



DRUŠTVO MULTIPLE SKLEROZE VARAŽDINSKE ŽUPANIJE

42000 Varaždin • Graberje 33 • tel. 042/206-250 • fax. 042/206-251 • IBAN: HR84 2500 0091 1011 6883 5
OIB: 25730599170 • MB: 1691112 e-mail: dms_varazdin@sdmsh.hr • www.dms-varazdin.hr

PRAVILNIK O RADU

DRUŠTVA MULTIPLE SKLEROZE VARAŽDINSKE ŽUPANIJE

Sadržaj

I. OPĆE ODREDBE.....	3
II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU	4
III. TRAJANJE UGOVORA O RADU.....	6
IV. MJESTO RADA.....	6
V. PRIPRAVNICI I VOLONTERSKI RAD	7
VI. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA	8
VII. RADNO VRIJEME.....	8
VIII. ODMORI I DOPUSTI	11
IX. PLAĆA, NAKNADE PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA	13
X. NAKNADA ŠTETE	15
XI. ZAŠTITA ZDRAVLJA, SIGURNOST NA RADU, ZAŠTITA DOSTOJANSTVA I ZABRANA DISKRIMINACIJE.....	16
Zaštita dostojanstva radnika.....	16
Članak 48.	17
Članak 50.	18
1) Svi podaci koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva Radnika, smatraju se tajnom. Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovoga članka, predstavlja povredu radne obveze.	18
XII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM	18
XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU I OTKAZNI ROKOVI.....	18
XIV. POVREDA PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	19
XV. DOSTAVA RADNOPRAVNE DOKUMENTACIJE.....	21
XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	22

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine br.93/14, 127/17, 98/19 i 151/22) i odluke Skupštine Društva multiple skleroze Varaždinske županije, koja je usvojena na sjednici od _____ godine, donosi se:

PRAVILNIK O RADU

DRUŠTVA MULTIPLE SKLEROZE VARAŽDINSKE ŽUPANIJE

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

1) Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju se međusobna prava i obveze radnika i Društva multiple skleroze Varaždinske županije (u nastavku teksta: Poslodavac) u vezi s radom, kao što su zasnivanje i prestanak radnog odnosa, trajanje ugovora o radu, pripravništvo i volonterski rad, zaštita privatnosti radnika, zaštita zdravlja i sigurnost na radu, zaštita dostojanstva radnika, zaštita od diskriminacije, radno vrijeme, odmori i dopusti, plaće i druga primanja, naknada štete, povreda prava i obveza iz radnog odnosa i druga pitanja iz radnog odnosa.

2) Odredbe ovoga Pravilnika primjenjuju se na sve radnike koji su s Poslodavcem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim vremenom.

3) Kada su Zakonom o radu ili drugim propisima na koje Zakon o radu upućuje uređena pojedina prava i obveze radnika uređena drugačije, primjenjuje se ono pravo koje je povoljnije za radnika.

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

5) Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti upoznavanje s odredbama ovog Pravilnika i organizacijom rada.

Članak 2.

1) Organizacija, popis radnih mjesta s opisom poslova, zadataka i odgovornosti, uvjeti koje radnik mora ispunjavati za pojedino radno mjesto i vrednovanje pojedinih radnih mjesta, odnosno visina plaće kod Poslodavca uređeni su Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

2) Svaki radnik obavezan je stručno i savjesno, prema uputama Poslodavca odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca obavljati poslove za koje je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i vještine, štiti poslovne interese Poslodavca, poštovati odredbe ugovora o radu, općih akata Poslodavca i drugih propisa.

3) Radnik je materijalno i kazнено odgovoran za imovinu Poslodavca koja mu je povjerena i kojom se služi u svom radu.

4) Poslodavac će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom ili Zakonom.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 3.

- 1) O potrebi zapošljavanja, odnosno popunjavanja pojedinog radnog mjesta, odlučuje osoba ovlaštena za zastupanje Poslodavca, koja može za postupak izbora i provjere sposobnosti radnika imenovati povjerenstvo.
- 2) Poslodavac u vezi s ostvarivanjem pojedinih prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom može ovlastiti drugu osobu na temelju pisane punomoći (dalje u tekstu: ovlaštena osoba).
- 3) Prilikom utvrđivanja potrebe za radnicima ovlaštena osoba/tijelo Poslodavca odredit će način oglašavanja, vrstu i trajanje ugovora o radu, trajanje probnog rada, a može odrediti plaću i druge posebne uvjete.

Članak 4.

- 1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu sklopljen je kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora i ovjerile ga svojim potpisima.

Članak 5.

- 1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu sadrži odredbe propisane Zakonom o radu te drugim aktima Poslodavca.
- 2) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 (osam) dana od dana podnošenja prijave na obvezno osiguranje.

Članak 6.

- 1) Osim odredaba propisanih Zakonom o radu i aktima Poslodavca, ugovor o radu može sadržavati i odredbe koje se odnose na pravila o radu i pravila o redu koja su iznimno važna za obavljanje ugovorenih poslova, te druge odredbe koje utvrdi Poslodavac ili ovlaštena osoba u dogovoru s pojedinim radnikom.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 7.

- 1) Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila 18 (osamnaest) godina života.

Članak 8.

- 1) Za sklapanje ugovora o radu s malodobnikom starijim od 15 (petnaest) godina obvezatno se pribavlja pisani pristanak zakonskoga zastupnika.

Članak 9.

1) Ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji ispunjava opće i posebne uvjete propisane zakonom i drugim propisima, a iznimno radnik koji ne zadovoljava tražene uvjete, s tim da je dužan u roku koji mu odredi Poslodavac ispuniti tražene uvjete.

Članak 10.

1) Utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za obavljanje ugovornih poslova može zatražiti ovlaštena osoba Poslodavca uvijek kad to ocijeni neophodnim.

2) Radnik je obavezan na zahtjev ovlaštene osobe pribaviti dokaz o zdravstvenoj sposobnosti.

3) Ako radnik sam pribavlja dokaze o zdravstvenoj sposobnosti, a na zahtjev ovlaštene osobe, troškove mu mora nadoknaditi Poslodavac.

Članak 11.

1) Pri sklapanju ugovora o radu radnik je dužan izvijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj bitnoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima radnik u izvršavanju ugovornih obveza dolazi u dodir.

2) Radnikovo prešućivanje postojanja bolesti ili okolnosti iz st. 1. ovoga članka predstavlja valjan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Probni rad

Članak 12.

1) Pri sklapanju ugovora o radu s radnikom ugovara se probni rad koji, ovisno o složenosti poslova, može trajati najdulje 6 (šest) mjeseci.

2) Razdoblje trajanja probnog rada utvrđuje se i ugovorom o radu.

3) Ako je radnik tijekom probnog rada izostao s rada zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava te korištenja prava na plaćeni ili neplaćeni dopust trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu, tako da ukupno trajanje probnog rada prije i njegova prekida ne bude duže od 6 (šest) mjeseci.

Članak 13.

1) Radniku tijekom trajanja probnog rada može biti dodijeljen mentor koji će pratiti njegov rad, stjecanje znanja i svladavanje vještina za obavljanje ugovorenih poslova i prilagodbu organizaciji rada.

2) Ako radnik tijekom trajanja probnog rada ne udovolji postavljenim zahtjevima stručnosti, kvalitete i sposobnosti za obavljanje poslova radnoga mjesta, odnosno ako o njegovu radu bude donesena negativna ocjena, prestaje mu radni odnos, uz otkazni rok od minimalno 7 (sedam) dana.

3) Mentor podnosi izvještaj o radu radnika Poslodavcu koji donosi konačnu odluku o tome je li radnik zadovoljio na probnom radu ili nije.

4) Radni odnos iz prethodnog stavka prestaje otkazom koji mora biti i obrazložen u pisanom obliku.

III. TRAJANJE UGOVORA O RADU

Članak 14.

- 1) Ugovor o radu sklapa se na određeno ili neodređeno vrijeme, ovisno o prirodi posla te projektnim potrebama Poslodavca.
- 2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na jedan od načina propisan Zakonom o radu.
- 3) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen ugovor o radu, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 15.

1) 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, trajanje posla zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja, a osobito kad se radi o:

- zamjeni odsutnog radnika,
- privremeno povećanom opsegu poslova uz navođenje konkretnih razloga,
- privremenim poslovima za kojima postoji iznimna potreba,
- ostvarenju planiranih poslovnih rezultata (ostvarenju poslovnog pothvata),
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

2) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od 3 (tri) godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika kada je trajanje ovisi o trenutku povratka nenazočnog radnika na rad.

3) S istim radnikom smije se sklopiti najviše 3 (tri) uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od 3 (tri) godine.

4) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od 3 (tri) mjeseca.

5) 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.

IV. MJESTO RADA

Članak 16.

1) Poslove radnog mjesta utvrđene sistematizacijom radnih mjesta radnici obavljaju na mjestima na kojima Poslodavac obavlja svoju registriranu djelatnost, sukladno organizacijskoj strukturi Poslodavca.

2) Ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, u ugovoru o radu navodi se podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati.

3) Ukoliko je zbog prirode posla radno mjesto radnika promjenjivo, radnik obavlja poslove na pojedinom mjestu prema uputi Poslodavca. Ukoliko mjesto radi nije promjenjivo zbog prirode posla već postoji potreba za promjenom mjesta rada zbog drugih razloga i trajnije je naravi, o tome Poslodavac i radnik sklapaju dodatak ugovoru o radu.

Rad na izdvojenom mjestu rada

Članak 17.

1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili drugom prostoru slične namjene na temelju dogovora radnika i Poslodavca, a koji nije prostor Poslodavca, s time da takav rad može biti stalan, privremen ili povremen, a ne radi se o poslovima s posebnim uvjetima rada.

2) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti Poslodavac može bez izmjene ugovora o radu s Radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu dana u trajanju do 30 (trideset) dana.

3) Ugovorom o radu dodatno se uređuje i organizacija rada, način evidentiranja radnog vremena, sredstva rada za obavljanje poslova koja je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, naknada troškova za uporabu vlastitih sredstava radnika, naknada troškova koje je Poslodavac dužan naknaditi radniku kada radnik tijekom jednog kalendarskog mjeseca radi na izdvojenom mjestu rada dulje od 7 (sedam) radnih dana, načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju te trajanje rada odnosno način utvrđivanja trajanja takvog rada.

V. PRIPRAVNICI I VOLONTERSKI RAD

Pripravnici

Članak 18.

1) Status pripravnika ima radnik koji se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovao, radi osposobljavanja za samostalni rad.

2) Radnik iz st. 1. ovoga članka može steći status pripravnika samo uz uvjet da ima završenu najmanje srednju stručnu spremu.

3) Pripravnički staž traje najdulje 3 (tri) mjeseca za radnike sa srednjom stručnom spremom, 6 (šest) mjeseci za radnike s višom stručnom spremom, visokokvalificirane radnike i prvostupnike, te 12 (dvanaest) mjeseci za radnike s visokom stručnom spremom i magistre.

4) S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme u skladu sa stavkom 3. ovoga članka ako postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje.

5) Pripravniku se dodjeljuje stručna osoba koja će usmjeravati i pratiti njegov rad i koja je obvezna dati pisanu ocjenu pripravnikova rada na kraju pripravničkog staža.

6) Radi osposobljavanja za samostalan rad pripravnika se privremeno može uputiti na rad i kod drugog poslodavca.

Volonterski rad

Članak 19.

Volonterski je rad posebno uređen Pravilnikom o volonterstvu Društva.

VI. ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 20.

1) Poslodavac će u svrhu praćenja radnog odnosa radnika prikupljati i obrađivati podatke o radniku, i to:

- ime i prezime radnika,
- OIB,
- spol,
- dan, mjesec i godinu rođenja,
- mjesto, općinu i županiju rođenja,
- prebivalište i adresu,
- podatke o članovima obitelji (ime i prezime, OIB, srodstvo, status),
- zvanje i stupanj stručne osposobljenosti,
- stručno (neformalno) obrazovanje,
- podatke o prethodnim zaposlenjima i radnom iskustvu,
- podatke o radnoj i zdravstvenoj sposobnosti,
- radne karakteristike i preporuke,
- podatke o eventualnom obavljanju poslova za drugog poslodavca ako obavljanje tih poslova predstavlja natjecanje radnika s poslodavcem.

2) Radnik je dužan na zahtjev Poslodavca ili ovlaštene osobe, predočiti originale isprava kojima dokazuje istinitost pojedinih traženih podataka.

3) Neudovoljavanje zahtjevu iz prethodnog stavka ili davanje lažnih odnosno netočnih podataka predstavlja valjan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 21.

1) Podaci o radnicima prikupljaju se i obrađuju sa svrhom ostvarenja prava i obveza radnika iz radnog odnosa, a podatke prikuplja osoba koju za to ovlasti Poslodavac.

2) Radnik je obvezan redovito prijavljivati svaku promjenu podataka navedenih u članku 20. ovog Pravilnika te snosi sve posljedice zbog neprijavlivanja ili nepravodobnog prijavljivanja navedenih podataka.

VII. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 22.

1) Puno radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.

- 2) Početak i završetak radnog vremena i raspored korištenja radnog vremena utvrđuje Poslodavac ili ovlaštena osoba, u dogovoru s radnikom, a sukladno potrebi programa i projekata Poslodavca.
- 3) Poslodavac ili ovlaštena osoba donose odluku o potrebi uvođenja smjenskoga rada te o rasporedu i vremenskom trajanju pojedinih smjena.
- 4) Radno vrijeme u tjednu raspoređeno je u najmanje 5 (pet) uzastopnih radnih dana.

Nepuno radno vrijeme

Članak 23.

- 1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se u slučaju kada priroda poslova, odnosno kada organizacija rada ne zahtijeva rad s punim radnim vremenom.
- 2) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.
- 3) Odluku o sklapanju ugovora o radu s nepunim radnim vremenom donosi Poslodavac.
- 4) Prava i obveze radnika koji sklope ugovor o radu s nepunim radnim vremenom utvrđuju se razmjerno radnom vremenu navedenom u ugovoru o radu, osim u slučajevima za koje je drugačije određeno zakonom ili drugim propisom.
- 5) Radnik koji radi u punom radnom vremenu kod poslodavca 40 (četrdeset) sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca, osim ukoliko radnik radi na poslovima s posebnim uvjetima, u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. Zakona o radu.
- 6) Radnik je dužan prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem te izričito navesti svoj raspored rada kod novog poslodavca. Radnik je dužan na zahtjev Poslodavca dati mu sve potrebne informacije o dodatnom radu.
- 7) Poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika prestanak obavljanja dodatnog rada kod drugog poslodavca ako je to u suprotnosti sa zakonskom zabranom natjecanja ili ako se dodatni rad obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod Poslodavca, a radnik najkasnije u roku od 3 (tri) dana ne prilagodi svoje radno vrijeme kod drugog poslodavca.

Prekovremeni rad

Članak 24.

- 1) Poslodavac ima pravo odrediti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima prijeko potrebe, u skladu sa Zakonom o radu.
- 2) Odluku o obvezi prekovremenog rada donosi Poslodavac ili osoba ovlaštena od strane Poslodavca.
- 3) Ukoliko je Poslodavac mogao predvidjeti potrebu prekovremenog rada, dužan je radniku uručiti pisani zahtjev za prekovremeni rad.

4) Ako priroda prijeke potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, radnik je dužan raditi prekovremeni na usmeni zahtjev Poslodavca, a Poslodavac je dužan pisano potvrditi usmeni zahtjev u roku od 7 (sedam) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

5) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno. Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 (stoosamdeset) sati godišnje.

6) Trudnica, roditelj s djetetom do 8 (osam) godina života, samohrani roditelj s djetetom do 6 (šest) godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile. Maloljetnici ne smiju raditi u prekovremenom radu.

7) Neopravdano odbijanje Radnika da radi prekovremeno kada su se za to stekli uvjeti iz ovoga Pravilnika smatra se težom povredom obveze iz radnog odnosa.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 25.

1) Zbog prirode poslova, zastoja u poslu, odnosno povećanog obujma poslova u određenom vremenskom razdoblju, osiguranja većeg broja slobodnih dana i uštede energije, za dane državnih blagdana i u drugim sličnim slučajevima puno radno vrijeme radnika može se prerasporediti tako da tijekom jednog razdoblja traje kraće, a tijekom drugog razdoblja dulje od punoga radnog vremena, s tim da ukupno radno vrijeme ne smije prijeći utvrđen fond punog radnog vremena za utvrđeno razdoblje.

2) Preraspodijeljeno radno vrijeme dulje od punoga radnog vremena utvrđenog u ovom Pravilniku ne smatra se prekovremenim radom.

3) Preraspodjela radnog vremena određuje se na način utvrđen Zakonom o radu.

4) Trudnica, roditelj s djetetom do 8 (osam) godina starosti, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavca, te radnik u dodatnom radu, ali samo kod matičnog poslodavca, može raditi preraspodijeljeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim kada se prekovremeni rad određuje u slučaju više sile.

Korištenje radnog vremena

Članak 26.

1) Tijekom redovitoga radnog vremena nije dopušteno napuštanje radnog prostora, osim u slučajevima kada to zahtijeva priroda poslova koje radnik obavlja.

2) Dopuštenje za napuštanje radnog prostora tijekom redovitoga radnog vremena radnik je dužan tražiti od nadležnog koordinатора ili neposredno nadređene osobe.

3) Radnik nije obvezan tražiti dopuštenje za napuštanje radnog prostora samo u vrijeme stanke u tijeku rada koju koristi sukladno odredbama ovoga Pravilnika.

4) O radnom vremenu radnika te njegovim dnevnim aktivnostima obvezatno se vodi evidencija, a oblik i način evidencije određuje Poslodavac ili ovlaštena osoba.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 27.

1) Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakog radnog dana pravo na stanku u trajanju od 30 (trideset) minuta, a vrijeme korištenja stanke utvrđuje se u dogovoru s Poslodavcem ili ovlaštenom osobom, a u skladu s programom i projektima Poslodavca.

Tjedni odmor

Članak 28.

1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 (četrdesetiosam) sati neprekidno.

2) Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna ili naknadno prema odluci Poslodavca.

Godišnji odmor

Članak 29.

1) Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 (dvadeset), a najviše 30 (trideset) radnih dana.

2) Poslodavac ili ovlaštena osoba donosi odluku o korištenju godišnjeg odmora radnika, a u skladu s obujmom posla, odnosno s obujmom trenutanih programa i projekata Poslodavca, u skladu s odredbama Zakona o radu.

3) Iznimno, radnik može zatražiti korištenje godišnjeg odmora uz prethodnu najavu najmanje 10 (deset) dana prije odlaska na godišnji odmor. Konačnu odluku o tome donosi Poslodavac ili ovlaštena osoba.

4) Tijekom korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna 3 (tri) mjeseca (uključujući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

5) Trajanje godišnjeg odmora dužeg od 4 (četiri) tjedna, a najduže 30 (trideset) radnih dana ukupno, utvrđuje se prema sljedećim kriterijima:

1. Prema složenosti poslova, a u odnosu na traženu stručnu spremu:

- VSS..... 3 dana
- VŠS..... 2 dana
- SSS i KV..... 1 dana

2. Prema ukupnom radnom stažu radnika:

- od 5 do 10 godina 1 dan
- od 11 do 20 godina..... 2 dana
- od 21 do 30 godina..... 3 dana
- od 30 do 40 godina..... 4 dana
- preko 40 godina..... 5 dana

4. Prema socijalnim uvjetima:

- Roditelj, posvojitelj ili skrbnik za svako maloljetno dijete 1 dan
- Samohrani roditelj za svako maloljetno dijete 2 dana
- Osoba s invaliditetom2 dana

Plaćeni dopust

Članak 30.

1) Radniku se može, na njegov pisan i obrazložen zahtjev, odobriti korištenje plaćenog dopusta do 10 (deset) dana u jednoj kalendarskoj godini za važne osobne potrebe, i to:

- za smrt djeteta, posvojenika, roditelja, roditelja supružnika, supružnika, posvojitelja, skrbnika, staratelja (4 dana),
- za školovanje, osposobljavanje ili usavršavanje te obrazovanje za potrebe radnog mjesta koje obavlja (2 dana),
- za smrt braće, sestara, baka ili djedova, unuka (3 dana),
- za rođenje djeteta (3 dana),
- za sklapanje braka (3 dana),
- za selidbu (2 dana),
- za elementarne nepogode (2 dana),
- za dobrovoljno davanje krvi (1 dan),
- za teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja (2 dana).

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

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

4) Trudna radnica ima pravo na jedan slobodan radni dan mjesečno u svrhu obavljanja prenatalnih pregleda što je dužna najaviti pisanim putem najmanje dva dana prije pregleda.

Neplaćeni dopust i odsutnost s rada

Članak 31.

1) Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ako to dopuštaju priroda posla i potrebe Poslodavca.

2) Tijekom neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije određeno drugačije.

3) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju do 5 (pet) radnih dana godišnje za pružanje skrbi članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, uz predočenje dokaza o postojanju takvog razloga na zahtjev Poslodavca.

4) Radnik ima pravo na odsutnost s posla 1 (jedan) dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost, što se smatra vremenom provedenim na radu. Poslodavac može od radnika zatražiti odgovarajući dokaz ili njegovu izjavu o konkretnom razlogu. Davanje lažne izjave predstavlja težu povredu obveze iz radnog odnosa.

5) Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta i njegovu trajanju donosi Poslodavac ili ovlaštena osoba na pisani i obrazloženi zahtjev radnika.

IX. PLAĆA, NAKNADE PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA

Članak 32.

1) Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću čija je visina za svako radno mjesto utvrđena u ugovoru o radu, u skladu s Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ili u projektu na kojem se radnik zapošljava ili dogovorom između radnika i Poslodavca. U slučaju da poslovi pojedinog radnog mjesta nisu navedeni u Pravilniku o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca, ugovorom o radu uređuje se naziv radnog mjesta, opis poslova i plaća radnika.

2) Pod plaćom se u skladu sa zakonom smatra plaća u bruto iznosu. Plaća se isplaćuje radnicima jednom mjesečno, do 15. (petnaestog) petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec, odnosno u roku propisanom zakonom.

Članak 33.

1) Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i očekivani učinak predstavlja najniži iznos plaće koju je Poslodavac dužan isplatiti radniku na radnom mjestu određene složenosti i normalnih radnih uvjeta u skladu s Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca.

2) Osnovna plaća radnika utvrđuje se na temelju složenosti i odgovornosti poslova radnog mjesta izražena u novčanom iznosu utvrđenim za pojedino radno mjesto u Pravilniku o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca, odnosno u ugovoru o radu u slučaju da u Pravilniku o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca radno mjesto nije propisano ili se radnik drugačije dogovorio s Poslodavcem.

3) Plaća radnika ne smije biti niža od najniže plaće propisane zakonom.

4) Za vrijeme pripravničkog staža radnik ostvaruje 80% (osamdeset posto) osnovne plaće za radno mjesto za koje se osposobljava.

Članak 34.

1) Pod očekivanim radnim učinkom u smislu ovog Pravilnika, podrazumijeva se izvršenje poslova i radnih zadataka na radnom mjestu za koje je sklopljen ugovor o radu u propisanim ili od strane Poslodavca određenim rokovima.

2) Ako radnik ne ostvari očekivani radni učinak na svojem radnom mjestu u određenom roku, ovlaštena osoba Poslodavca može radniku umanjiti plaću i redovito otkazati ugovor o radu.

3) Neposredno nadređeni radnik dužan je odmah čim primijeti da radnik kojem je nadređen ne izvršava ugovorene poslove i zadatke ili ih ne izvršava na vrijeme, pismeno na to upozoriti radnika.

Dodaci na osnovnu plaću

Članak 35.

1) U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnoga vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi u dane blagdana ili neradne dane propisane zakonom, u noćnom radu, dvokratno, nedjeljom, prekovremeno ili u drugoj smjeni kada se radi o izmijenjenom rasporedu rada, ima pravo na povećanje plaće:

- za rad u dane blagdana i neradne dane propisane zakonom za 50%
- za prekovremeni rad subotom za 30%
- za prekovremeni rad nedjeljom za 50%
- za rad nedjeljom za 50%
- za rad na dan Uskrsa za 50%
- za prekovremeni rad tijekom radnog tjedna za 20%
- za noćni rad za 25%
- za smjenski i dvokratni rad za 15%

2) Ukoliko radnik radi u noćnom i smjenskom radu, tada se dodaci ne kumuliraju već se primjenjuje za radnika povoljniji dodatak. Pod noćnim radom iz prethodnog stavka smatra se rad između 22.00 i 6.00 sati sljedećeg dana.

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

Naknada plaće

Članak 36.

1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok ne radi u sljedećim slučajevima:

1. Korištenje godišnjeg odmora
2. Korištenje plaćenog dopusta
3. Obrazovanja, usavršavanja i stručnog osposobljavanja za potrebe Poslodavca
4. Zastoja u radu bez krivnje radnika od 1 sat do 7 dana, a iznimno duže, prema odluci ovlaštene osobe
5. Korištenje bolovanja do 42 dana
6. Korištenja bolovanja preko 42 dana
6. U drugim slučajevima određenim zakonom.

2) Naknada plaće iz stavka 1. ovog članka određuje se na način: u slučajevima navedenim od točke 1. do točke 4. u visini plaće koju bi radnik ostvario da je radio, a u slučajevima pod točkama 5., 6. i 7. u skladu sa zakonom.

Druga materijalna prava radnika

Članak 37.

1) Poslodavac može radnicima uz plaću isplatiti dodatke i nagrade u novcu ili u naturi, kao što su regres za godišnji odmor, božićnica, solidarna pomoć, dar djeci, jubilarne nagrade i sl.

2) Dodatci na plaću i nagrade iz stavka 1. ovog članka isplaćuju se radnicima koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca, pod uvjetom da Poslodavac ima financijskih sredstava i donese odluku o isplati.

Isplate na teret troškova poslovanja

Članak 38.

1) Pod isplatama na teret troškova poslovanja smatraju se naknada troškova dolaska na posao i odlaska s posla, naknada korištenja vlastitog automobila za službene svrhe i sl.

2) Isplate radniku na teret troškova poslovanja moraju biti unaprijed odobrene od strane ovlaštene osobe Poslodavca, a isplaćuju se u pravilu u iznosima koji su prema poreznim propisima neoporezivi.

X. NAKNADA ŠTETE

Članak 39.

1) Radnik je odgovoran za štetu koju uzrokuje Poslodavcu, a u skladu s odredbama Zakona o radu.

2) Postojanje štete iz prethodnoga stavka, okolnosti njezina nastanka i njezin iznos utvrđuje Poslodavac ili ovlaštena osoba.

Članak 40.

1) Poslodavac može radnika u cijelosti ili djelomice osloboditi obveze naknade štete ako za to postoje opravdani razlozi i ako je radnik štetu prouzročio iz nehaja.

2) Pri utvrđivanju visine naknade štete, ako se ne može utvrditi pojedinačna odgovornost radnika, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Članak 41.

1) Naknada štete utvrđuje se u paušalnom iznosu od najmanje 80 (osamdeset) eura mjesečno, ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove.

2) Ako se utvrdi da je šteta prouzročena Poslodavcu znatno veća od iznosa iz prethodnog stavka, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarne štete.

3) Evidenciju o nastaloj šteti i provedenom postupku vodi neposredni rukovoditelj radnika te o tome podnosi izvješće Poslodavcu ili ovlaštenoj osobi, i to prije obračuna plaće za prethodni mjesec.

XI. ZAŠTITA ZDRAVLJA, SIGURNOST NA RADU, ZAŠTITA DOSTOJANSTVA I ZABRANA DISKRIMINACIJE

Zaštita zdravlja i sigurnost na radu

Članak 42.

1) Zaštita zdravlja i sigurnosti na radu obvezatno se osigurava sukladno svim važećim zakonima i podzakonskim aktima.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 43.

1) Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

2) Poslodavac će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Zabrana diskriminacije

Članak 44.

1) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika 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 ili nečlanstva u političkoj stranci ili udruzi, te tjelesnih ili duševnih poteškoća, 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.

2) 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 45.

1) Diskriminaciju predstavlja uznemiravanje, što znači svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz prethodnog članka ovog Pravilnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Članak 46.

1) Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

2) Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva Radnika.

3) Poslodavac odnosno ovlaštena osoba dužni su najkasnije u roku od 8 (osam) dana od dostave pritužbe ispitati osnovanost pritužbe i navode radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se prijava odnosi i/ili druge osobe koje bi o navedenom mogle imati saznanja, pazeći da ne povrijede dostojanstvo bilo koje strane u postupku.

Članak 47.

1) Za vrijeme trajanja postupka radi ispitivanja osnovanosti pritužbe, Poslodavac može radi zaštite podnositelja pritužbe odrediti privremene i preventivne mjere kao što su:

- privremeno oslobođenje podnositelja pritužbe od obveze rada
- privremeno udaljenje s rada radnika protiv kojega je pritužba podnesena
- oslobođenje podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio
- druge prikladne mjere za zaštitu podnositelja pritužbe.

Članak 48.

1) Ukoliko se utvrdi osnovanost pritužbe, Poslodavac odnosno ovlaštena osoba dužni su poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

2) Mjere određene radniku za kojega se utvrdi da je počinio uznemiravanje ili spolno uznemiravanje nad drugim osobama, mogu biti:

- novčana kazna u trajanju od 1-6 mjeseci
- pisano upozorenje na obveze s mogućnošću otkaza ugovora o radu
- redoviti otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem
- izvanredni otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem

3) Poslodavac može primjereno okolnostima i težini slučaja poduzeti i druge mjere koje smatra prikladnima.

4) O ishodu postupka, radnika koji je podnio pritužbu Poslodavac odnosno ovlaštena osoba obavještavaju pisanim putem.

Članak 49.

1) Ako Poslodavac ili ovlaštena osoba u roku od 8 (osam) dana ne poduzmu mjere za sprečavanje uznemiravanja radnika, a za to nije postojao opravdan razlog ili su poduzete mjere neprimjerene težini slučaja, radnik ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 (osam) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

2) Za vrijeme prekida rada zbog uznemiravanja i pod uvjetom da je zatražio sudsku zaštitu, radnik ima pravo na plaću kao da je radio.

Članak 50.

1) Svi podaci koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva Radnika, smatraju se tajnom. Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovoga članka, predstavlja povredu radne obveze.

XII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 51.

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

2) Pri zasnivanju radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o poslovima koje obavlja, a koji spadaju u djelatnost poslodavca.

3) Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o članu svog domaćinstva koji obavlja poslove iz djelatnosti Poslodavca.

4) Navedenim odredbama ne dira se u pravo radnika da se bavi stručnim i znanstvenim radom i objavljuje stručna i znanstvena djela.

5) Za dokazano natjecanje radnik odgovara u skladu s odredbama zakona, a natjecanje te neobavješćavanje Poslodavca o tome smatra se naročito teškom povredom radne obveze zbog koje se ugovor o radu može izvanredno otkazati.

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU I OTKAZNI ROKOVI

Članak 52.

1) 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 15 godina mirovinskog staža osiguranja, osim ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
4. danom dostave obavijesti Poslodavcu o prvomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
5. sporazumom radnika i Poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda, na način i pod uvjetima određenima Zakonom o radu.

2) Razlozi za otkaz ugovora o radu utvrđeni su Zakonom o radu, ovim Pravilnikom i drugim aktima Poslodavca te ugovorima o radu.

3) Otkazni rokovi primjenjuju se u skladu sa Zakonom o radu.

XIV. POVREDA PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 53.

1) Ovim Pravilnikom utvrđuju se povrede prava i obveza iz radnog odnosa, osobe ovlaštene za donošenje odluke, postupak, mjere i materijalna odgovornost za povredu radnih obveza radnika.

Povrede obveza iz radnog odnosa

Članak 54.

1) Povrede obveza iz radnog odnosa dijele se na lakše i teže.

2) Lakše povrede radnih obveza su:

1. neopravdano kašnjenje na posao do sat vremena mjesečno, te napuštanje radnog mjesta za radnog vremena suprotno odredbama Pravilnika do sat vremena mjesečno;
2. neuredno držanje dokumenata ili neadekvatno održavanje sredstava za rad koje nije imalo štetne posljedice;
3. nepravodobno izvršavanje naloga nadređene osobe ako nisu nastupile ili nisu mogle nastupiti štetne posljedice;
4. neopravdano propuštanje pravodobnog obavještanja nadređene osobe o razlozima spriječenosti za rad;
5. ometanje rada ostalih radnika razgovorima, galamom, svađama i sličnim neprimjerenim ponašanjem tijekom rada, ako nisu nastale štetne posljedice;
6. nagovaranje i poticanje drugih radnika na nerad i/ili druga nedopuštena djela;
7. jednokratno odbijanje izvršavanja naloga nadređene osobe.

3) Teže povrede radnih obveza su:

1. učestalo neizvršavanje te nesavjesno, nepravodobno i nemarno izvršavanje radnih obveza;
2. nezakonito i nemarno raspolaganje sredstvima, dokumentima te nesvršishodno i neodgovorno korištenje sredstava za rad;
3. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda, od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari;
4. odavanje službene, poslovne i druge tajne utvrđene Zakonom o tajnosti podataka, ovim Pravilnikom ili drugim aktom Poslodavca;
5. zloraba korištenja bolovanja dokazana od ovlaštene službene osobe nadležne za kontrolu bolovanja;
6. povreda propisa i nepoduzimanje mjera za zaštitu radnika, zaštitu sredstava rada i radne okoline;
7. ustrajno i značajno ometanje drugih radnika u procesu rada;
8. dolazak na posao u pijanom stanju ili pod utjecajem opojnih droga ili konzumiranje alkohola i droga tijekom rada;
9. držanje alkohola u radnim prostorijama i odbijanje provjere alkoholiziranosti kad to zatraži Poslodavac;
10. pušenje na mjestu gdje je zabranjeno pušenje;
11. izazivanje tučnjave na radnom mjestu ili nepristojno ponašanje prema ostalim radnicima i predstavnicima Poslodavca, poslovnim partnerima, korisnicima usluga ili ostalim osobama koje na bilo koji način surađuju s poslodavcem;

12. odbijanje suradnje s drugim radnicima zbog osobne netrpeljivosti i iznošenje netočnih i lažnih informacija o drugim radnicima;
13. neizvršavanje zakonskih ili ugovorenih obveza prema strankama sa štetnom posljedicom;
14. iznošenje netočnih informacija o poslovanju Poslodavca;
15. zloraba položaja i prekoračenje danog ovlaštenja, pribavljanje materijalne koristi u bilo kojem obliku i na bilo koji način u vezi s radom za sebe ili drugoga, sklapanje štetnih ugovora za Poslodavca;
16. uzrokovanje materijalne štete, namjerno ili iz krajnje nepažnje;
17. neovlašteno otuđenje sredstava koja su dana radnicima za izvršavanje poslova radnog mjesta;
18. netočno evidentiranje ili prikazivanje rezultata rada u namjeri da se za svoj ili tuđi račun pribavi materijalna ili nematerijalna korist;
19. odbijanje zakonito naloženoga prekovremenog rada ili rada u preraspodijeljenom radnom vremenu;
20. odbijanje izvršenja obveza vezanih uz osposobljavanje ili edukacije kada su te obveze uvjet za ispunjenje obveza radnika iz ugovora o radu;
21. ponavljanje lakših povreda tijekom godine, a osobito ako je time nastala šteta.

Mjere poslodavca

Članak 55.

1) Zbog počinjenih povreda radne obveze radniku se može izreći jedna od mjera:

- pisano upozorenje sukladno Zakonu o radu;
- redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu;
- novčana kazna kad je to ovim Pravilnikom predviđeno.

2) Vrsta mjere koja se za povredu radne obveze radnika primjenjuje ovisi o učestalosti i intenzitetu počinjene povrede radne obveze te o nastaloj šteti.

Utvrđivanje odgovornosti i postupak primjene mjera

Članak 56.

1) Radnik je odgovoran samo za one povrede radne obveze i druge povrede na radu koje su, prije nego što ih je počinio, bile utvrđene ovim Pravilnikom ili drugim aktom poslodavca.

2) Za povrede radne obveze koje je počinio uslijed primjene nužne obrane, u krajnjoj nuždi ili pod ozbiljnom prijetnjom druge osobe, radnik nije odgovoran.

3) Radnik je odgovoran za povredu radne obveze neovisno o tome jesu li se u njegovom postupanju ili propust istodobno stekli uvjeti za kaznenu ili prekršajnu odgovornost.

Članak 57.

1) Mjera pisanog upozorenja radniku za povredu obveze iz radnog odnosa može se izreći samo za lakše povrede radne obveze.

Članak 58.

1) Ugovor o radu može se ovisno o težini povrede izvanredno ili redovito otkazati, zbog skrivljenog ponašanja radnika i povreda radnih obveza koje prema ovom Pravilniku imaju obilježja teže povrede radne obveze navedene u članku 54. stavak 3. Pravilnika.

2) Ostale povrede radnih obveza mogu imati za posljedicu redovito otkazivanje ugovora o radu na način utvrđen Zakonom o radu, osobito ako radnik ni nakon primjene mjere upozorenja ne prestane s povredama radnih obveza.

Članak 59.

- 1) O odgovornosti radnika za povrede radne obveze odlučuje Poslodavac ili za to ovlaštena osoba.
- 2) Radnik može koristiti svoje pravo na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava kod redovitoga i izvanrednoga otkazivanja ugovora o radu sukladno odredbama Zakona o radu.

Udaljenje radnika s radnog mjesta

Članak 60.

1) Radnik može biti privremeno udaljen s radnog mjesta u sljedećim slučajevima:

1. ako je zatečen tijekom izvršavanja teže povrede radne obveze, naročito ako je zatečen u pijanom stanju ili da konzumira alkohol ili druga opojna sredstva u radno vrijeme;
2. ako je neispunjavanjem svojih radnih obveza znatno poremetio odvijanje procesa rada;
3. ako je počinjenjem teže povrede radne obveze ozbiljno poremetio međuljudske odnose;
4. ako svojim ponašanjem ugrožava svoj ili život drugih radnika ili osoba na radu ili imovinu Poslodavca.
5. ako je protiv radnika podnesena kaznena prijava zbog kaznenog djela počinjenog na radu ili u vezi s radom.

Članak 61.

- 1) Odluku o privremenom udaljenju donosi Poslodavac ili za to ovlaštena osoba.
- 2) Tijekom privremenoga udaljenja radnik ima pravo na naknadu plaće sukladno odredbama Zakona o radu.
- 3) Privremeno udaljenje s radnog mjesta traje najdulje do donošenja konačne odluke o povredi radne obveze zbog koje je radnik udaljen.

XV. DOSTAVA RADNOPRAVNE DOKUMENTACIJE

Članak 62.

1) Dostava odluka o otkazu ugovora o radu, odluka povodom zahtjeva za zaštitom prava radnika, dostava odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa kao što su odluke o rasporedu rada, prekovremenom radu, rasporedu korištenja godišnjeg odmora, plaćenom dopustu, neplaćenom dopustu, potvrde koje izdaje Poslodavac na zahtjev radnika, isprave kao što su: potvrde o prijavi i odjavi s obveznih osiguranja, obračuni plaće i drugi dokumenti koje Poslodavac upućuje radniku dostavljaju se na jedan od sljedećih načina:

- izravnom dostavom uz potpis kojim radnik potvrđuje primitak pismena i datum primitka pismena;
- dostavom u elektroničkom obliku ukoliko radnik da svoj pristanak na takvu dostavu i svoju adresu elektroničke pošte, bilo kod sklapanja ugovora o radu ili nakon toga u posebnoj pisanoj izjavi. Dostava se smatra izvršenom ukoliko Poslodavac ima potvrdu sustava za elektroničku poštu da je pismeno poslano radniku na adresu njegove elektroničke pošte;
- dostavom putem pošte u slučaju da radnik ne da suglasnost za dostavu elektroničkim putem i ne nalazi se na radu;
- ako radnik koji nije na radu odbije primitak pismena poslanog poštom ili ne preuzme poštu u predviđenom roku, pismeno se stavlja na oglasnu ploču Poslodavca te se protekom roka od tri dana smatra dostavljenim.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 63.

1) Prava i obveze koje proizlaze iz radnog odnosa, a koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, radnici će ostvarivati na temelju odredbi Zakona o radu te sklopljenih ugovora o radu i drugih akata poslodavca.

Članak 64.

- 1) Donošenjem i stupanjem na snagu ovog Pravilnika dosadašnji Pravilnik o radu prestaje vrijediti.
- 2) Ovaj Pravilnik objavljuje se na oglasnoj ploči Poslodavca i stupa na snagu po proteku osmog dana od objave.

Predsjednica Društva multiple skleroze
Varaždinske županije
Irena Vrdoljak, dipl.oec.

Datum objave na oglasnoj ploči: _____

Datum stupanja na snagu: _____

Dostava se smatra izvršenom ukoliko Poslodavac ima potvrdu sustava za elektroničku poštu da je pismeno poslano radniku na adresu njegove elektroničke pošte;

- dostavom putem pošte u slučaju da radnik ne da suglasnost za dostavu elektroničkim putem i ne nalazi se na radu;
- ako radnik koji nije na radu odbije primitak pismena poslanog poštom ili ne preuzme poštu u predviđenom roku, pismeno se stavlja na oglasnu ploču Poslodavca te se protekom roka od tri dana smatra dostavljenim.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

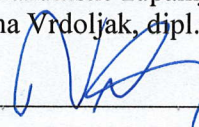
Članak 63.

1) Prava i obveze koje proizlaze iz radnog odnosa, a koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, radnici će ostvarivati na temelju odredbi Zakona o radu te sklopljenih ugovora o radu i drugih akata poslodavca.

Članak 64.

- 1) Donošenjem i stupanjem na snagu ovog Pravilnika dosadašnji Pravilnik o radu prestaje vrijediti.
- 2) Ovaj Pravilnik objavljuje se na oglasnoj ploči Poslodavca i stupa na snagu po proteku osmog dana od objave.

Predsjednica Društva multiple skleroze
Varaždinske županije
Irena Vrdojak, dipl.oec.



Datum objave na oglasnoj ploči: 12.12.2025.

Datum stupanja na snagu: 20.12.2025.