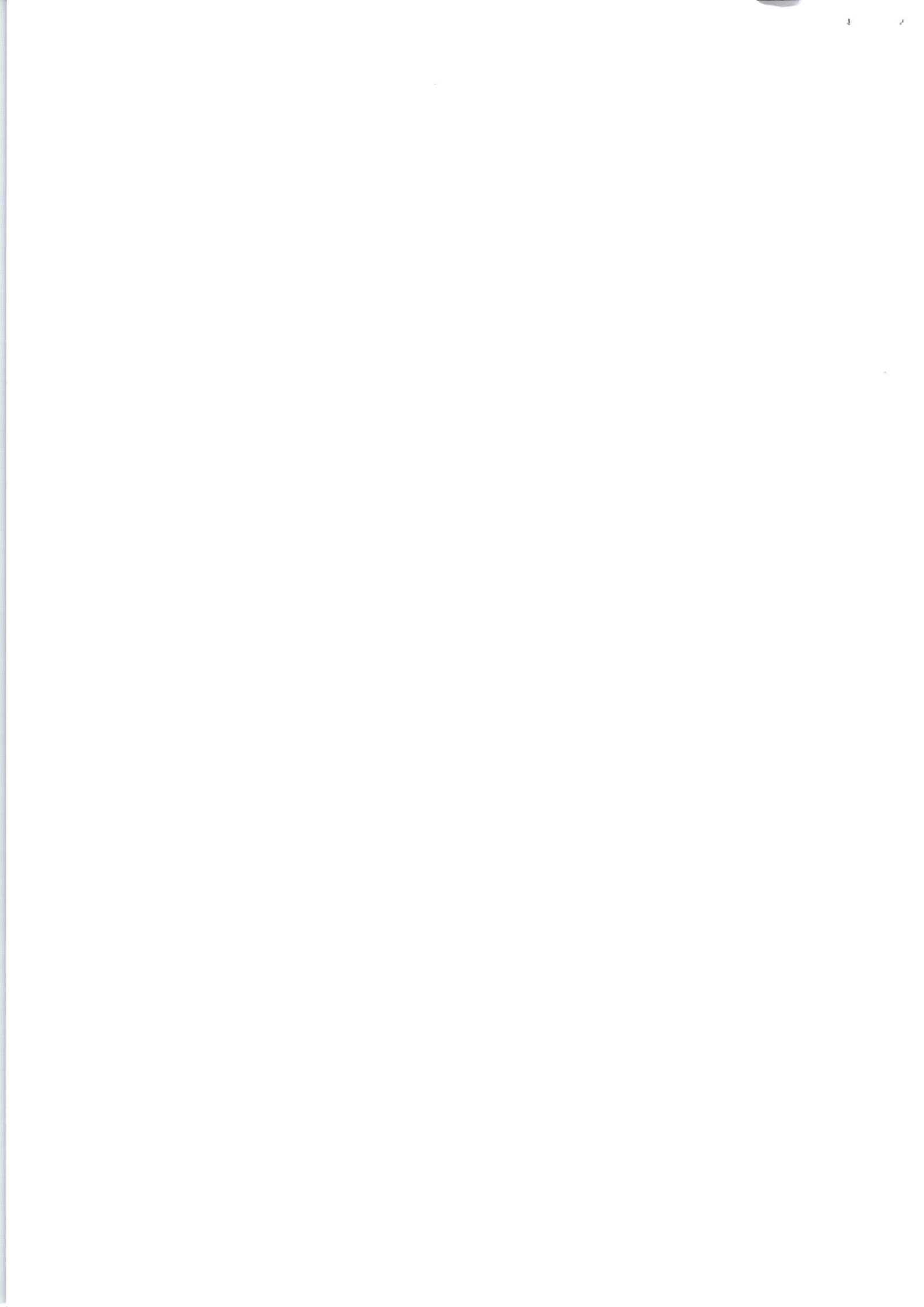


PRAVILNIK O RADU
CENTRA ZA POMOĆ U KUĆI
MEĐIMURSKE ŽUPANIJE

CENTAR ZA POMOĆ U KUĆI
MEĐIMURSKE ŽUPANIJE
Ulica dr. Ivana Novaka 38, 40000 Čakovec
OIB: 23336781267



Sadržaj

I. TEMELJNE ODREDBE	4
II. ZABRANA DISKRIMINACIJE	5
III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU	6
1. Zasnivanje radnog odnosa	6
2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu	8
3. Probni rad	8
4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme	9
5. Ugovor o radu na određeno vrijeme	9
6. Ugovor o radu za umirovljenike	10
7. Obrazovanje i usavršavanje radnika	10
IV. RADNO VRIJEME	10
1. Puno radno vrijeme.....	10
2. Nepuno radno vrijeme	10
3. Prekovremeni rad.....	11
4. Preraspodjela radnog vremena.....	12
5. Raspored radnog vremena	12
6. Korištenje radnog vremena.....	12
1. Stanka	12
2. Dnevni odmor	12
3. Tjedni odmor	13
7. Godišnji odmor	13
8. Plaćeni i neplaćeni dopust	14
V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA	15
1. Zaštita i sigurnost na radu.....	15
2. Zloupotreba alkohola, opojnih sredstava i drugih sredstava ovisnosti	15
3. Zaštita privatnosti radnika	15
4. Zaštita dostojanstva radnika	16
VI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA	17
VII. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM	17
VIII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGA NOVČANA PRIMANJA RADNIKA.....	18
1. Plaća za obavljene rad radnika	18
2. Naknada plaće.....	18
3. Rokovi i razdoblje isplate plaće i naknade plaće.....	19
4. Drugi novčani primici radnika.....	19
1. Naknada troškova prijevoza	19

2. Dnevnica za službeni put.....	20
3. Naknada za korištenje privatnog automobila.....	20
IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU	20
1. Načini prestanka ugovora o radu	20
2. Sporazum o prestanku ugovora o radu	21
3. Otkaz ugovora o radu	21
3.1. Redoviti otkaz Poslodavca.....	21
3.2. Redoviti otkaz radnika.....	22
3.3. Izvanredni otkaz	22
3.4. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka	23
4. Otkazni rok	23
5. Otpremnina	24
X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....	24
XI. NAKNADA ŠTETE.....	25
1. Odgovornost radnika	25
2. Odgovornost Poslodavca	25
3. Zastara potraživanja za naknadu štete	25
XII. ZAVRŠNE ODREDBE	25

Na temelju odredbi članka 26., 27. i 233. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23) **Centar za pomoć u kući Međimurske županije**, iz Čakovca, Ulica dr. Ivana Novaka 38, OIB: 23336781267, zastupan po ravnateljici Frani Lani Kanoti (dalje u tekstu: Poslodavac/Centar) donosi dana 10. prosinca 2024. godine sljedeći

PRAVILNIK O UNUTRAŠNJOJ ORGANIZACIJI

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji Centra za pomoć u kući Međimurske županije (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se unutarnje ustrojstvo, uvjeti rada, međusobna prava i obveze radnika i Poslodavca, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika, organizacija rada, mjere i zaštite od diskriminacije, kao i druga važna pitanja iz i u svezi radnih odnosa radnika Centra te druga prava u vezi s radom.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sklopili ugovor na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru Centra ili na drugome mjestu koje odredi Centar.

Ovaj Pravilnik o radu donosi se u skladu s važećim zakonskim propisima Republike Hrvatske, posebno Zakonom o radu i drugim zakonima i propisima koji uređuju radna prava i obveze.

Pod pojmom „radnik“ u smislu ovog Pravilnika podrazumijeva se svaka fizička osoba koja temeljem Ugovora o radu obavlja određene poslove za Poslodavca.

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

Članak 2.

Sistematizacija poslova radnih mjesta utvrđena je prema potrebama Centra te se nalazi kao prilog Pravilniku.

Članak 3.

Postupajući po odredbama ovog Pravilnika Poslodavac će se pridržavati i svih povoljnijih uvjeta rada ugovorenih za zaposlenika ugovorom o radu, a odredbe o pravima zaposlenika koje su u skladu s tim uvjetima, za zaposlenika povoljnije utvrđena, neposredno će se primjenjivati. Kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi Pravilnika, one postaju sastavni dio ugovora o radu.

U slučaju ako su prava i obveze radnika te pojedini uvjeti rada ugovorom o radu, Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca i radnike ili drugim propisima kojim se uređuju prava i obveze radnika i poslodavca, uređeni povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se za radnika najpovoljnije pravo, osim ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije uređeno.

Članak 4.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno po svom najboljem znanju, a povjerene mu poslove izvršavati pravodobno i učinkovito, čuvajući poslovnu tajnu, štitići poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a sve prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada. Svaki radnik je dužan na posao dolaziti na vrijeme, uredan i spreman za rad te na poslu ostajati do kraja radnog vremena koristeći radno vrijeme racionalno, a

Poslodavac će zaposleniku isplatiti plaću, druge dodatke na plaću te mu omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

Radnik je naročito obavezan:

- raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život ili zdravlje, život i zdravlje drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposredno nadređenog na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima kao i neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
- upoznati Poslodavca te 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 ili zdravlje radnika ili njegov okoliš,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- podvrgnuti se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolesti,
- pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je uključen.

Svaki radnik je dužan u obavljanju poslova radnog mjesta postupati jednako prema svim radnicima i pri tome se suzdržavati od bilo koje vrste povlašćivanja ili diskriminacije po bilo kojem osnovu ili zlostavljanja, odnosno uznemiravanja drugih radnika.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

II. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 5.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog i drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva u političkoj stranci, članstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 6.

Diskriminacija iz čl.5 ovog Pravilnika zabranjena je u odnosu na uvjete za zapošljavanje, napredovanje na poslu, pristup svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije, uvjete zaposlenja i rada, te prava iz radnog odnosa, otkaz ugovora o radu, te prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili Poslodavaca.

Članak 7.

Sve mjere koje su predviđene Zakonom o radu, te drugim posebnim zakonima i odredbama kolektivnih ugovora, te pravilnika o radu, koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenih kategorija radnika, kao što su odredbe o zaštiti invalida, starijih radnika, trudnica i žena koje se koriste pravima iz zaštite majčinstva, te odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, posvojitelja i skrbnika, ne smatraju se diskriminacijom.

Članak 8.

Diskriminaciju predstavlja uznemiravanje, što znači svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz čl. 5. ovog Pravilnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Diskriminaciju predstavlja i spolno uznemiravanje, što znači svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 9.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, time da ovakva zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Detaljnije o zaštiti dostojanstva radnika razrađeno je u čl. 53.-57. ovog Pravilnika.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 10.

Svatko može ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan Zakonom i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos u Centru ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene Zakonom.

Pored općih uvjeta iz stavka 1. ovog članka radnik mora ispunjavati i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene ovim Pravilnikom.

Radni odnos u Centru ne može se zasnovati s osobom protiv koje se vodi istražni ili kazneni postupak ili koja je osuđena za kazneno djelo protiv života i tijela, protiv dostojanstva osobe i morala, protiv službene dužnosti i javnih ovlasti, protiv braka, obitelji i mladeži, kao ni s osobom koja boluje od zaraznih, psihičkih ili drugih bolesti koje mogu imati negativne posljedice za korisnike.

Radnik Centra mora biti nekažnjavan, moralnog ponašanja, psihički i fizički zdrav. Od radnika se traži: životopis, preslika osobne iskaznice, dokaz o završenom obrazovanju, uvjerenje o nekažnjavanju, potvrda o mirovinskom stažu, potvrdu o zdravstvenoj i psihofizičkoj sposobnosti za rad sa starijim osobama (izdanu od liječnika opće prakse).

Ravnatelj Centra mora ispunjavati iste uvjete koji su određeni i za ostale radnike Centra.

Članak 11.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom donosi ravnatelj Centra u skladu s potrebama procesa rada, na temelju sistematizacije poslova Centra, koja se nalazi u prilogu ovog Pravilnika, te putem javnog natječaja. Iznimno, u slučaju hitne potrebe za radnikom zbog normalnog funkcioniranja Centra, ravnatelj može zaposliti radnika bez javnog natječaja.

Članak 12.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti sposobnost radnika za obavljanje određenih poslova.

Provjeravanje stručnih i drugih radnih sposobnosti obavlja se na osnovi odgovarajućih testova, razgovora ili obavljanja poslova radnog mjesta za koje se zasniva radni odnos.

Članak 13.

Prethodno provjeravanje radnih sposobnosti, iz prethodnog članka, obavlja ravnatelj Centra ili radnik Centra kojeg ravnatelj ovlasti.

Radnik iz stavka 1. ovog članka dostavlja ravnatelju pismeno izvješće o radnim i drugim sposobnostima osobe koja traži zaposlenje.

Članak 14.

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu.

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

Ako Centar s radnikom sklopi ugovor za obavljanje poslova koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti Centra imaju obilježje posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako Centar ne dokaže suprotno.

Članak 15.

Prije stupanja na rad, radnika se pobliže upoznaje s poslovima i radnim zadacima određenog radnog mjesta, uvjetima rada, pravima i obvezama iz radnog odnosa te zaštitom na radu.

Članak 16.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Pisani ugovor o radu sadrži odredbe o:

- strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
- 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
- nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
- datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
- 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
- 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
- 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
- bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna u satima
- tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
- trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Članak 17.

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

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

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve sastojke kao i ugovor o radu iz čl. 16. ovog Pravilnika.

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 uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu. Smatra se da je Poslodavac ispunio obvezu iz prethodnog stavka ako radniku uruči presliku propisanog obrasca prijave ovjerenu od strane nadležnog tijela mirovinskog odnosno zdravstvenog osiguranja.

Uvjeti i način zasnivanja radnog odnosa iz ovog članka primjenjuju se i na strane radnike koji privremeno rade u Hrvatskoj temeljem Dozvole za boravak i rad od strane MUP-a RH.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 18.

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

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

Članak 19.

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

O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan odmah, odnosno čim mu to zdravstveno stanje dopušta obavijestiti Poslodavca, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Prilikom zaključenja ugovora o radu radniku se omogućuje uvid u ovaj Pravilnik kao i druge akte koji su neophodni za upoznavanje s općim pravima i obvezama radnika za vrijeme trajanja radnog odnosa, akte koji su neposredno vezani za djelokrug rada radnika.

3. Probni rad

Članak 20.

Sa svakim radnikom s kojim se sklapa ugovor o radu može se ugovoriti probni rad koji ne može trajati duže od šest mjeseci. Probni rad se određuje da bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se sklapa ugovor o radu.

Iznimno, 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 članka 86. Zakona o radu.

U slučaju iz stavka 2. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

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

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

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.

Članak 21.

Rad radnika s kojim se ugovara probni rad nadzire, prati i ocjenjuje ravnatelj Centra.

U slučaju da radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazat će mu se ugovor o radu. Otkazni rok za slučaj otkaza za vrijeme trajanja probnog rada određuje se u trajanju od najmanje 7 dana.

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio Ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti, što utvrđuje ravnatelj Centra.

Ocjena probnog rada mora se priopćiti radniku do isteka ugovorenog roka trajanja probnog rada, u protivnom se smatra da je zadovoljio na probnom radu.

4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 22.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom o radu.

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

5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 23.

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 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 3. ovoga 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.

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, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod Poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovog Pravilnika ili 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.

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 na neodređeno vrijeme.

Članak 24.

Pod objektivnim razlozima iz stavka 1. članka 23. smatra se sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme u slučaju:

- zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja

6. Ugovor o radu za umirovljenike

Članak 25.

Umirovljenik može sklopiti s poslodavcem ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme u trajanju do polovice punog radnog vremena (do 4 sata dnevno) radi zasnivanja radnog odnosa.

Poslodavac ima obvezu prijave početka mirovinskog i zdravstvenog osiguranja za umirovljenika koji je odlučio stupiti u radni odnos kod njega.

Sva prava iz radnog odnosa vezana za sklapanje ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, radnom vremenu, odmoru i dopustu, prestanku ugovora o radu, zaštiti zdravlja, obvezama i odgovornostima koja vrijede za redovne radnike, podjednako vrijede i za radnike – umirovljenike.

7. Obrazovanje i usavršavanje radnika

Članak 26.

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.

Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga 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

IV. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 27.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Poslodavac planom rada utvrđuje raspored radnog vremena.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 28.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva radnika, svaki s nepunim radnim vremenom.

Članak 29.

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

Članak 30.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a Zakona o radu.

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.

Članak 31.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom: odmor između dva uzastopna radna dana, tjedni odmor, najkraće trajanje godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, najmanje trajanje otkaznog roka i otpremnine.

Pravo na odmor u tijeku rada (stanku) od najmanje 30 minuta svakog radnog dana ima radnik s nepunim radnim vremenom samo ako radi najmanje šest sati dnevno.

Radniku s nepunim radnim vremenom, osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje je zasnovao radni odnos, ako ugovorom o radu nije drukčije određeno.

3. Prekovremeni rad

Članak 32.

Centar ima pravo uvesti prekovremeni rad 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).

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka, radnik je obavezan raditi prekovremeno do 10 (deset) sati tjedno, odnosno ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 (pedeset) sati tjedno, niti duže od 180 (sto osamdeset sati godišnje).

Članak 33.

O prekovremenom radu, radnika je dužan obavijestiti ravnatelj Centra, najkasnije tjedan dana unaprijed.

Izuzetno od odredbe stavka 1. ovog članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban zbog nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada u neprekinutom trajanju i drugim sličnim slučajevima, ako je neophodno za osiguranje životnih potreba korisnika i u drugim sličnim slučajevima, radnik je obavezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 34.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, prekovremeno može raditi trudnica, majka djeteta do tri godine starosti te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti.

Za prekovremeni rad radnik ima pravo na uvećanu plaću.

4. Preraspodjela radnog vremena

Članak 35.

Zbog zastoja u poslu odnosno povećanja obima poslova u određenom vremenu, osiguranja većeg broja slobodnih dana i uštede energije, za dane državnih blagdana, prirode određenih poslova i drugim sličnim slučajevima može se uvesti preraspodjela radnog vremena tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ili drugog razdoblja, ne smije biti duže od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

5. Raspored radnog vremena

Članak 36.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena te raspored radnog vremena na određenim poslovima, utvrđuje pisanom odlukom ravnatelj Centra.

Raspored i trajanje radnog vremena utvrđeno prema odredbama stavka 1. ovog članka, može se izmijeniti odlukom ravnatelja zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena.

O rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena, ravnatelj Centra će obavijestiti radnike najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

6. Korištenje radnog vremena

Članak 37.

Rad treba točno započeti i ne smije prije vremena završiti.

Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se pomoću evidencije o prisutnosti na radu i korištenje radnog vremena, a koja će se voditi uz ravnateljevu suglasnost.

Radnik može izaći izvan radnih prostora Poslodavca samo uz odobrenje ravnatelja.

1. Stanka

Članak 38.

Radnici koji rade najmanje 6 (šest) sati dnevno imaju pravo na stanku u trajanju od 30 (trideset) minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

2. Dnevni odmor

Članak 39.

Tijekom vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata Poslodavac će radniku omogućiti dnevni odmor u trajanju od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 40.

Poslodavac će Radniku omogućiti tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 (dvadeset četiri) sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz prethodnog članka ovog Pravilnika.

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

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

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor.

7. Godišnji odmor

Članak 41.

Radnik ima pravo za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor od najmanje 20 (dvadeset) dana.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 dana godišnjega odmora dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

Prema dužini radnog staža kod Poslodavca Centra za pomoć u kući Međimurske županije:

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

Ukupno trajanje godišnjeg odmora može odrediti ravnatelj prilikom sklapanja Ugovora o radu, ali on ne smije biti kraći od 20 dana ni duži od 28 radnih dana.

Članak 42.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drukčije ne dogovori, a sve sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 43.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor na način propisan Zakonom o radu, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji s utvrđuje u trajanju od 1/12 godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Ako radniku prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju od 1/12 za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Članak 44.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Centar, polazeći od potrebe organizacije rada i vodeći računa o potrebama i željama radnika te je u tom smislu obavezan prikupiti prijedloge svih radnika.

Pismena odluka o korištenju godišnjeg odmora dostavlja se radniku najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Radniku se može odgoditi ili prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih i neodgodivih poslova, temeljem odgode Centra.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje ili nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 45.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje dva tjedna u neprekinutom trajanju, mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, a Centar mu je dužan to osigurati.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora koristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine, a Centar mu je dužan to osigurati.

Radnik ima pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po vlastitoj želji uz obvezu da o tome obavijesti Centar najmanje 3 dana prije početka korištenja.

8. Plaćeni i neplaćeni dopust

Članak 46.

Radnik tijekom jedne kalendarske godine ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 7 radnih dana u sljedećim slučajevima :

- sklapanje braka	do 5 radnih dana
- stupanje u brak djeteta	do 3 radnih dana
- rođenje djeteta	do 3 radnih dana
- slučaja teže bolesti člana uže obitelji ili unuka	do 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja ili unuka	do 5 radnih dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja	do 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja	do 3 radna dana
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	do 3 radna dana
- elementarne nepogode	do 3 radna dana
- polaganja završenog ispita u obrazovanje za vlastite potrebe	do 2 radna dana
- donacija krvi	do 1 radni dan

Ako se tijekom kalendarske godine iznimno pojavi više slučajeva potrebe za dopustom iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće najviše do ukupno 7 (sedam) radnih dana godišnje.

Članak 47.

Centar može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust u trajanju do 30 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini uz uvjet da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova, u sljedećim slučajevima:

- njege člana uže obitelji,
- izgradnje ili popravka kuće ili stana,
- liječenje na vlastiti trošak,

- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak,
- dugotrajna putovanja ili boravak u inozemstvu na vlastiti trošak,
- dodatni odmor iz osobnih razloga koji nisu pokriveni plaćenim godišnjim odmorom.

Članak 48.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust duži od 30 dana ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Centra.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radnikova prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 49.

Centar se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati prostorije, uređaje, opremu, sredstva i pomagala, mjesto rada i pristup mjestu rada, te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu u skladu s Zakon o zaštiti na radu i drugim propisima.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu smatra se da radnik radi dužnom pažnjom kad poslove obavlja u skladu sa znanjima i vještinama koje je stekao tijekom osposobljavanja za rad na siguran način te kada radi po uputama poslodavca.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

Ako poslodavac zapošljava više od 20 radnika tada radnici između sebe mogu birati povjerenika radnika za zaštitu na radu. Izbor povjerenika radnika za ZNR kao i njegove obaveze i odgovornosti utvrđuju se u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu.

2. Zloupotreba alkohola, opojnih sredstava i drugih sredstava ovisnosti

Članak 50.

Najstrože je zabranjen rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava te unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava na radno mjesto i u druge prostore Centra.

Pušenje nije dozvoljeno u prostorima Centra.

3. Zaštita privatnosti radnika

Članak 51.

Centar može prikupljati, koristiti i dostavljati osobne podatke o radnicima trećim osobama samo ako je to dopušteno zakonom i kada je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima,

zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, podatke vezane uz zaštitu majčinstva, te druge podatke bitne za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa uključujući i podatke o članovima obitelji.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Članak 52.

Centar posebnom odlukom imenuje osobu ovlaštenu za prikupljanje, obradu, korištenje i dostavu trećim osobama osobnih podataka o radnicima.

Radnik koji ne dostavi potrebne podatke ili ne obavijesti ovlaštenu osobu o promjeni danih podataka ili ako preda neistinite podatke, snosi štetne posljedice takovoga postupanja.

Zlouporaba osobnih podataka radnika, pohranjenih u radnim i drugim evidencijama Centra, smatrat će se kršenjem obveza iz radnog odnosa.

4. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 53.

Radnik je obavezan obavljati ugovorene poslove čuvajući pri tome vlastito dostojanstvo i dostojanstvo svojih suradnika te podređenih i nadležnih radnika.

Radnik je dužan svojim radom, ponašanjem i odnosom prema drugim radnicima doprinositi stvaranju povoljne radne klime u kojoj je neprihvatljiv i nedopušten svaki oblik diskriminacije.

Poslodavac poduzima mjere zaštite radnika od diskriminacije i svih oblika narušavanja dostojanstva radnika te potiče stvaranje povoljne radne klime i takvih međuljudskih odnosa koji onemogućuju svaki oblik diskriminacije ili narušavanja dostojanstva radnika.

Poslodavac poduzima mjere zaštite svakog radnika izloženog uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju od strane suradnika, nadređenih ili podređenih radnika ili korisnika i drugih osoba sa kojima radnik dolazi u doticaj u obavljanju poslova na kojima radi.

Članak 54.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ili mu je na drugi način povrijeđeno dostojanstvo ima pravo ravnatelju Centra podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

Osim ravnatelja, takve pritužbe ovlaštena je primati osoba koja će biti određena posebnom odlukom ravnatelja Centra.

Odluku iz st. 2 ovog članka, Centar je dužan donijeti u roku od 8 dana od stupanja na snagu ovog Pravilnika.

Pritužba radi zaštite dostojanstva radnika podnosi se u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik. O usmenoj pritužbi, ovlaštena osoba sastavlja zabilješku koju potpisuje radnik koji podnosi pritužbu.

Članak 55.

Ravnatelj odnosno ovlaštena osoba, dužna je najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Sve osobe koje rade u Centru dužne su surađivati s ovlaštenom osobom, odazvati se njenom pozivu i priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica i okolnosti u postupku zaštite dostojanstva radnika.

Onemogućavanje ovlaštene osobe u provođenju postupka u vezi s pritužbom radnika ili neodazivanje pozivu, smatra se povredom obveza iz radnog odnosa.

Postupak zaštite dostojanstva radnika je povjerljiv postupak kojim se jamči tajnost te su svi radnici i druge osobe koje sudjeluju u tome postupku dužni kao tajnu čuvati sve podatke i saznanja do kojih su došli tijekom toga postupka.

Članak 56.

Ravnatelj, mora u roku od osam dana od dana podnošenja pritužbe donijeti odluku o pritužbi. Uzimajući u obzir sve okolnosti slučaja, prema radniku za kojeg se utvrdi da je uznemiravao, poduzet će se sljedeće mjere :

- Za blaže uznemiravanje za koje se ocijeni da se neće ponoviti, počinitelj će biti pozvan na davanje usmene ili pisane isprike podnositelju pritužbe,
- Za teži oblik uznemiravanja, počinitelju uznemiravanja uputit će se pisano upozorenje,
- Za naročito teški oblik uznemiravanja za počinitelja se može predložiti otkazivanje ugovora o radu, prema postupku propisanom zakonom.

Članak 57.

Za slučaj da je radnika uznemiravala osoba koja nije radnik Centra, a sa kojom radnik koji je uznemiravan redovito dolazi u doticaj prilikom obavljanja svojih poslova, pisanim putem će upozoriti počinitelja uznemiravanja da se suzdrži od bilo kakvih radnji kojima bi podnositelja zahtjeva ubuduće uznemiravao, te o tome obavijestiti poslodavca te osobe, a u slučaju da se uznemiravanje ponovi, predložiti da sa tom osobom prestane poslovna suradnja.

Odluku o pritužbi, ovlaštena osoba dostavlja radniku koji je podnio pritužbu i radniku odnosno drugoj osobi protiv koje je pritužba podnijeta.

VI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 58.

Radniku koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi sa djelatnošću Poslodavca, Poslodavac će posebnom odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, odnosno potrebnu opremu.

Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju Poslodavcu.

Na izum kojega radnik ostvari van rada ili koji nema veze s radom, a u svezi je s djelatnošću Poslodavca, Poslodavac ima pravo prvokupa.

Posebnim ugovorom utvrdit će se nadoknada za primijenjeno tehničko unapređenje koje je predložio radnik.

VII. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 59.

Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca za svoj ili tuđi račun obavljati, a ni sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac, niti smije biti vlasnik udjela u tvrtki koja obavlja poslove iz djelatnosti Poslodavca.

Da je radnik vlasnik udjela u tvrtki koja obavlja poslove djelatnosti Poslodavca smatra se i u slučajevima kada svojim postupcima jasno odaje da je direktno ili indirektno uključen u drugu tvrtku putem formalno drugog vlasnika, a što se zaključuje temeljem ponašanja (telefonski razgovori, raskid radnog odnosa radnika kod Poslodavca i zasnivanje radnog odnosa sa tvrtkom za koju se sumnja da je u stvarnom vlasništvu radnika), a posebno kad su ti odlasci iz organizacijskih dijelova ili radnih grupa kojima radnik (za koje se sumnja da postupa protivno odredbama ovog članka) neposredno rukovodi.

Postupanje radnika protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, predstavlja tešku povredu radne obveze i osnovu za raskid ugovora o radu.

Članak 60.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe, koja je u tržišnoj utakmici s poslodavcem, te ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe, sklapati poslove kojima se takmiči s Poslodavcem.

VIII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGA NOVČANA PRIMANJA RADNIKA

1. Plaća za obavljene rad radnika

Članak 61.

Za obavljene rad u Centru radnik ima pravo na plaću, a za vrijeme opravdane odsutnosti s rada pripada mu naknada plaće.

Radnik ima pravo i na druga primanja utvrđena zakonom, drugim propisom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu.

Ako ugovorom o radu nije uređeno neko pitanje u vezi s plaćom ili ostalim primanjima radnika, na ta pitanja primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika.

Članak 62.

Plaća radnika, naknada plaće i ostala primanja radnika utvrđuju se ugovorom o radu u skladu sa zakonom, drugim propisom i ovim Pravilnikom.

Članak 63.

Plaća u smislu ovog Pravilnika je plaća u bruto 1 iznosu.

Članak 64.

Plaća radnika se sastoji od osnovne plaće utvrđene ugovorom o radu.

Članak 65.

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi nedjeljom, prekovremeno ili u dane blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom ima pravo na sljedeća povećanja plaće

- za rad u blagdane i neradne dane	za 25%
- za rad nedjeljom	za 50%
- za prekovremeni rad	za 10%
- za noćni rad	za 25%

Pod noćnim radom iz prethodnog stavka smatra se rad između 22,00 sata prethodnog i 6,00 sati sljedećeg dana.

Pravo na uvećanje plaće iz prethodnog stavka radnik ostvaruje samo za sate rada određene u posebnim situacijama.

Ako zaposlenik obavlja rad uz istodobno prisustvo više posebnih uvjeta, dodaci se kumuliraju.

2. Naknada plaće

Članak 66.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće kao da je radio za vrijeme kada ne radi zbog :

- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenim zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane Centra,
- poziva nadležnih tijela (sud, mobilizacija, vojna vježba, radne obveze, obvezni liječnički pregledi i sl.)
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika.

Članak 67.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom ili drugim propisom ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Radnik ima pravo i na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnog, vjerskog blagdana i neradnih dana
- zastoja u poslu bez krivnje radnika
- vojne vježbe
- bolovanja, te drugih opravdanih razloga utvrđenih zakonom

U slučaju bolovanja na teret Poslodavca i bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu te u drugim slučajevima u skladu s propisima, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj propisima o zdravstvenom osiguranju.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

3. Rokovi i razdoblje isplate plaće i naknade plaće.

Članak 68.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

Naknada za prijevoz na posao i s posla koju radniku isplaćuje Centar, isplaćuje se zajedno s plaćom.

Članak 69.

Prilikom isplate plaće, naknade plaće i drugih naknada, Centar je dužan radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos tih isplata.

Članak 70.

Ako Centar na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili drugu novčanu naknadu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem se dospjele novčane isplate uručiti radniku obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Obračun iz stavka 1. ovog članka su ovršne isprave.

4. Drugi novčani primici radnika

1. Naknada troškova prijevoza

Članak 71.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini koja je utvrđena posebnom odlukom Poslodavca za pojedinu godinu.

Radnici koji koriste službene automobile Centra za prijevoz na posao i s posla nemaju pravo na putne troškove, odnosno gore navedenu naknadu. Osim kada koriste i privatno vozilo tijekom mjeseca a ne koriste službeno vozilo.

Za korištenje privatnog vozila u službene svrhe (loko vožnja) radnik ima pravo naknade u visini koja je utvrđena posebnom odlukom Poslodavca za pojedinu godinu.

Loko vožnja i putni troškovi na projektima obračunavaju se po iznosu iz projekta te su utvrđeni posebnim odlukama Poslodavca za pojedini projekt.

2. Dnevnica za službeni put u zemlji ili inozemstvu

Članak 72.

Radnik koji je po nalogu Centra upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvu, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.

Službenim putovanjem ne smatra se rad na terenu.

Valjanim nalogom za službeno putovanje smatra se nalog za službeno putovanje što ga je izdao i potpisao ravnatelj Centra.

Visina dnevnice utvrđuje se na temelju Pravilnika o porezu na dohodak i visini neoporezivih iznosa dnevnice ili sukladno posebnoj odluci ravnatelja.

Članak 73.

Na osnovi valjanog putnog naloga radnik koji je bio na službenom putovanju podnosi obračun troškova službenog putovanja i to u roku od 3 dana od dana završetka službenog putovanja.

Uz obračun troškova službenog putovanja radnik je dužan podnijeti i izvješće o službenom putovanju.

Netočno podnošenje obračuna troškova putovanja smatra se težom povredom radne obveze.

Članak 74.

Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putovanju i za ostatak vremena duži od 12 sati.

Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice.

Radniku se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8 sati, ali ne duži od 12 sati, u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 sata.

3. Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 75.

Ako radnik po nalogu Poslodavca koristi osobno vozilo u službene svrhe, isplatiti će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe u visini koja se utvrđuje posebnom odlukom ravnatelja za određeno razdoblje trajanja. Za loko vožnju na projektima određeni su iznosi u samom projektu.

Centar će nalog iz prethodnog stavka izdati za svaki posao, odnosno svaki radni nalog zasebno.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 76.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,

2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i Poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Neovisno o načinu prestanka ugovora o radu, Poslodavac je obvezan u roku 15 (petnaest) dana od dana prestanka radnog odnosa, radniku vratiti sve njegove osobne isprave. U slučaju prestanka radnog odnosa uslijed smrti radnika, Poslodavac je obvezan isprave iz prethodnog stavka uručiti članovima obitelji radnika. Na zahtjev radnika, Poslodavac je, u roku od osam dana, obvezan radniku izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i o trajanju radnog odnosa.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 77.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac. Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i ravnatelj Centra.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 78.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik, po postupku i pod uvjetima predviđenim zakonom.

3.1. Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 79.

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

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih 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), ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 80.

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

Članak 81.

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

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

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 82.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 83.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Osobito teške povrede iz radnog odnosa smatraju se:

- opravdana sumnja da radnik bez odobrenja poslodavca na bilo koji način sudjeluje u vlasništvu poslova, organizaciji poslova ili nabavi radnika za tuđu tvrtku iz djelatnosti Poslodavca ili bilo koji drugi oblik zakonske zabrane natjecanja radnika s poslodavcem ili sudjelovanje u nezakonitom štrajku.
- ako radnik ne postupa po usmenim i pismenim organizacijskim uputstvima od strane neposredno ovlaštenih i odgovornih radnika Poslodavca (organizacije posla, držanje i nošenje privatnih mobitela kojim izbjegava kontrolu trošenja radnog vremena i stvara uvjete za posebne kontakte koji nisu u interesu Poslodavca), neosnovano odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu i povjerenih radnih zadataka te nesavjestan rad, ako ne poštuje utvrđeno radno vrijeme, odbijanje zakonito naređenog prekovremenog rada te ako svojim postupcima i obavljanjem predviđenog posla nanese štetu Poslodavcu, ako nepažnjom i nesavjesnim ponašanjem uništava opremu i sredstva rada.
- ako otuđi ili pokuša otuđiti imovinu ili uništi imovinu Poslodavca, sukob radnika s Poslodavcem, radnicima Poslodavca ili njegovog poslovnog partnera (fizički napad, prijetnja, osobito grubo verbalni sukobi i dr.), zatim napad na čast i ugled Poslodavca klevetom, uvredom, uzrokovanje štete Poslodavcu kao rezultat namjernog ili nesavjesnog odnosno nemarnog rada radnika.
- povreda poslovne tajne; konzumiranje i unošenje u prostorije Poslodavca alkohola i opojnih droga, osobito neprimjereno, nepoželjno i grubo ponašanje prema suradnicima i ostalim osobama s kojima radnik redovito u svom radu kontaktira (tučnjava, uznemiravanje, spolno uznemiravanje i sl.), obavljanje privatnih poslova za vrijeme rada zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti.
- određivanje i boravak radnika u pritvoru, kaznena djela i prekršaji počinjeni od radnika od trenutka podizanja optužnog akta od strane nadležnog tijela.

Članak 84.

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

Članak 85.

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

3.4. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 86.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

4. Otkazni rok

Članak 87.

Na trajanje otkaznog roka primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca neprekidno manje od jedne godine
 - mjesec dana ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
 - mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvije godine
 - dva mjeseca i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno pet godina
 - tri mjeseca ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.
- Za sve ostale slučajeve prekida Ugovora o radu primjenjuju se odredbe Zakona.

Članak 88.

Ugovorom o radu može se utvrditi i duži otkazni rok od onog utvrđenog u ovom Pravilniku. U slučaju otkaza radniku, Poslodavac može odrediti da radnik ne radi, odnosno da za vrijeme otkaznog roka ne dolazi na posao (oslobođenje od obveze rada).

Odluku o oslobođenju od obveze rada Poslodavac može donijeti zajedno s odlukom o otkazu, prije početka otkaznog roka. Poslodavac može uvijek opozvati svoju odluku o oslobođenju obveze rada.

Odluku o opozivu odluke o oslobađanju od rada Poslodavac je dužan dostaviti radniku, koji u tom slučaju treba doći raditi onog dana kada Poslodavac to traži, s time da mu se iznimno može odobriti rok od tri dana za dolazak na rad, ako za to postoje opravdani razlozi na strani radnika.

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 otkaznog roka, s time da Poslodavac za to vrijeme radniku ne isplaćuje naknadu troškova prijevoza s posla i na posao, budući da toga troška nema.

Članak 89.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada 4 (četiri) sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

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

5. Otpremnina

Članak 90.

Otpremnina je novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon 2 (dvije) godine neprekinutog rada.

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 (šezdeset i pet) godina života i 15 (petnaest) godina mirovinskog staža.

Članak 91.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u skladu sa Zakonom o radu te posebnom odlukom Poslodavca.

Ugovorom o radu može se utvrditi i otpremnina u višem iznosu od one utvrđene Zakonom o radu.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 92.

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

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

Članak 93.

Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 (petnaest dana) za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke.

Članak 94.

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

Članak 95.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismenih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam slovima naznačiti dan prijema.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio poslodavcu. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Poslodavca.

Istekom roka od 8 (osam) dana od isticanja na oglasnoj ploči, smatra se da je dostavljanje izvršeno.

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

Odluke poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava.

XI. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 96.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz 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 s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 97.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika tržišne vrijednosti ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Članak 98.

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

Članak 99.

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

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

2. Odgovornost Poslodavca

Članak 100.

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

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

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 101.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

Članak 102.

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

XII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 103.

Za slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

Članak 104.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka roka od osam dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči Poslodavca.

Prilog:

- *Sistematizacija radnih mjesta*

U Čakovcu 10.12.2024. godine

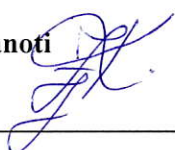
Ovaj Pravilnik je objavljen dana 10.12.2024. godine,

te stupa na snagu dana 01.01.2025. godine

CENTAR ZA POMOĆ U KUĆI MEĐIMURSKE ŽUPANIJE

Ravnateljica:

Frana Lana Kanoti



CENTAR ZA POMOĆ U KUĆI
MEĐIMURSKE ŽUPANIJE

OIB 23336781267

