

Gospić, 4. kolovoza 2021. godine

Na temelju članka 54. Zakona o ustanovama („Narodne novine“ br. 76/93, 29/97, 47/99, 35/08 i 217/19), članka 21. Odluke o osnivanju ustanove Razvojni centar Ličko-senjske županije („Županijski glasnik“ br. 6/21), Upravno Vijeće Razvojnog centra Ličko-senjske županije donosi

ODLUKU o usvajanju akata o radnim odnosima Razvojnog centra Ličko-senjske županije

Članak 1.

Usvajaju se sljedeći akti o radnim odnosima Razvojnog centra Ličko-senjske županije:

1. Etički kodeks
2. Pravilnik o mjerilima za određivanje plaća, naknada i drugih materijalnih prava zaposlenika Razvojnog centra Ličko-senjske
3. Pravilnik o radu

Članak 2.

Etički kodeks, Pravilnik o mjerilima za određivanje plaća, naknada i drugih materijalnih prava zaposlenika Razvojnog centra Ličko-senjske i Pravilnik o radu nalaze se u prilogu ove odluke i čine njezin sastavni dio.

Članak 3.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Upravno vijeće Razvojnog centra Ličko-senjske županije

Predsjednik

Danijel Tušak

KLASA: 023-01/21-01/02
URBROJ: 2125/92-01-21-12

Na temelju članka 43. Statuta Razvojnog centra Ličko-senjske županije, Gospić, Pazariška ulica 36, OIB: 29442545888 Upravno Vijeće Razvojnog centra Ličko-senjske županije na II. sjednici održanoj 04. kolovoza 2021. godine donijelo je

PRAVILNIK O RADU

OPĆE ODREDEBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju se: plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika Razvojnog centra Ličko-senjske županije (u daljnjem tekstu: radnika), te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike Razvojnog centra Ličko-senjske županije (u daljnjem tekstu: Razvojnog centra), a osobito:

- TEMELJNA PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA,
- ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA,
- PRIJAM U RADNI ODNOS,
- ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA,
- OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE,
- RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA, ODMORI I DOPUSTI
- PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA,
- ZAŠTITA TRUDNICA, RODILJA I POSVOJITELJA,
- ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD,
- PRESTANAK RADNOG ODNOSA.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na sve radnike na određeno i na neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru Razvojnog centra Županije ili u drugom prostoru.

Članak 2.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe zakona, opći i drugi akti Razvojnog centra kojima se uređuju radni odnosi.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom, koji obvezuje Razvojni centar, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije uređeno.

TEMELJNA PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

Članak 3.

Radnici su dužni savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta na koje su primljeni u radni odnos, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štitići poslovne interese Razvojnog centra i pridržavati se

propisa i strukovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Razvojni centar je dužan isplatiti im plaću i omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

Radnici materijalno i kazнено odgovaraju za imovinu koja im je povjerena i kojom se služe u svom radu.

Radnici su dužni pristojno i dolično se ponašati prema strankama i međusobno, te prema nadređenim radnicima, kao i izbjegavati svako ponašanje koje remeti rad ili poslovanje te nanosi štetu ugledu Razvojnog centra ili osnivača.

Zabranjeno je svako izazivanje svađe, nereda te drugo nedolično ponašanje na radnom mjestu, za vrijeme i izvan radnog vremena radnika.

Radnici su dužni čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke i isprave/dokumente koji se smatraju poslovnom tajnom. Pod poslovnom tajnom smatraju se svi podaci, isprave i informacije od osobitog interesa, čije bi odavanje neovlaštenoj osobi moglo štetiti ugledu, odnosno nanijeti materijalnu ili nematerijalnu štetu Razvojnog centru ili osnivaču.

Članak 4.

Razvojni centar samostalno uređuje unutarnje ustrojstvo, nazive i opise poslova radnih mjesta, stručne i druge uvjete za raspored na radna mjesta, broj izvršitelja i druga pitanja od značaja za rad u skladu sa zakonom, statutom i drugim općim aktima.

Razvojni centar ima pravo pobliže odrediti način obavljanja rada, poštujući, pritom, pravo i dostojanstvo radnika.

Razvojni centar je dužan osigurati radnicima uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava njihovo zdravlje u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Radnik tijekom trajanja radnog odnosa ima pravo uvida u ovaj Pravilnik i druge opće akte Razvojnog centra.

ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Postupak i mjere zabrane diskriminacije

Članak 5.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Posebno je zabranjeno stavljanje u nepovoljan položaj osobe koja traži posao ili osobe koja radi u Razvojnog centru, na temelju rase, boje kože, spola, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovine, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili društvenih teškoća.

Osoba koja smatra da je diskriminirana ima pravo ravnatelju Razvojnog centra (u daljnjem tekstu: Ravnatelj), odnosno osobi koja je odlukom Ravnatelja ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi (u daljnjem tekstu: Ovlaštena osoba) podnijeti pritužbu zbog povrede zabrane diskriminacije.

Ovlaštena osoba dužna je najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastanka diskriminacije.

Članak 6.

Razvojni centar štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova od postupanja nadređenih radnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Razvojni centar štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada, osiguravajući uvjete rada u kojima radnik neće biti izložen uznemiravanju, spolnom uznemiravanju niti bilo kojem obliku diskriminacije, te će u tu svrhu poduzimati preventivne mjere.

Članak 7.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Članak 8.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe, Ovlaštena osoba dužna je saslušati radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica i druge osobe koje o predmetu pritužbe imaju ili mogu imati saznanja, te izvesti i druge potrebne dokaze.

Saslušanju radnika može biti prisutan njegov opunomoćenik (odvjetnik, sindikalni povjerenik i sl.).

O svim radnjama koje je provela Ovlaštena osoba obvezno se vodi zapisnik ili službena bilješka.

Zapisnik se, u pravilu, sastavlja prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i radnika za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemirio, te u slučaju njihova suočenja.

Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju.

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

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje Ovlaštena osoba koja je bilješku sastavila.

Nakon provedenog postupka, Ovlaštena osoba, u pisanom će obliku izraditi odluku u kojoj će utvrditi 1. da postoji diskriminacija ili 2. da ne postoji diskriminacija.

U slučaju iz točke 1. iz prethodnog stavka, Ovlaštena osoba u svojoj odluci će navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe diskriminiran te izreći, odnosno predložiti nadležnom tijelu, odnosno ovlaštenoj osobi, poduzeti odnosno predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastanka diskriminacije.

U slučaju iz točke 2. iz prethodnog stavka Ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Ovisno o okolnostima slučaja, Ovlaštena osoba može predložiti nadležnoj osobi i poduzimanje sljedećih mjera prema osobi protiv koje je pritužba podnesena:

- umanjenje godišnje ocjene radniku,
- usmenu opomenu,
- pismenu opomenu, uz najavu mogućnosti pokretanja postupka za otkaz ugovora o radu,
- premještanje na drugo radno mjesto,
- promjenu rasporeda rada tako da se izbjegne kontakt uznemiravanog radnika i radnika koji je izvršio uznemiravanje,
- pokretanje postupka za otkaz ugovora o radu radniku koji je izvršio uznemiravanje.

U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu u Ustanovi, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiravanim radnikom, ovlaštena osoba može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja, predložiti Ustanovi sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će, u slučaju ponovnog uznemiravanja, poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem;
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjera kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje.

ZAPOŠLJAVANJE

Članak 9.

Svaka osoba uz ispunjavanje općih i posebnih uvjeta može biti primljena u radni odnos na određenim poslovima propisanim zakonom, drugim aktom Razvojnog centra ili ovim Pravilnikom slobodno i ravnopravno uz jednake uvjete.

Prijam u radni odnos provodi se sukladno odredbama Zakona o radu.

U postupku javnog natječaja, od osobe koja se prijavila na natječaj, ne smiju se tražiti podaci koji nisu neposredno vezani uz radni odnos i na takva pitanja se ne mora odgovoriti.

Članak 10.

U radni odnos se u pravilu prima na neodređeno vrijeme i to uz obvezni probni rad.

Radnik može biti primljen u radni odnos na određeno vrijeme radi:

- obavljanja privremenih poslova,
- poslova čiji se opseg privremeno povećao i
- zamjene duže vrijeme odsutnog radnika.

U slučaju predvidivog trajanja radnog odnosa na određeno vrijeme od najmanje 6 mjeseci, osobe se primaju uz obvezni probni rad u trajanju od 2 mjeseca.

Radni odnos na određeno vrijeme ne može postati radni odnos na neodređeno vrijeme, osim ako to zakonom nije drukčije određeno.

Mjesto rada

Članak 11.

Poslove radnih mjesta radnici obavljaju u mjestu koje je sjedište Razvojnog centra i na drugim mjestima, prema potrebi posla.

Plan zapošljavanja

Članak 12.

Planom zapošljavanja utvrđuje se stvarno stanje popunjenosti radnih mjesta Razvojnog centru, potreban broj radnika na neodređeno vrijeme za razdoblje za koje se plan donosi i planira se broj pripravnika odgovarajuće stručne spreme i struke te utvrđuje popunjenost radnih mjesta pripadnicima nacionalnih manjina i planira zapošljavanje potrebnog broja nacionalnih manjina radi ostvarivanja zastupljenosti.

Provjera znanja i sposobnosti

Članak 13.

U postupku zapošljavanja provodi se provjera znanja i sposobnosti koju provodi posebno povjerenstvo imenovano od Ravnatelja.

Obvezno se na liječnički pregled upućuje osoba koja prvi put zasniva radni odnos kao i osoba koja ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana.

Ukoliko je posebna zdravstvena sposobnost uvjet za obavljanje poslova sukladno posebnim propisima, radnik može početi raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

Razvojni centar će o svom trošku uputiti na liječnički pregled svakog radnika kojeg prima u radni odnos, ili na poslove s posebnim uvjetima rada, radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova.

Za ostale poslove radnika se može uputiti na liječnički pregled radi utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti, s time da Razvojni centar snosi troškove toga pregleda.

Osoba s kojom se zasniva radni odnos dužna je obavijestiti Razvojni centar o bolesti ili drugoj okolnosti koja je onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju radnih obveza ili ugrožava život i zdravlje osoba s kojima u radnom odnosu dolazi u doticaj, a u protivnom će snositi štetne posljedice neobavješćavanja.

Opći i posebni uvjeti za zapošljavanje

Članak 14.

Opći i posebni uvjeti koje radnici moraju ispunjavati utvrđuju se temeljem potreba Razvojnog centra u skladu sa zakonom i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

Posebnim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa smatraju se osobito: stručna sprema i struka, radno iskustvo na odgovarajućim poslovima, znanje određenoga stranog jezika, posebna znanja, sposobnosti i vještine te posebna zdravstvena sposobnost radnika i dr.

Probni rad

Članak 15.

Probni rad traje najmanje 3, a najviše 6 mjeseci.

Tijekom trajanja probnog rada može se vršiti provjera stručnih i drugih sposobnosti radnika, koju provodi Ravnatelj.

Radniku koji na probnom radu nije zadovoljio otkazuje se radni odnos, o čemu se donosi Odluka o otkazu zbog nezadovoljavanja na probnom radu.

Ako otkaz iz stavka 3. ovog članka Ustanova ne dostavi radniku najkasnije posljednjega dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je sedam dana.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita života i zdravlja radnika

Članak 16.

Razvojni centar omogućuje radnicima obavljanje poslova na siguran način, te im omogućava odgovarajuće osposobljavanje za rad na siguran način.

Slijedom odredbe stavka 1. ovog članka Razvojni centar osigurava zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika održavanjem prostorija, postrojenja, uređaja, opreme, alata, mjesta rada te ih prilagođava promjeni okolnosti, primjenjuje mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječava opasnosti na radu i osposobljava radnike za rad na siguran način, te provodi propisane mjere zaštite na radu.

U provođenju zaštite na radu i zaštite okoliša radnici su dužni:

- raditi s dužnom pozornošću i na način kojim se ne ugrožava vlastiti život i zdravlje, niti život i zdravlje drugih radnika, trećih osoba, te o sigurnosti opreme, uređaja, predmeta i sl.,
- prihvatiti osposobljavanje i provjeru znanja, sposobnosti i zdravlja, radi ostvarivanja rada na siguran način, te se pridržavati mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada i stručnih osoba,
- upotrebljavati sredstva za rad na ispravan način i brinuti o njihovom održavanju u ispravnom stanju, te pravodobno upozoriti nadređenog na kvarove i nedostatke na uređaju, strojevima i opremi i zaštitnim sredstvima,
- pri zasnivanju radnog odnosa upoznati poslodavca s invaliditetom i bolestima koje ima, a koje pri obavljanju posla mogu ugroziti život i zdravlje njega ili radnika s kojima dolazi u dodir,
- upoznati suradnike na moguće opasnosti po život i zdravlje ili okolinu, te na dužnost poštovanja propisa i uputa/naredbi u svrhu obavljanja rada na siguran način,
- pristati na provjeru da li je pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava,
- pridržavati se kućnog reda, osobito zabrane pušenja te propisa i mjera zaštite od požara.

Na zaštitu života, zdravlja i sigurnosti na radu, dostojanstva i zabranu diskriminacije kao i druga pojedinačna prava radnika koja nisu izrazito regulirana ovim Pravilnikom, na odgovarajući način, primjenjivat će se odredbe odgovarajućeg kolektivnog ugovora.

Članak 17.

Radnik je dužan pristupiti zdravstvenom pregledu na koji je upućen.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 18.

Radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, radnici su obvezni Razvojnom centru dostaviti osobne podatke utvrđene propisima o vođenju evidencije o radnicima i radnom vremenu, podatke za izradu plana zapošljavanja, podatke potrebne za obračun plaće i poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specifičnim znanjima, podatke vezane za zaštitu majčinstva i druge podatke potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

O promjenama u podacima iz prethodnog stavka, radnik je dužan pravodobno obavijestiti Razvojni centar, u protivnom sam snosi posljedice svoga propusta.

Razvojni centar ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja ne mora odgovarati.

Članak 19.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo na temelju zakona ili uz izričitu prethodnu suglasnost radnika danu u pisanom obliku.

OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Članak 20.

Razvojni centar omogućava radniku obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje sukladno mogućnostima i potrebama rada.

Radnici su dužni za potrebe svog radnog mjesta sudjelovati u oblicima obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja na koja su upućeni na teret Razvojnog centra, a izvan toga se obrazuju, osposobljavaju i usavršavaju u skladu sa svojim mogućnostima i potrebama.

Članak 21.

Radnik upućen na obrazovanje od strane Razvojnog centra ima pravo:

- na troškove obrazovanja
- na plaćeni dopust prema općem aktu Ravnatelja
- na olakšice tijekom radnog vremena u skladu sa zakonom.

Prava iz ovog članka pripadaju radniku samo ako redovito izvršava svoje obveze.

Prava iz st. 1. alineje 1. ovog članka pripadaju radniku ako je to pravo utvrđeno planom stručnog usavršavanja koji donosi Ravnatelj, odnosno ukoliko su za navedenu namjenu sredstva osigurana Proračunom Razvojnog centra.

Članak 22.

Prava i obveze radnika u svezi s obrazovanjem propisana su općim aktima Ravnatelja.

Osposobljavanje pripravnika i osoba na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa provodi se pod nadzorom mentora u skladu s programom osposobljavanja.

Članak 23.

Osobe koje se prvi put zapošljavaju u zanimanju za koje su se školovale, osposobljavaju se za samostalan rad prema programu koji obuhvaća upoznavanje s djelatnošću i ustrojem Razvojnog centra, općim aktima Razvojnog centra i poslovima zanimanja za koje se pripravnik ili osoba na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa osposobljava.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Prosudbu o potrebi zasnivanja radnog odnosa s pripravnikom donosi ravnatelj.

Ako zakonom nije drukčije određeno, pripravnički staž traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- pripravnika I vrste (VSS) 12 mjeseci
- pripravnika II vrste (VŠS) 6 mjeseci
- pripravnika III vrste (SSS) 3 mjeseca

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti plan i program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu. Pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom, ili drugim propisom.

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

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

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

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima Zakona o radu ili drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu. Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA, ODMORI I DOPUSTI

Puno radno vrijeme

Članak 24.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno raspoređeno u 5 radnih dana.

Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se pomoću kontrolnog uređaja i/ili upisivanjem u evidenciju korištenja radnog vremena.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 25.

Preraspodjela radnog vremena može se obaviti kada to zahtjeva priroda posla, odnosno poslovi i radni zadaci, organizacija rada, bolje korištenje radnog vremena, te izvršavanje određenih poslova u utvrđenim rokovima.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad ne može trajati duže od 48 sati tjedno. Za preraspodjelu radnog vremena treba pristanak radnika.

U Razvojnom centru će se prvenstveno koristiti preraspodjelom radnog vremena do dozvoljenog obima, a tek će se potom koristiti mogućnost prekovremenog rada uz pristanak radnika.

Plan preraspodjele radnog vremena, s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodjelu, prethodno se mora dostaviti inspektoru rada.

Osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika Razvojni centar mora obavijestiti radnika o promjeni njegova radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed.

Nepuno radno vrijeme

Članak 26.

Rad u nepunom radnom vremenu omogućit će se ako organizacija rada, priroda i opseg posla ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu, a može i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na skraćeno radno vrijeme.

Ako to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva radnika, svaki u nepunom radnom vremenu.

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

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

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

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

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

Skraćeno radno vrijeme

Članak 27.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ostvaruju sva prava kao da rade u punom radnom vremenu.

Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ne mogu se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti im se može naložiti prekovremeni rad.

Noćni rad

Članak 28.

Rad između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro, smatra se noćnim radom.

Prekovremeni rad

Članak 29.

Radnik mora raditi prekovremeno u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u svim drugim slučajevima prijeke potrebe, a posebno:

- ako mora zamijeniti drugog radnika jer bi u protivnom moglo doći do štetnih posljedica za Razvojni centar, odnosno radi zamjene iznenadno odsutnog radnika,
- ako je nužno da bi se završio proces rada, radovi ili druge složene radnje čije trajanje se nije moglo predvidjeti, a čije bi obustavljanje ili prekidanje nanijelo štetu Razvojnog centru,
- u drugim slučajevima određenim zakonom ili drugim propisom.

Ravnatelj dužan je radniku uručiti pisani nalog o prekovremenom radu, a ako to nije u mogućnosti učiniti odmah, dužan je to učiniti u roku od 7 dana.

Prekovremeni rad traje onoliko koliko je potrebno da se otklone uzroci radi kojih je uveden.

Ukupno trajanje prekovremenog rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Članak 30.

Prekovremeni rad se ne može odrediti:

- radniku kojem bi, prema mišljenju nadležnog liječnika takav rad mogao pogoršati zdravstveno stanje,
- radniku koji radi polovicu radnog vremena zbog zdravstvenih razloga,
- radniku koji radi u skraćenom radnom vremenu zbog njege djeteta s posebnim potrebama.

Samo u slučaju više sile ili uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, prekovremeno može raditi:

- trudnica;
- roditelj s djetetom do njegove navršene 3 godine života,
- samohrani roditelj s djetetom do njegovih navršenih 6 godina života,
- radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca.

Članak 31.

Odluku o prekovremenom radu donosi ravnatelj.

Prigovor protiv odluke o prekovremenom radu ne odgađa izvršenje te odluke i radniku je dužan odraditi prekovremeni rad bez obzira na prigovor.

Stanka

Članak 32.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno, ima pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta.

Vrijeme korištenja odmora (stanke) određuje Ravnatelj općim aktom.

Vrijeme provedeno na odmoru tijekom dana (stanka) ubraja se u radno vrijeme.

Dnevni odmor

Članak 33.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između 2 uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 34.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan (dane) tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovog članka, može ga koristiti naknadno prema odluci Ravnatelja.

Godišnji odmor

Članak 35.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje pet tjedana što se uvećava po osnovi složenosti poslova, radnog staža, radnih uvjeta, socijalnim kriterijima i to na sljedeći način:

1. obzirom na složenost poslova

- zaposlenicima I vrste 4 dana
- zaposlenicima II vrste 3 dana
- zaposlenicima III vrste 2 dana
- zaposlenicima IV vrste 1 dan

2. obzirom na dužinu radnog staža

- do 5 godina radnog staža 1 dan
- od 5 do 10 godina radnog staža 2 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža 3 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža 4 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža 5 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža 6 dana
- od 30 godina i više radnog staža 7 dana

3. obzirom na radne uvjete

- rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim napregnutostima ili posebnim radnim vremenom 3 dana
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, blagdanima i neradnim danima određenim zakonom 2 dana

4. obzirom na posebne socijalne uvjete

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
- roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, bez obzira na drugu djecu 3 dana - invalidu

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje utvrdi nadležni liječnik, dani plaćenog dopusta kao i subote i nedjelje, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Godišnji odmor utvrđuje se brojem radnih dana kojeg radnik ima u tjednom rasporedu radnog vremena.

Članak 36.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz čl. 35 Pravilnika, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan stavkom 1. ovoga članka, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije ostvario pravo na puni godišnji odmor, jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije nego navršši 6 mjeseci neprekidnog rada i
- ako mu radni odnos prestaje tijekom kalendarske godine.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz prethodnog stavka ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Iznimno od st. 1. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 37.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio u redovnom radnom vremenu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna 3 mjeseca uračunavajući sva primanja koja predstavljaju naknadu za rad.

Članak 38.

Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći, niti mu se ono može uskratiti, a ne može mu se niti isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Iznimno u slučaju prestanka radnog odnosa Razvojni centar je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, koja se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 39.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi Ravnatelj, vodeći računa o pisanoj želji svakog pojedinog radnika.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi se na početku svake kalendarske godine, a najkasnije do kraja travnja.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora ravnatelj za svakog radnika Rješenjem utvrđuje trajanje godišnjeg odmora, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora u skladu s općim aktom Razvojnog centra.

Članak 40.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje 2 tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, osim ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s posebnim potrebama koji nije mogao iskoristiti, ili njegovo korištenje Ravnatelj nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjeg odmora određuje Ravnatelj, u skladu s organizacijom rada, koliko je moguće u skladu s potrebama i željama radnika, u pravilu tijekom ljeta.

Radnik ima pravo koristiti 2 puta godišnje po 1 dan godišnjeg odmora kada želi, o čemu je dužan prethodno obavijestiti neposredno nadređenog radnika, u pravilu 1 dan prije početka korištenja.

Plaćeni dopust

Članak 41.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u ukupnom trajanju od najviše 10 (deset) radnih dana godišnje, za važne osobne potrebe, a osobito za:

- sklapanje braka 5 radnih dana
- rođenje djeteta 5 radnih dana
- smrti supružnika, roditelja, djece 5 radnih dana
- smrti braće, sestara, djedova, baka, roditelja supružnika, braće i sestara supružnika 3 radna dana

- selidbe 2 radna dana
 - teške bolesti ili liječenja člana uže obitelji 3 radna dana
 - elementarne nesreće većih razmjera 5 radnih dana
 - radnici-dobrovoljni davaoci krvi 1 radni dan
 - polaganja stručnog ispita prvi put 7 radnih dana
 - nastupanje u kulturnim i športskim priredbama 1 radni dan
- kao i u drugim opravdanim slučajevima prema odluci Poslodavca.

Članak 42.

U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi dani plaćenog dopusta, u pravilu se koriste neposredno nakon darivanja krvi, a u slučaju nemogućnosti korištenja neposredno nakon darivanja krvi dani plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s ravnateljem.

Plaćeni dopust uz naknadu plaće, osim dopusta iz stavka 1. ovog članka koristi se isključivo u vrijeme nastupanja, odnosno neposredno nakon događaja zbog kojeg radnik ima pravo na taj dopust, a ako je radnik u to vrijeme odsutan s rada iz bilo kojeg razloga, nema pravo na plaćeni dopust.

Rješenje o plaćenom dopustu donosi Ravnatelj, u pravilu na obrazloženi i dokumentirani zahtjev radnika, osim u slučaju hitnosti, kada se može donijeti i na temelju usmenog zahtjeva radnika koji je dužan naknadno, što je moguće prije prema okolnostima slučaja, obrazložiti i dokumentirati svoj zahtjev u pisanom obliku.

Vrijeme provedeno na plaćenom dopustu smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 43.

Radniku se na njegov zahtjev može odobriti neplaćeni dopust u trajanju do 30 dana tijekom kalendarske godine u skladu s općim aktom Razvojnog centra.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa i u vezi s njim, ako zakonom nije drugačije propisano.

Članak 44.

Radniku se, na njegov zahtjev, može odobriti neplaćeni dopust duži od 30 dana u skladu s općim aktom Razvojnog centra.

Za vrijeme dopusta bez naknade plaće dužeg od 30 dana radniku prava i obveze iz radnog odnosa miruju, ako zakonom nije drugačije propisano.

Članak 45.

Za obavljeni rad radnik ima pravo na plaću koja se isplaćuje u novcu, u pravilu do 10. u mjesecu za prethodni mjesec, a najkasnije do kraja tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

Za vrijeme opravdane spriječenosti za rad, radnik ima pravo na naknadu plaće, koja se isplaćuje zajedno s plaćom, odnosno umjesto nje, u rokovima isplate plaća.

Radnici imaju prava i na druga primanja utvrđena zakonom, ovim Pravilnikom i drugim općim aktima Razvojnog centra.

Sva ostala pitanja vezana za plaću propisuju se općim aktom Razvojnog centra u skladu sa zakonom.

Nagrađivanje radnika

Članak 46.

Nagrađivanje radnika provodi se u skladu s općim aktom Razvojnog centra.

Članak 47.

Naknade troškova radnicima isplaćuju se u skladu s općim aktom Razvojnog centra.

ZAŠTITA TRUDNICA, RODILJA I POSVOJITELJA

Članak 48.

Razvojni centar ne smije odbiti zaposliti ženu zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta, u smislu posebnog propisa niti smije izmijeniti uvjete rada koji su nepovoljniji za radnicu.

Razvojni centar ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži, osim ako radnica ne traži određeno pravo, predviđeno zakonom ili drugim propisom, radi zaštite trudnica.

Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili koja doji dijete, u smislu posebnog propisa, koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje Razvojni centar je dužan ponuditi druge poslove koji ne ugrožavaju radnicu ili dijete.

U slučaju spora između Razvojnog centra i radnice, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi, odgovarajući.

Ako Razvojni centar, nije u mogućnosti postupiti na opisan način, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila.

Zbog promjene poslova na kojima radnica radi sukladno ovoj odredbi ne može joj se smanjiti plaća.

Članak 49.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u

razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Razvojni centar ne smije prekinuti radni odnos radnici koja se koristi nekim od tih prava.

Prestanak radnog odnosa iz stavka 1. ovog članka ništetan je ako je na dan prestanka radnog odnosa Razvojnog centru bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovog članka ili ako radnik u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa dostavi obavijest Razvojnog centru o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovog članka, te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Članak 50.

Radnik koji koristi pravo na rodiljini, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem radni odnos miruje do 3. godine života djeteta u skladu s posebnim propisima, može zatražiti sporazumni prestanak radnog odnosa.

Na način iz stavka 1. ovog članka radni odnos prestaje najkasnije 15 dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 51.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozlijede na radu ili profesionalne bolesti, ne može se prekinuti radni odnos.

Zabrana iz prethodnog stavka ne utječe na prestanak radnog odnosa sklopljen na određeno vrijeme.

Članak 52.

Radniku koji je privremeno nesposoban za rad zbog ozlijede ili ozlijede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo, sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Razvojni centar je dužan ponuditi druge odgovarajuće poslove koji moraju što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnike prethodno radio.

Članak 53.

Radnik je dužan što je moguće prije, a najkasnije u roku od 24 sata, obavijestiti Ravnatelja o privremenoj nesposobnosti za rad, te najkasnije u roku od 3 dana dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i o očekivanom trajanju nesposobnosti za rad.

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Članak 54.

Radnicima radni odnos prestaje na način i po postupku koji je utvrđen Zakonom o radu.

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, ako se Ustanova i radnik drugačije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i Ustanove,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 55.

Ugovor o radu mogu otkazati Ustanova i radnik.

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

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

Ustanova može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Ustanove,
- nedopuštenog korištenja sredstava Ustanove,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili općim aktom Ustanove,
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisanog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovog šikaniranja,

- uznemiravanja i spolnog uznemiravanja,
- zloupotrebe korištenja bolovanja.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, Ustanova je dužna radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka povreda tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Ustanove da to učini.

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

Članak 56.

Ustanova 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.

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

Članak 57.

Radnik koji smatra da mu je Ustanova povrijedila neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Ustanove ostvarenje toga prava.

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

Rokovi iz stavka 1. i 2. ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa i na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Članak 58.

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

Radnik će svojim potpisom na primjerku odluke ili dostavnici i naznakom dana primitka potvrditi obavljenju dostavu akta.

Radniku se odluka može dostaviti i preporučeno putem pošte na adresu koju je prijavio Ustanovi.

U slučaju odbijanja primitka ili nepoznate adrese radnika, dostava se obavlja isticanjem odluke na oglasnoj ploči Ustanove.

Istekom roka od osam dana od dana isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostava obavljena.

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

NAKNADA ŠTETE

Članak 59.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Ustanovi, 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 umišljanjem, za štetu odgovaraju solidarno.

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

Procjena vrijednosti oštećene stvari obavlja se putem vještačenja.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 1.000,00 kuna, ako je prouzrokovana:

1. izazivanjem nereda ili fizičkim napadom na drugog radnika u vrijeme rada,
2. zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
3. neopravdanim izostankom s rada,
4. zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
5. nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka
6. prestankom rada prije isteka otkaznog roka.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz prethodnog stavka mnogo veća od utvrđenog iznosa naknade, Ustanova može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 60.

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

Članak 61.

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

Članak 62.

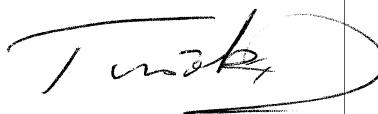
Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave u „Županijskom glasniku“ Ličko-senjske županije, a objavljuje se i na internetskoj stranici Razvojnog centra.

Razvojni centar Ličko-senjske županije

Upravno vijeće

Predsjednik

Danijel Tušak



KLASA: 023-01/21-01/02
UR BROJ: 2125/92-01-21-15

