

**PRAVILNIK O RADU
JAVNE USTANOVE RAZVOJNE AGENCIJE LIČKO-SENSJSKE ŽUPANIJE -
LIRA-e**

Sadržaj:

1. OPĆE ODREDBE	1
2. SKLAPANJE UGOVORA O RADU	3
2.1. Zasnivanje radnog odnosa.....	3
2.2. Oblik ugovora o radu.....	3
2.3. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu.....	3
2.4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.....	4
2.5. Ugovor o radu na određeno vrijeme.....	4
2.6. Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu.....	6
2.6.1. Obveze i prava poslodavca prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu.....	6
2.6.2. Obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada.....	8
2.7. Dodatan rad radnika.....	9
2.7.1. Ugovor o dodatnom radu.....	9
2.7.2. Uvjeti rada radnika koji rade u dodatnom radu.....	10
2.8. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu.....	10
2.9. Probni rad.....	11
3. PRIPRAVNICI	12
4. STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA	12
5. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD	13
6. RADNO VRIJEME	13
6.1. Pojam radnog vremena.....	13
6.2. Puno radno vrijeme.....	13
6.3. Nepuno radno vrijeme.....	14
6.4. Prekovremeni rad.....	14
6.5. Raspored radnog vremena.....	15
6.6. Preraspodjela radnog vremena.....	15
7. ODMORI I DOPUSTI	15
7.1. Slobodan radni dan.....	15
7.2. Odsutnost s posla.....	16
7.3. Neplaćeni dopust.....	16
8. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU	16
9. NAKNADA ŠTETE	16
9.1. Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu.....	16
9.2. Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku.....	17
10. PRESTANAK UGOVORA O RADU	17
10.1. Načini prestanka ugovora o radu.....	17
10.2. Sporazum o prestanku ugovora o radu.....	18
10.3. Otkaz ugovora o radu.....	18
10.4. Redoviti otkaz ugovora o radu.....	18
10.5. Izvanredni otkaz.....	19
10.6. Neopravdani razlozi za otkaz.....	19
10.7. Postupak prije otkazivanja.....	19
10.8. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza.....	20
10.9. Otkazni rok.....	20
10.10. Najmanje trajanje otkaznog roka.....	21
10.11. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora.....	21
10.12. Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza.....	22

10.13. <i>Otpremnina</i>	22
11. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	22
12. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA I RADNOG ODNOSA	25
12.1. <i>Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa</i>	25
12.2. <i>Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa</i>	25
12.3. <i>Sudska zaštita prava iz radnog odnosa</i>	25
13. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU	25
14. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA	25
15. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZABRANA DISKRIMINACIJE RADNIKA	25
15.1. <i>Zaštita dostojanstva radnika</i>	25
15.2. <i>Postupak zaštite dostojanstva radnika</i>	25
16. ZAVRŠNE ODREDBE	30

KLASA: 007-05/23-01/09
URBROJ: 2125-66-01-23-8
Gospić, 31. listopada 2023.

Na temelju članka 12. Statuta Javne ustanove Razvojne agencije Ličko-senjske županije - LIRA-e, KLASA: 012-03/18-01/01 URBROJ: 2125/66-18-01 Gospić od 30. studenoga 2018. godine, Upravno vijeće Javne ustanove Razvojne agencije Ličko-senjske županije – LIRA-e na 19. sjednici održanoj dana 31. listopada 2023. donosi

PRAVILNIK O RADU

1. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika i Javne ustanove Razvojne agencije Ličko-senjske županije – LIRA-e (u daljnjem tekstu: poslodavac), sklapanje ugovora o radu, radno vrijeme, odmori i dopusti, plaće i dodaci na plaću, naknada štete, prestanak ugovora o radu, povrede obveza iz radnog odnosa, zdravlje i sigurnost na radu, zaštita privatnosti radnika, zaštita dostojanstva radnika i zabrana diskriminacije radnika te druga pitanja važna za radnike zaposlene kod poslodavca.

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

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene kod poslodavca.

Članak 3.

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

Članak 4.

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

Članak 5.

Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

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.

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 o radu i posebnim zakonima.

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

Članak 6.

Svaki radnik obavezan je:

- ugovorom o radu preuzete poslove obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada,
- poslove radnog mjesta obavljati u skladu sa zakonima, ugovorom o radu, opisom posla i nalogom neposredno nadređenih osoba u skladu s naravi i vrstom posla,
- racionalno i odgovorno koristiti povjerena mu sredstva rada,
- usavršavati svoje znanje i vještine te
- štiti poslovne interese poslodavca.

Radnici su obvezni pristojno se i dolično ponašati međusobno, prema suradnicima, kao i izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad ili poslovanje poslodavca ili nanosi šteta ugledu poslodavca.

Radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke i isprave te druge dokumente koji se smatraju poslovnom tajnom prema zakonu, drugim propisima donesenim na temelju zakona, Statutu i ovim Pravilnikom.

Članak 7.

Poslovnom tajnom smatraju se akti i podaci čije bi priopćavanje i davanje na uvid neovlaštenim osobama štetilo interesima i poslovnom ugledu poslodavca.

Poslovnom tajnom smatraju se:

- akti koje ravnatelj uz suglasnost Upravnog vijeća proglasi poslovnom tajnom,
- podaci koje nadležno tijelo kao povjerljive priopći poslodavcu,
- mjere i način postupanja u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti,
- akti koji se odnose na obranu,
- plan fizičko-tehničkog osiguranja objekata i imovine,
- druge isprave i podaci čije bi priopćavanje neovlaštenim osobama bilo protivno interesima poslodavca, osnivača, državnih tijela i poduzetnika.

Poslovnu tajnu dužni su čuvati svi zaposlenici poslodavca, koji na bilo koji način saznaju za ispravu ili podatak označen kao poslovna tajna.

Povreda dužnosti čuvanja poslovne tajne predstavlja težu povredu radne dužnosti.

O čuvanju poslovne tajne skrbi ravnatelj poslodavca .

2. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

2.1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 8.

Radni odnos između radnika i poslodavca zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Prava i obveze iz radnog odnosa zasnivaju se od trenutka kada ugovor o radu potpišu obje ugovorne strane, odnosno na dan koji je određen kao dan početka rada, odnosno kao dan zasnivanja prava i obveza iz radnog odnosa koji je kao takav utvrđen ugovorom o radu.

2.2. Oblik ugovora o radu

Članak 9.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Propust ugovornih strana da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

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

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

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

Ako poslodavac sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika, dužan je u roku od mjesec dana od početka rada, odnosno od ugovaranja plaćanja radnika pisano obavijestiti o nazivu tijela kojem se obavljaju uplate.

Radnika uvodi u rad neposredno nadređeni ili radnik s radnim iskustvom, kojeg za to odredi neposredno nadređeni.

2.3. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu

Članak 10.

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

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu

2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Iznimno od stavka 1. točke 2. ovog članka, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.

Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovog članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

2.4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom o radu.

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

2.5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 12.

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

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

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika te
- obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

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

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovog članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5. ovog članka smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

Iznimno od stavaka 2. i 4. ovog članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom.

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

Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovog članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

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

Članak 13.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 2. ovog članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci.

Članak 14.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom vremena na koje je sklopljen ili na drugi način određen Zakonom o radu.

Članak 15.

Poslodavac i radnik u okviru uvjeta rada, kada za to imaju interes, mogu sklopiti aneks ugovora o radu kojim mijenjaju njegove pojedine uglavke.

2.6. Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 16.

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

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

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

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

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

Za rad iz stavka 5. ovog 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.

Članak 17.

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz članka 10. stavka 1. ovog Pravilnika, mora sadržavati i dodatne podatke o:

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

Ugovor o radu na daljinu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na daljinu mora sadržavati:

1. podatke iz članka 10. stavka 1. ovog Pravilnika
2. podatak o pravu radnika da slobodno određuje gdje će obavljati rad
3. podatke iz stavka 1. ovog članka, osim točaka 3. i 4. čiju primjenu radnik i poslodavac mogu ugovoriti.

Odredbe Zakona o radu o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci primjenjuju se na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i na ugovor o radu na daljinu, ako to nije drukčije uređeno Zakonom o radu, posebnim propisom ili ugovorom o radu.

2.6.1. Obveze i prava poslodavca prema radnicima koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu

Članak 18.

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

Prilikom poblizjeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.

Poslodavac je dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove iz članka 17. stavka 1. točke 4. ovog Pravilnika u iznosu utvrđenom ugovorom o radu.

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

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

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

2.6.2. Obveze i prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada

Članak 19.

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

Radnik koji radi u prostoru poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:

1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.

Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovog članka može zatražiti od poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.

U slučaju iz stavaka 2. i 3. ovog članka, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

Ako poslodavac prihvati zahtjev iz stavka 3. ovog članka, poslodavac i radnik će ugovoriti rad u prostoru poslodavca.

2.7. Dodatan rad radnika

Članak 20.

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

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

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

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

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe Zakona o radu kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

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

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

2.7.1. Ugovor o dodatnom radu

Članak 21.

Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke iz članka 10. stavka 1. ovog Pravilnika.

Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme ne primjenjuju se odredbe članka 12. ovog Pravilnika.

Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dozvoljen.

Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dozvoljen.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavka 7. ovog članka.

Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 9. ovog članka.

2.7.2. Uvjeti rada radnika koji rade u dodatnom radu

Članak 22.

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

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

2.8. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 23.

Poslodavac može sklopiti ugovor s radnikom koji ispunjava opće uvjete za zaposlenje propisane Zakonom o radu i posebne uvjete propisane Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta zaposlenika poslodavca.

Članak 24.

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

U slučaju da radnik ne postupi u skladu s obvezom iz stavka 1. ovog članka poslodavac mu može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 25.

Poslodavac samostalno Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta zaposlenika poslodavca utvrđuje uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje poslova (stupanj obrazovanja, radno iskustvo, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje poslova i druge uvjete), ako to nije propisano Zakonom o radu ili drugim propisom.

Poslodavac ima pravo mijenjati sistematizaciju i organizaciju radnih mjesta u skladu s operativnim potrebama o čemu će pravovremeno obavijestiti radnika.

Članak 26.

Prilikom zasnivanja radnog odnosa, radnik je obavezan poslodavcu predložiti vjerodostojne dokumente (isprave) te dati istinite i potpune podatke kojima se dokazuje njegov stupanj obrazovanja, odnosno stručna sprema, a po potrebi i zdravstvena ili druga osposobljenost za obavljanje poslova na radnom mjestu.

Povreda obveze iz stavka 1. ovog članka, a osobito predložanje nevjerodostojnih isprava, prešućivanje ili davanje netočnih podataka od bitnog značaja za obavljanje poslova na radnom mjestu, mogu biti razlogom za izvanredni otkaz ugovora o radu, kojeg poslodavac daje radniku.

2.9. Probni rad

Članak 27.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 63. ovog Pravilnika.

Probni rad iz stavka 1. ovog članka ne smije trajati duže od šest mjeseci. Trajanje probnog rada pobliže se određuje važećim Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta zaposlenika poslodavca.

Iznimno od stavka 3. ovog članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz sukladno važećem Pravilniku o radnom vremenu, odmorima i dopustima zaposlenika poslodavca.

U slučaju iz stavka 4. ovog članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

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

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

Članak 28.

Radnik na probnom radu na poslovima radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, mora pokazati svoje stručne i radne sposobnosti (primjerice: stručnost, kvalitetu, točnost, brzinu, radnu disciplinu, komunikaciju s radnicima i suradnicima i slično)

Članak 29.

Probni rad radnika prati ravnatelj, voditelj Odsjeka ili osoba koju ravnatelj za to ovlasti.

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

Na otkaz iz stavka 2. ovog članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu osim članka 120. (oblik, obrazloženje i dostava otkaza), članka 121. stavka 1. (otkazni rok) i članka 125. (sudski raskid ugovora o radu) Zakona o radu.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

Ako su radnik i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člancima 61. i 62. ovog Pravilnika te pravo na otpremninu u skladu s člankom 65. ovog Pravilnika.

Ako poslodavac otkaz iz stavka 2. ovog članka ne dostavi radniku najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

3. PRIPRAVNICI

Članak 30.

Na prava i obveze poslodavca i pripravnika se primjenjuju odredbe važećeg Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta zaposlenika poslodavca.

4. STRUČNO OSPOSBLJAVANJE ZA RAD BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Članak 31.

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).

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

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovog članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta zaposlenika poslodavca.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

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

5. OBRAZOVANJE I OSPOSBLJAVANJE ZA RAD

Članak 32.

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

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

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

Tijekom obrazovanja za potrebe poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovog članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

6. RADNO VRIJEME

6.1. Pojam radnog vremena

Članak 33.

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.

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

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

6.2. Puno radno vrijeme

Članak 34.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

6.3. Nepuno radno vrijeme

Članak 35.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 20. ovog Pravilnika.

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

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.

Članak 36.

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

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Članak 37.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

6.4. Prekovremeni rad

Članak 38.

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

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

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

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

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

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

6.5. Raspored radnog vremena

Članak 39.

Na raspored radnog vremena primjenjuju se odredbe važećeg Pravilnika o radnom vremenu, odmorima i dopustima zaposlenika poslodavca.

6.6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 40.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Zbog sezonske prirode posla, zastoja u poslu odnosno povećanja opsega poslova u određenom vremenu, prirode određenih poslova i drugim sličnim slučajevima poslodavac može uvesti preraspodjelu radnog vremena, sukladno odredbama Zakona o radu.

7. ODMORI I DOPUSTI

Članak 41.

Na odmore i dopuste se primjenjuju odredbe važećeg Pravilnika o radnom vremenu, odmorima i dopustima zaposlenika poslodavca.

7.1. Slobodan radni dan

Članak 42.

U svrhu obavljanja prenatalnog pregleda, trudna radnica ima pravo na jedan slobodan radni dan mjesečno te je o korištenju tog prava trudna radnica dužna podnijeti pisani zahtjev dva dana prije zakazanog vremena za prenatalni pregled te dostaviti dokaz o toj činjenici.

Slobodan radni dan iz stavka 1. ovog članka smatra se vremenom provedenim na radu.

7.2. Odsutnost s posla

Članak 43.

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

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

7.3. Neplaćeni dopust

Članak 41.

Na neplaćeni dopust se primjenjuju odredbe važećeg Pravilnika o radnom vremenu, odmorima i dopustima zaposlenika poslodavca.

Članak 42.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu Zakona o radu, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Pod istim kućanstvom, u smislu Zakona o radu, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

8. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

Članak 43.

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u skladu sa važećim Pravilnikom o mjerilima za određivanje plaća, naknada i drugih materijalnih prava zaposlenika poslodavca.

9. NAKNADA ŠTETE

9.1. Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu

Članak 44.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

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

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

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

Članak 45.

U slučaju kada se visina štete ne može utvrditi u točnom iznosu ili bi utvrđivanje njezina iznosa uzrokovalo nerazmjerne troškove, utvrđuje se paušalni iznos naknade štete na temelju knjigovodstvene vrijednosti uništene ili oštećene stvari.

Članak 46.

Postojanje štete, okolnosti pod kojima je ona nastala, visinu štete, počinitelja kao i visinu naknade štete utvrđuje povjerenstvo od tri člana koje imenuje ravnatelj.

Članak 47.

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.

9.2. Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

Članak 48.

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

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

10. PRESTANAK UGOVORA O RADU

10.1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 49.

Ugovor o radu prestaje:

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

Članak 50.

Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

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

Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovog članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

10.2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 51.

Prijedlog za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac.

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

10.3. Otkaz ugovora o radu

Članak 52.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

10.4. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 53.

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

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

Članak 54.

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

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

Ako u roku iz stavka 2. ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 55.

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

10.5. Izvanredni otkaz

Članak 56.

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

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

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

10.6. Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 57.

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

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

Obraćanje 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.

10.7. Postupak prije otkazivanja

Članak 58.

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

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

10.8. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 59.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

10.9. Otkazni rok

Članak 60.

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

Iznimno od stavka 1. ovog članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme:

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

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Iznimno od stavka 3. ovog članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako ovim Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je došlo do prekida tijeka 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 tijeka otkaznog roka.

10.10. Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 61.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

1. dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
2. mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
3. mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine
4. dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina
5. dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
6. tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

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

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 stavcima 1. i 2. ovog članka.

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

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

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

Članak 62.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, ako s ravnateljem ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

10.11. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 63.

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

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

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

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

10.12. Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 64.

Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao.

Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

10.13. Otpremnina

Članak 65.

Otpremnina je, u smislu Zakona o radu, novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

Ako zakonom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 3. ovog članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

11. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 66.

Povredom obveze iz radnog odnosa smatrat će se naročito sljedeće radnje odnosno propusti radnika:

1. neizvršavanje odnosno nesavjesno, nepravovremeno, nestručno ili nemarno izvršavanje poslova radnog mjesta za koje je sklopljen ugovor o radu
2. odbijanje izvršenja posla, ako za to ne postoje opravdani razlozi
3. neopravdani izostanak s posla
4. nepoštivanje odredaba o radnom vremenu poslodavca (kašnjenje, samovoljno napuštanje posla, neopravdani odlazak s radnog mjesta)
5. nedozvoljeno korištenje imovine ili predmeta u vlasništvu poslodavca, nedozvoljeno otuđivanje ili neovlašteno iznošenje sredstava izvan prostorija poslodavca
6. zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti
7. zlouporaba radnog mjesta odnosno ovlasti iz djelokruga rada zbog pribavljanja materijalne koristi ili kakve druge koristi
8. povreda prava osobnosti poslodavca, a osobito prava na ugled i dobar glas, čast i ugled poslodavca
9. odavanje poslovne tajne poslodavca ili podataka označenih nekim stupnjem tajnosti sukladno pozitivnim propisima
10. povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara
11. nepažljivo, nemarno ili nestručno rukovanje opremom ili uređajima poslodavca, uslijed čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta
12. neovlašteno istupanje u medijima u ime poslodavca
13. fizičko zlostavljanje ili prijetnja zlostavljanjem drugih radnika
14. diskriminacija i povreda dostojanstva (uznemiravanje i spolno uznemiravanje) drugih radnika
15. lažno prijavljivanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja
16. povreda tajnosti podataka koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika
17. namjerno ometanje u radu drugih radnika ili odbijanje poslovne suradnje s njima
18. grubo, nedolično ponašanje prema suradnicima i trećim osobama zatečenim u krugu poslodavca te njihovo fizičko zlostavljanje, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje
19. onemogućavanje ovlaštene osobe poslodavca u provođenju postupka u vezi s pritužbom za zaštitu dostojanstva radnika
20. nanošenje znatnije materijalne štete
21. nedavanje odnosno nepravovremeno ili netočno davanje osobnih podataka potrebnih radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom ovlaštenim osobama te neobavještavanje, nepravovremeno ili neistinito obavještavanje ovlaštenih osoba o promjeni osobnih podataka potrebnih radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom
22. prešućivanje ili davanje netočnih podataka prilikom sklapanja ugovora o radu, o bolesti ili drugoj okolnosti koja radnika onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima radnik u izvršenju ugovora o radu dolazi u dodir
23. zlouporaba korištenja bolovanja
24. neobavještavanje poslodavca o nastupu privremene nesposobnosti za rad odnosno nedostavljanje, najkasnije u roku od tri dana, liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju. Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti navedenu obvezu, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.
25. neobavještavanje ili nepravovremeno obavještavanje poslodavca o prestanku privremene nesposobnosti za rad i nedostavljanje dokaza o tome
26. dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugog sredstva ovisnosti, odnosno njihovo konzumiranje za vrijeme rada
27. izazivanje nereda ili tučnjave radnika u vrijeme rada

28. radnja ili propuštanje radnje u radu odnosno u vezi s radom koja ima obilježje kaznenog djela ili prekršaja
29. neosnovano odbijanje radnika da se na zahtjev poslodavca angažira u izvanrednim okolnostima (u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim slučajevima prijeko potrebe)
30. nepoštivanje Statuta, drugih općih akata ili odluka poslodavca
31. ostale povrede obveza iz radnog odnosa prema posebnim zakonima i drugim propisima.

Članak 67.

Za svaku utvrđenu povredu obveze iz radnog odnosa procijenit će se ima li značaj lake, ili teške povrede obveze iz radnog odnosa, pri čemu će se naročito uzeti u obzir:

- stupanj krivnje radnika
- okolnosti pod kojim je povreda nastala
- težina povrede i posljedice koje iz nje proizlaze
- prijašnji rad i ponašanje radnika
- okolnost radi li se o opetovanom kršenju obveze iz radnog odnosa.

Članak 68.

Postupak utvrđenja odgovornosti za povredu obveze iz radnog odnosa pokreće ravnatelj na temelju vlastitih saznanja, odnosno na temelju obavijesti voditelja ustrojstvene jedinice ili oštećene osobe.

Obavijest o povredi obveze iz radnog odnosa dužan je bez odgađanja, pisanim putem, uputiti voditelj ustrojstvene jedinice, ako ima saznanje da je radnik zaposlen u ustrojstvenoj jedinici čiji je voditelj, povrijedio obvezu iz radnog odnosa.

Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu obveze iz radnog odnosa provodi Odsjek za opće, kadrovske i računovodstveno-financijske poslove te predlaže ravnatelju donošenje odluke.

Članak 69.

Ako je povredom obveze iz radnog odnosa počinjeno kazneno djelo, zastara nastupa kada i zastara određena za kazneni progon.

Članak 70.

U slučaju utvrđene povrede obveze radnika iz radnog odnosa, poslodavac može donijeti sljedeću mjeru:

1. opomena
2. upozorenje na obvezu iz radnog odnosa te mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze
3. otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora
4. redoviti otkaz ugovora o radu
5. izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 71.

Radnik može biti privremeno udaljen s radnog mjesta, osobito u sljedećim slučajevima:

1. kad bude zatečen u izvršenju teže povrede radne obveze

2. kad je zbog neispunjavanja ili neurednog ispunjavanja svojih radnih obveza znatno poremetio odvijanje procesa rada.
3. kad su zbog teže povrede radne obveze bitno poremećeni međusobni odnosi radnika
4. kad postoji opasnost od ponavljanja povrede radne obveze, prikrivanja dokaza, utjecanja na druge radnike u svrhu prikrivanja povrede radne obveze, ugrožavanja redovitog odvijanja procesa rada i slično.

Za vrijeme privremenog udaljenja, radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Privremeno udaljenje radnika s radnog mjesta traje najdulje do donošenja odluke o povredi obveze iz radnog odnosa, zbog koje je odluka o udaljenju donesena.

12. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

12.1. Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 72.

Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima ravnatelj ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

12.2. Dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 73.

Odluke, obavijesti i drugi pisani akti u svezi prava i obveza radnika iz radnog odnosa dostavljaju se, u pravilu, neposrednom predajom radniku u poslovnim prostorijama poslodavca.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač.

Radnik može potvrditi izvršeno dostavljanje s naznakom datuma i vremena i na primjerku odluke, obavijesti i drugih pismenih akata koji ostaju poslodavcu.

Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se preporučeno s povratnicom preko izvršitelja poštanskih usluga, na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio poslodavcu.

U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od osam dana od dana oglašavanja na oglasnoj ploči poslodavca smatra se da je odluka dostavljena radniku, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba poslodavca.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.

12.3. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 74.

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

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

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih Zakonom o radu, drugim zakonom ili propisom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

13. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 75.

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete zdravlje i sigurnost radnika na radu.

Poslodavac će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu, pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti na radu osoba s invaliditetom, u skladu s posebnim propisima.

Članak 76.

U sklopu skrbi za zdravlje radnika i prevencije, poslodavac može o svom trošku omogućiti radnicima sistematski zdravstveni pregled, sukladno osiguranim sredstvima.

Članak 77.

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

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijetee i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge i

mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

14. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 78.

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

Poslodavac će radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo one osobne podatke koji su nužni za navedenu svrhu, a te će podatke dostavljati samo na zahtjev sudova i drugih državnih ili javnih tijela.

Radnici su obvezni dostaviti poslodavcu sve osobne podatke utvrđene propisima za vođenje evidencije o radnicima i radnom vremenu, podatke potrebne za obračun plaće i poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, podatke vezane uz zaštitu majčinstva, zdravstveno stanje i stupanj invalidnosti i druge podatke potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

Svaku promjenu podataka iz ovog članka radnik je dužan prijaviti ovlaštenoj osobi poslodavca odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dana nastanka promjene, a u protivnom snosi štetne posljedice tog propusta.

Članak 79.

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

Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, dužan je imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

Poslodavac, odnosno imenovana osoba iz stavka 2. ovog članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

15. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZABRANA DISKRIMINACIJE RADNIKA

15.1. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 80.

Radnik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u vezi obavljanja poslova svog radnog mjesta.

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

Članak 81.

Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika.

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

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Članak 82.

Ponašanje kojim se narušava dostojanstvo radnika smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome
- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola ili spolnog opredjeljenja nazivaju društveno neprimjerenim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja ili spolnog opredjeljenja, šali na njihov račun ili pokušava ostvariti neželjeni tjelesni kontakt
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad, ili pak davanje dezinformacija i
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih, omalovažavajućih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka.

15.2. Postupak zaštite dostojanstva radnika

Članak 83.

Poslodavac je dužan uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Osoba iz stavka 1. ovog članka može biti radnik ili osoba koja nije u radnom odnosu kod poslodavca.

Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 1. ovog članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

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

Članak 84.

Osoba koja je osim poslodavca ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba) dužna je bez odgode, ovisno o naravi i težini povrede, a

najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe razmotriti zaprimljenu pritužbu i u vezi s njom, ako je to potrebno, provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

U svrhu utvrđivanja činjeničnog stanja u vezi s pritužbom ovlaštena osoba može saslušavati podnositelja pritužbe, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala te svjedoke, obaviti suočenje te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 85.

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

Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

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

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

Članak 86.

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

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

Članak 87.

U slučaju iz članka 86. točke 1. ovog Pravilnika, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

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

U slučaju iz člana 86. točke 2. ovog Pravilnika, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 88.

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

Članak 89.

Ako poslodavac u roku od osam dana ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 90.

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

Za vrijeme prekida rada iz članka 89. ovog Pravilnika, kao i u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

16. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 91.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu, Zakona o obveznim odnosima, odnosno drugih propisa.

Članak 92.

Ovaj Pravilnik se mijenja, dopunjuje i stavlja izvan snage samo na način i u postupku po kojem je donesen.

Članak 93.

Suprotnost odredbe pojedinog članka ovog Pravilnika s odredbama Zakona o radu ili drugog propisa, ne dovodi do ništetnosti ovog Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto sporne odredbe neposredno primijeniti odgovarajuća odredba Zakona o radu ili drugog propisa.

Članak 94.

Ovaj Pravilnik donesen je dana 31. listopada 2023. godine, a stupa na snagu 8. (osmog) dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca.

Predsjednik Upravnog vijeća:

Božidar Čačić, dipl. ing. šumarstva



Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči Javne ustanove Razvojne agencije Ličko-senjske županije dana 21. 10. 2023. 2023. godine i stupa na snagu dana 8. 11. 2023. 2023. godine.

Ovaj Pravilnik o radu izrađen je u dva (2) primjerka.

Ravnatelj:

Andrija Brkljačić, dipl.oec.

