h) noćnom radu,

i) naknadama za izume i tehničko unapređenje,

- j) kolektivnom višku radnika te sve druge odluke za koje je Zakonom propisano sudjelovanje sindikalnog povjerenika u njihovu donošenju,
- k) imenovanju osobe koja je ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- (5) Članovi radničkog vijeća ne smiju sudjelovati u pripremanju ili ostvarenju štrajka, isključenja s rada ili druge industrijske akcije, niti se smije na bilo koji način miješati u kolektivni radni spor koji može dovesti do takve akcije.

GLAVA XV.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 95.

Posebni propisi kojima Poslodavac detaljnije uređuje određeno područje radnih odnosa sastavi su dio ovog Pravilnika i donese su postupku jednakom postupku za donošenje Pravilnika.

Članak 96.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaju važiti odredbe ranijeg Pravilnika.

Članak 97.

Ovaj Pravilnik može se mijenjati i dopunjavati na način propisan za njegovo donošenje.

Članak 98.

- (1) Suprotnost bilo koje odredbe Pravilnika s prisilnim odredbama pozitivnih propisa koji uređuju prava i obvezi iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom ne utječe na valjanost Pravilnika, nego se umjesto odredbe Pravilnika suprotne odredbi pozitivnog propisa izravno primjenjuje odredba pozitivnog propisa.
- (2) Na situacije koje nisu uređene Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe zakona, kolektivnih ugovora i ugovora o radu.
- (3) Tumačenje odredaba Pravilnika daje Poslodavac.

Članak 99.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

KLASA: 025-02/23-02/02
URBROJ: 2177-9-1-23-01-02
U Pakracu, 23.05.2023.

Hrvatski Crveni križ
Gradsko društvo Crvenog križa Pakrac

Rajko Šurkalović, predsjednik

