

Na temelju članaka 26. i 27. Zakona o radu ("Narodne novine", pročišćeni tekst zakona 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23), u daljnjem tekstu: "Zakon", i članka 25. Statuta, Ravnatelj javne ustanove u kulturi Baština Dubrovačkog primorja (u daljnjem tekstu "Poslodavac"), dana 19. siječnja 2024. godine donosi:

PRAVILNIK O RADU

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika i Poslodavca, organizacija rada, plaće, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca, a pobliže se uređuje:

zasnivanje radnog odnosa,
zaštita života, zdravlja i privatnosti,
zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad,
radno vrijeme,
odmori i dopusti,
mogućnost drukčijeg uređenja radnog vremena, noćnog rada i odmora,
plaća i naknada plaće,
materijalna prava radnika,
naknada štete,
prestanak ugovora o radu,
ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa.

Članak 2.

(1) Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

(2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

(3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

(4) Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

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

Članak 3.

(1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

(2) Izrazi koji se za fizičke osobe u ovom Pravilniku koristi u muškom su neutralni i odnose se na osobe muškog i ženskog roda.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

(2) Ako poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, ima obilježje posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 5.

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

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

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 6.

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

(2) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru mora navesti.

(3) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinut duže od tri godine, osim ako je potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(4) Ograničenja iz st. 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

(5) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja tog ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

(6) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

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

Članak 7.

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

Oblik ugovora o radu

Članak 8.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

(2) Propust Poslodavca i radnika da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.

(3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan prije početka rada radniku izdati pisanu potvrdu i sklopljenom ugovoru o radu.

(4) 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.

(5) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu

Članak 9.

Ugovor o radu sklopljen upisanom obliku, odnosno pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz čl. 8. st. 3. ovog Pravilnika, mora sadržavati podatke o:

1) strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,

2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,

3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis posla,

4) danu početka rada,

5) očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu određeno vrijeme,

6) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odrasla izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,

7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanju potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova.

8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,

9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna,

(2) Umjesto podataka iz točke 6., 7., 8. i 9. stavka 1. ovog članka može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili kolektivni ugovor koji uređuje ta pitanja.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

(1) Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila petnaest godina života, koja ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje i ima opću zdravstvenu sposobnost te ako ispunjava uvjete za obavljanje poslova radnog mjesta utvrđene Zakonom, drugim propisima i propisane aktima poslodavca.

Članak 11.

(1) Maloljetnik stariji od petnaest godina života koji ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika.

(2) Ako zakonski zastupnik oblasti maloljetnika s petnaest godina i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za podudaranje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.

Članak 12.

(1) Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovora o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

Članak 13.

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

(2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

(3) Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

Poslovi i uvjeti za obavljanje poslova

Članak 14.

(1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi Ravnatelj BDP. Ugovor o radu potpisuje ravnatelj BDP s osobom za koju je utvrđeno da ispunjava uvjete utvrđene zakonskim i drugim propisima te sistematizacijom poslova BDP.

(2) Kod donošenja rješenja o rasporedu na radno mjesto i drugih rješenja o pravima i obvezama radnika koristi se naziv radnog mjesta u muškom i ženskom rodu.

Članak 15.

(1) Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i sve uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako to nije propisano posebnim propisima.

(2) Ako su zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo osoba koja zadovoljava te uvjete.

(3) Posebne uvjete u svakom posebnom slučaju utvrđuje Poslodavac. Kao posebni uvjet Poslodavac može utvrditi:

1. stručnu spremu

2. posebno znanje potrebno za uspješno obavljanje posla

3. radno iskustvo

4. položen određeni ispit

(4) Provjeravanje stručnih i drugih radnih sposobnosti prije sklapanja ugovora o radu može se obaviti na temelju odgovarajućih testova, rješavanja zadataka ili obavljanja određenih poslova. Provjeru znanja, sposobnosti i vještina za obavljanje poslova radnika pri sklapanju ugovora o radu obavlja Poslodavac ili od njega ovlaštena osoba.

Članak 16.

Sistematizaciju poslova BDP, opis radnih mjesta te uvjete za određeno radno mjesto određuje Ravnatelj BDP općim aktima u skladu sa važećim propisima.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Mjere za zaštitu života i zdravlja radnika

Članak 17.

(1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

(2) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

(3) Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Članak 18.

(1) Svaki radnik obavezan je koristiti zaštitna sredstva i odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

(2) 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, a posebno je dužan:

- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti osposobljavanju za rad na siguran način na koje je upućen
- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti pregledu zdravstvenog stanja, odnosno utvrđivanja radne sposobnosti
- pri radu koristiti propisana osobna zaštitna sredstva

- surađivati s Poslodavcem ili njegovim ovlaštenikom, te s povjerenikom radnika za zaštitu na radu u rješavanju svih pitanja zaštite na radu
- odmah izvijestiti Poslodavca ili njegovog ovlaštenika te svojeg povjerenika o svakoj činjenici za koju opravdano smatra da predstavlja neposrednu opasnost po sigurnost i zdravlje kao i bilo kojem nedostatku u sustavu zaštite na radu.
- provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 19.

(1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

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

(3) Prikupljaju se i provode ovi podaci:

- ime i prezime radnika,
- jedinstveni matični broj građana i osobni identifikacijski broj,
- spol,
- dan, mjesec i godina rođenja,
- mjesto rođenja, općina i županija,
- državljanstvo,
- prebivalište i adresa,
- mjesto rada,
- zanimanje,
- školska sprema,
- stručno obrazovanje,
- stručna sprema za obavljanje određenih poslova,
- poslovi (radno mjesto) na kojima radnik radi,
- radno vrijeme radnika u satima,
- radni staž do zaposlenja kod ovog Poslodavca,
- je li ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili na određeno vrijeme,
- je li radnik invalid rada ili umirovljenik,
- zaposlenje kod drugog poslodavca,
- datum zasnivanja radnog odnosa,

- datum prestanka radnog odnosa,
- razlog prestanka radnog odnosa.

(4) Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihovih obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

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

Članak 20.

(1) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja uživa povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

(2) Poslodavac ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke tajno mora čuvati kao povjerljive.

VI. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 21.

(1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

(2) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Članak 22.

(1) Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac je dužan za vrijeme korištenje prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

(2) U sponi između Poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

(3) Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

Zabrana otkaza

Članak 23.

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, 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, Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekom od tih prava.

(2) Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od 15 dana od dostave otkaza obavijesti Poslodavca o

postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu

Članak 24.

(1) Radnik koji koristi pravo na rodiljni, 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 njega djeteta s težim smetnjama u razvoju ili Mojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

(2) Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

(3) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 25.

(1) Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je Poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

(2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

(3) Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

V. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SUPRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 26.

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

(2) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tog dana od dana prestanka razlog koji ga je u tome onemogućavao.

Zabrana otkazivanja u slučaju privremene nesposobnosti uzrokovane ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću.

Članak 27.

(1) Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 28.

(1) Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

(2) Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad.

Članak 29.

(1) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja odnosno oporavka, ovlaštenu liječniku, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

(2) Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(3) Ako Poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

(4) U sporu između Poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.

(5) Radnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, ako i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Pravo zaposlenje na drugim poslovima

Članak 30.

(1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

(2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

(3) Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

(4) U sporu između Poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

(5) Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radnika iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju

Članak 31.

(1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Poslodavac.

VI. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i obavljanje probnog rada

Članak 32.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

(2) Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

(3) Nezadovoljavanje zaposlenika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

(4) Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu, osim u obliku, obrazloženju i dostavi otkaza, o Začetku tijeka otkaznog roka i o sudskom raskidu ugovora o radu.

(5) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 33.

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

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

Pojam pripravnika, vrijeme na koje se može s pripravnikom sklopiti ugovor o

radu i trajanje pripravničkog staža

Članak 34.

(1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanja za koje se školovala, Poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

(2) Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

(3) Ugovor o radu može se s pripravnikom sklopiti na određeno vrijeme.

(4) Pripravnik se za samostalan rad osposobljava pod nadzorom mentora kojeg mu odredi Poslodavac.

(5) Za trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.

(6) Radi osposobljavanja za samostalan rad, pripravnik se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Trajanje pripravničkog staža

Članak 35.

Osposobljavanje pripravnika za samostalan rad (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

Stručno usavršavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 36.

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

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

(3) Stručno osposobljavanje za rad može trajati koliko i pripravnički staž.

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

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

VII. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 37.

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

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

(3) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Puno radno vrijeme

Članak 38.

(1) Puno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati tjedno.

(2) Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od osam sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako Poslodavac da radniku za takav rad pisanu suglasnost.

Nepuno radno vrijeme

Članak 39.

- (1) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.
- (3) 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.
- (4) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 40.

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlja i radnu sposobnost radnika.
- (2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.
- (3) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme se izjednačuje s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 41.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
- (4) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- (5) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi kod drugog poslodavca u dopunskom radu od osam sati tjedno mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 42.

- (1) Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.
- (2) Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kreće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.
- (3) O rasporedu radnog vremena odlučuje ravnatelj BDP pisanom odlukom.
- (4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
- (5) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše pedeset sati, uključujući prekovremeni rad.
- (6) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- (7) Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 43.

- (1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (2) Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broj radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektor rada.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (4) 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 četrdeset osam sati tjedno.
- (5) Iznimno od odredbe prethodnog stavka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno ako Poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom nastanku na takav rad.
- (6) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblje u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

Zaštita posebno osjetljivih skupina radnika

Članak 44.

(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata.

(2) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavaca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Noćni rad

Članak 45.

(1) Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana.

(2) Noćni radnik je radnik, koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

(3) Zabranjen je noćni rad maloljetnika.

Rad u smjenama

Članak 46.

(1) Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

(2) Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

(3) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Članak 47.

(1) Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođen zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja noću ili u smjeni.

(2) Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni zaposlenik, prije započinjanja tog rada, kao i redovno tijekom trajanja rada noćnog zaposlenika, Poslodavac je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu.

(3) Troškove zdravstvenog pregleda snosi Poslodavac.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 46.

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta.

(2) Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno.

(3) Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

(4) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada korištenja odmora iz st.1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenja ovoga odmora.

Dnevni odmor

Članak 49.

(1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 50.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor.

(2) Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

(3) Odmor iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

(4) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz st.1. i 2. ovoga članka, mora mu se svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog ljetnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

(5) 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 st.1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti odrađeno u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se ubraja dnevni odmor.

Pravo na godišnji odmor

Članak 51.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

Trajanje godišnjeg odmora

Članak 52.

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

(2) Radnik koji će prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 53.

(1) Radnik koji me ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor jer se prvi put zaposlio ili je imao prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine punog godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

(3) Ako je Poslodavac radniku iz stavka 2. ovog članka prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onoga koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Članak 54.

(1) Najkraće trajanje godišnjeg odmora iz čl. 60 ovog Pravilnika uvećava se radniku za radni staž kako slijedi:

-do 5 godina	0 dana
- od 5 do 10 godina	4 dana
- od 10 do 15 godina	5 dana
- od 15 do 20 godina	6 dana
- od 20 do 25 godina	7 dana
- više od 25 godina	8 dana

(1) Navršene godine radnog staža utvrđuju se na dan 31. prosinca kalendarske godine za koju radnik koristi godišnji odmor.

Članak 55.

Ovisno o stupnju stručne spreme koja se traži za određeno radno mjesto, godišnji se odmor uvećava i to za:

- radnicima s NSS	1 dan
- radnicima sa SSS	3 dana
- radnicima s VŠS	4 dana
- radnicima s VSS	5 dana

(1) Dodatan socijalni kriterij za utvrđivanje broja dana godišnjeg odmora je sljedeći:

- samohrani roditelj djeteta do 7 (sedam) godina starosti dodatnih 3 (tri) dana

(2) U skladu s odredbama Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (Narodne novine 157/13, 152/14) osoba s invaliditetom ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Članak 56.

- (1) Radnici koji rade na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada imaju pravo na 2 dana godišnjeg odmora.
- (2) Radnici kumulativno po kriterijima ovog Pravilnika ne mogu ostvariti pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 30 dana.

Utvrđivanje godišnjeg odmora

Članak 57.

- (1) Puni godišnji odmor radnika se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.
- (2) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
- (3) Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnika na dan blagdana ili neradnog dana odrađenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.
- (4) Pri izračunavanju trajanja razmjernog dijela godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
- (5) 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.

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 58.

- (1) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja odmora.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 59.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 60.

- (1) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radnika koji nije iskoristio godišnji odmor, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 61.

(1) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristi najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 62.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

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

(3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora od dva tjedna ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

(4) 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 roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

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

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 63.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora određuje ravnatelj BDP u skladu s ovim Pravilnikom i Zakonom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnost za odmor raspoložive radnicima.

(3) Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblje njegovog korištenja.

(4) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

Plaćeni dopust

Članak 64.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji i to za:

- | | |
|-------------------|--------|
| - sklapanje braka | 4 dana |
| - porođaj supruge | 3 dana |

- slučaj teže bolesti uže obitelji	1 dan
- smrt člana uže obitelji	5 dana
- u slučaju smrti roditelja supruga	1 dan
- smrti djedova i baka, braće i sestara	1 dan
- elementarne nesreće	3 dana
- polaganje stručnih ispita za potrebe BDP	5 dana
- selidbe u istom mjestu	2 dana jedan put godišnje

(2) Radnik ima pravo na dopust iz stavka 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje.

(3) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovoga članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, praunučad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelji i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

(4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust i više od sedam radnih dana, a najviše trideset radnih dana za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada.

(5) Za vrijeme plaćenog dopusta radnik ima pravo na naknadu u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije korištenja plaćenog dopusta.

(6) Plaćeni dopust može biti odobren samo na temelju pismene zamolbe radnika i uz dokaz o osnovanosti zahtjeva.

(7) Radnici – dobrovoljni darivatelji krvi ostvaruju pravo na jedan slobodan dan s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruju ga u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

Članak 65.

(1) Radniku se može na njegov zahtjev i u skladu s odredbama Zakona o radu odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca. Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

IX. MOGUĆNOST DRUKČIJEG UREĐENJA RADNOG VREMENA, NOĆNOG RADA I ODMORA

(1) Na radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnici određuju samostalno (radnik koji ima status rukovodeće osobe, radnik član obitelji poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca i slično), ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o najdužem trajanju tjednog radnog vremena, noćnom radu, te dnevnom i tjednom odmoru, ako su s Poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovom određivanju.

(2) Pod rukovodećim osobljem smatra se radnik koji je ovlašten voditi poslove Poslodavca, samostalno zaključivati pravne poslove u ime i za račun Poslodavca, kojem raspored radnog vremena nije moguće unaprijed odrediti i koji o tom rasporedu samostalno odlučuje.

X. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 67.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

(2) Plaća i naknade se isplaćuju u novcu.

(3) Plaća i naknade plaće se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do desetog dana u idućem mjesecu. Plaća i naknada plaće u smislu ovog Pravilnika su plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

(4) Za izvršeni rad kod Poslodavca, radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,
- dodatak na plaću za radni staž,
- dodatak na plaću za posebne i otežane uvjete,
- uvećavanje plaće po osnovi izvršavanja poslova i radnih zadataka (stimulativni dio)

(5) Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti sukladno posebnom propisu.

Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 68.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi u BDP, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova. Koeficijent složenosti poslova za svako radno mjesto utvrđuje se posebnim aktom.

Članak 69.

Osnovica za obračun osnovne plaće je novčana svota u bruto iznosu koju odlukom određuje ravnatelj BDP.

Članak 70.

U slučaju promjene visine osnovice Poslodavac je dužan odluku o promjeni visine osnovice objaviti na oglasnoj ploči najkasnije 15. dana prije roka za isplatu plaće za prvi mjesec u kojem te se obračun plaće vršiti promjenom odluke o promjeni visine osnovne plaće.

Dodaci na osnovnu plaću

Članak 71.

Osnovna plaća radnika povećava se za waku godinu ukupnog radnog staža za 0,5 %. U godinu radnog staža za koje radnik ima pravo na povećanje plaće iz prethodnog stavka uračunavaju se godine efektivnog staža, koje su upisane u radnu knjižicu.

Članak 72.

(1) Za otežane uvjeta rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću i to:

- za rad u dane blagdana i neradne dane propisane zakonom za 50%
- za rad nedjeljom 35%
- za prekovremeni rad za 50%
- za noćni rad za 30%

Ukoliko se rad radnika obavlja uz istodobno prisustvo više posebnih uvjeta, dodaci se kumuliraju.

Uvećavanje plaće - stimulativni dio

Članak 73.

- (1) Radniku se može isplatiti stimulativni dio plaće kao rezultat posebnog zalaganja i kreativnosti u radu radnika.
- (2) Radniku koji ostvaruje ispod prosječne rezultate rada može se isplatiti umanjena plaća.
- (3) Pri donošenju Odluke iz prethodnog stavka u obzir se uzimaju kvaliteta izvršenog rada, ažurnost u obavljanju radnih zadataka, stupanj samostalnosti i inventivnosti u radu, doprinos poslovnom ugledu Poslodavca, odnos prema radnicima Poslodavca i strankama, odnosno ispod prosječno ostvarivanje rezultata rada radnika.

Članak 74.

- (1) Za uspješnost u radu, radnici ostvaruju pravo na uvećanje osnovne plaće za stimulativni dio.
- (2) Visinu stimulativnog djela plaće za svakog pojedinog radnika utvrđuje ravnatelj BDP.

Članak 75.

Ocjena rezultata rada radnika izražava se postotkom s kojim se povećava, odnosno smanjuje osnovna plaća radnika i to:

- | | |
|--------------------------------------|-----------|
| 1. za iznad prosječne rezultate rada | do 18 % |
| 2. za prosječne rezultate rada | 0 % |
| 3. za ispod prosječne rezultate rada | do – 18 % |

Naknada plaće

Članak 76.

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

Članak 77.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 78.

- (1) Za dane blagdana i neradne dane određene zakonom, radnik ima pravo na naknade plaće kao da je radio.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblja prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje Radnik nije odgovoran.
- (3) Ako radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

(4) Za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust prema Odredbama ovog Pravilnika, Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 79.

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

Članak 80.

(1) Radnik ili njegova obitelj ima pravo na potporu do visine neoporezivog dijela u sljedećim slučajevima:

- smrt radnika
- smrti supružnika, djeteta i roditelja u skrbi
- bolovanja radnika dužeg od 90 dana jedanput godišnje

(2) Radnik ostvaruje pravo na potporu na temelju pismene molbe s dokazom o zadovoljavanju uvjeta, predane Poslodavcu u roku od 3 (tri) mjeseca od nastanka uvjeta za isplatu potpore.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 81.

(1) Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radnika dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknade plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

(3) Obračuni iz stavka 2. ovoga članka su ovršne isprave.

Zabrana prijeboja

Članak 82.

(1) Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

(2) Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

Naknada troškova prijevoza

Članak 83.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini pune cijene koštanja mjesečne prijevozne karte javnog gradskog prijevoza, za dane provedene na radu.

(2) Pod adresom stanovanja (prebivališta), a radi ostvarivanja prava na naknadu troškova prijevoza, podrazumijeva se ona adresa na kojoj radnik stvarno stanuje i koju je dužan prijaviti poslodavcu, davanjem izjave pod materijalnom i kaznenom odgovornošću.

(3) U slučaju da se provjerom na terenu, koja će se provoditi od slučaja do slučaja, utvrdi da radnik ne stanuje na prijavljenoj adresi, a ostvaruje pravo na naknade prijevoza na prijavljenoj relaciji, isto pravo će mu se uskratiti, uz obvezu povrata isplaćenog iznosa naknade prijevoza.

Dnevnice za službeni put

Članak 84.

(1) Radnik koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvu, ima pravo na dnevnu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.

(2) Dnevnicu za službeni put iznosi 30 eur dnevno. Dnevnicu za službeni put u inozemstvo koje traje više od 12 sati dnevno i dnevnicu za rad na terenu u inozemstvu ujednačena je s iznosom utvrđenim propisima o izdacima za službena putovanja za korisnike državnih proračuna.

Članak 85.

(1) Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 (dvadesetičetiri) sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 (dvanaest) sati. Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 (dvadesetičetiri) sata, ali duže od 12 (dvanaest) sati.

(2) Ako službeno putovanje traje duže od 8 (osam) sati, ali ne duže od 12 (dvanaest) sati, radniku se priznaje pola dnevnice. Također, radniku se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8 (osam) sati, a u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 (dvadesetičetiri) sata.

Terenski dodatak

Članak 86.

(1) Terenski dodatak isplaćuje se kada radnik boravi izvan mjesta svojega prebivališta ili uobičajenog boravišta radi poslova koje obavlja izvan sjedišta Poslodavca ili sjedišta izdvojene poslovne jedinice Poslodavca, i kada se radi o djelatnosti koja je po svojoj prirodi vezana za rad na terenu.

(2) Poslodavac će radniku terenski dodatak isplatiti u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

(3) Ako Poslodavac na svoj trošak osigura radniku smještaj i plati troškove prehrane na terenu ne isplaćuje se terenski dodatak.

Naknada za odvojeni život

Članak 87.

(1) Ako Poslodavac ima potrebu za radom radnika čije je mjesto stalnog prebivališta izvan mjesta u kojem je sjedište Poslodavca, odnosno izvan mjesta rada radnika, isplatit će mu se naknada za odvojeni život u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

(2) Ako radnik nakon sklapanja ugovora o radu promjeni mjesto svog stalnog prebivališta, Poslodavac ima obvezu isplaćivati mu naknadu za odvojeni život.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 88.

(1) Ako radnik po nalogu Poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate. Poslodavac će nalog izdati za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog zasebno.

Ostala materijalna prava

Članak 89.

(1) Poslodavac svake godine najkasnije do 31. prosinca, donosi odluku o isplati prigodne nagrade povodom blagdana (božićnica, uskrsnica..) radnicima, sukladno propisima važećim u trenutku isplate nagrade, u maksimalnom neoporezivom iznosu.

(2) Pravo na prigodnu nagradu imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca i koji su u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje prigodna nagrada radili kod Poslodavca najmanje 6 (šest) mjeseci.

Članak 90.

(1) Radnik može primiti od Poslodavca dar u naravi i/ili novčanu nagradu za dijete koje do 31-og prosinca tekuće godine nije navršio 15 (petnaest) godina starosti prema odluci Poslodavca, u maksimalnom neoporezivom iznosu.

(2) Pravo iz prethodnog stavka imaju radnici samo za djecu koju su radi korištenja poreznih olakšica upisani u porezne kartice radnika kao uzdržavani članovi uže obitelji.

Članak 91.

Poslodavac je obavezan na svoj teret osigurati sve radnike od rizika ozljede na radu i profesionalnog oboljenja.

Jubilarne nagrade

Članak 92.

(1) Poslodavac će radniku isplatiti jubilarnu nagradu do iznosa koji je kao neoporeziv utvrđen važećim propisima za neprekidan radni staž navršen kod Poslodavca za:

- 10 godina
- 15 godina
- 20 godina
- 25 godina
- 30 godina
- 35 godina
- 40 godina

- 45 godina

(2) Jubilarna nagrada isplaćuje se sa plaćom radnika prvog mjeseca kada je radnik ispunio navedene uvjete.

(3) Radnik gubi pravo na isplatu jubilarne nagrade iz stavka 1. ovog članka ako je uvjete za isplatu stekao za vrijeme trajanja otkaznog roka iz otkaza ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja.

Regres

Članak 93.

(1) Poslodavac svake godine donosi odluku o isplati dodatka na plaću (regres) za korištenje godišnjeg odmora radnicima, sukladno propisima važećim u trenutku isplate nagrade. Osnovica za obračun regresa je osnovna bruto plaća radnika BDP, isplaćena u mjesecu koji je prethodi isplati regresa, a koeficijent (postotak) utvrđuje ravnatelj BDP na osnovu poslovnih rezultata BDP.

(2) Radnik koji temeljem ovog Pravilnika i Zakona ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ostvaruje također i pravo na isplatu regresa iz prethodnog stavka razmjerno broju mjeseci provedenih na radu kod Poslodavca u godini za koju ostvaruje prava na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Otpremnina

Članak 94.

(1) Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon 2 (dvije) godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na duljinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Poslodavcem.

(2) Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne bruto plaće koju je radnik ostvario u 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora radu, za svaku navedenu godinu rada kod Poslodavca.

(3) Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(4) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

(5) Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 41. stavka 1. Zakona o radu nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

XI. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu

Članak 95.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

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

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

(4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 96.

(1) Visina štete utvrđuje se na temelju cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, ako ovih nema procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

(2) Procjena vrijednosti oštećenih stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 97.

(1) Naknada štete određuje se u paušalnoj svoti od 135 eur, ako je prouzročena:

1. Neizvršavanjem, neopravdanim odbijanjem izvršenja ili nesavjesnim, nepravovremenim i nemarnim izvršavanjem radnih obveza;

2. Neopravdanim nedolaskom na posao ili samovoljnim napuštanjem posla;

3. Nedoizvoljenim korištenjem sredstvima BDP;

4. Zloupotrebom položaja ili prekoračenjem oblasti;

5. Neprimjerenim odnosom prema strankama i suradnicima,

6. Zloupotrebom bolovanja;

7. Sklapanjem poslova iz djelatnosti BDP za svoj ili tuđi račun;

8. Dolaskom na rad pod utjecajem alkohola ili opijata, odnosno njihovim uzimanjem za vrijeme rada;

9. Narušavanjem ugleda BDP neprimjerenim ponašanjem;

10. Nedavanjem odnosno netočnim davanjem osobnih podataka potrebnih radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, ovlaštenim osobama;

11. Skrivenim ponašanjem koje povlače za sobom kaznene posljedice;

12. Prestankom rada prije isteka otkaznog roka;

(2) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 2. ovoga članka veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Regresna odgovornost radnika

Članak 98.

(1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćenoj trećoj osobi.

Smanjenje ili oslobođenje radnika od dužnosti naknade štete

Članak 99.

(1) Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu mogu se utvrditi uvjeti i način smanjenja ili oslobođanja radnika od dužnosti naknade štete.

Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

Članak 100.

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

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

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Članak 101.

Ugovor o radu prestaje:

- a) smrću radnika,
- b) smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima,
- c) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- d) kad radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- e) sporazumom radnika i poslodavca,
- f) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- g) otkazom,
- h) odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 102.

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 103.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 104.

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

1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),

2) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),

3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),

4) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

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

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

(4) Poslodavac, ako je zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga otkazao radniku, ne smije 6 mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposlit drugog radnika.

(5) Ako u roku iz prethodnog stavka ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih posla, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojemu je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 105.

(1) Poslodavac i radnik imaju opravdan razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja popisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze i zadanog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovorenih stranka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

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

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 106.

(1) Nisu opravdani razlozi za otkaz:

a) privremena nenazočnost na radu zbog ozljede ili bolesti,

b) podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanja u postupku protiv Poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili Pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnom tijelu državne vlasti,

c) obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vezi podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti.

Otkaz ugovora o radu sklopljenom na određeno vrijeme

Članak 107.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom o radu.

Postupak prije otkazivanja

Članak 108.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisanim putem upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka povrede te obveze, osim ako postaje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

(2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postaje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 109.

(1) Otkaz mora imati pisani oblik.

(2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 110.

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

(2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(4) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnosa tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručjenja odluke o otkazu ugovora o radu.

(5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je Poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 111.

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

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo 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, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

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

(3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovog članka.

(4) 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.

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

(6) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 112.

(1) Odredbe Zakona o radu koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

(2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

(3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

(4) U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od petnaest dana u kojem radnik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenje povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za

sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenja o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno sindikatom a otkazu

Članak 113.

Ako je kod Poslodavca utemeljeno radničko vijeće, odnosno ako kod Poslodavca djeluje sindikat koji je preuzeo ovlast radničkog vijeća, namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću, odnosno sindikatu te je dužan o toj odluci savjetovat se s radničkim vijećem, odnosno sindikatom u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 114.

- (1) Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima osoba ovlaštena za zastupanje Poslodavca.
- (2) Osoba iz stavka 1. ovoga članka može svoja ovlaštenja pisanom punomoći prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu.

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 115.

- (1) Odluke o pravima i obvezama radnika, uključujući i odluku o otkazu ugovora o radu, dostavljaju se radnicima u poslovnim prostorima Poslodavca, za radnog vremena.
- (2) Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio Poslodavcu i koja se vodi u evidenciji koju o radnicima vodi Poslodavac. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član radnikova kućanstva.
- (3) Ako dostava ne uspije na način iz stavka 2. ovog članka, odluka o pravu i obvezi radnika ističe se na glasnoj ploči Poslodavca. Protekom roka od osam dana smatra se da je odluka o pravu, odnosno obvezi zaposlenika dostavljena zaposleniku. Ovlaštena osoba Poslodavca će na primjerku istaknute odluke zabilježiti podatke o njezinom isticanju, roku tijekom kojeg je odluka bila istaknuta te utvrđuje da se protekom toga roka odluka smatra ostavljenom zaposleniku.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 116.

- (1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.
- (2) Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

(4) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

(5) Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 117.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

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

(3) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

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

(5) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(6) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja težu povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 118.

Ponašanjima koja mogu uzrokovati uznemiravanje u smislu članka 119. ovog Pravilnika smatraju se osobito, ali ne i isključivo:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi,
- upotreba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju.

Članak 119.

(1) Prije stupanja na rad radnika se upoznaje s propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju uznemiravanja te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava uznemiravanje.

(2) Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svojega radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiravaju druge radnike te su dužni spriječiti uznemiravanje i o uznemiravanju obavijestiti osobu koju je za to ovlastio Poslodavac.

Članak 120.

(1) Poslodavac će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

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

Članak 121.

(1) Osoba koja je osim poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje: ovlaštena osoba) dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

(2) Ovlaštena osoba u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 122.

(1) O svim radnjama koje poduzima u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

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

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

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

Članak 123.

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

- a) utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili,
- b) utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

(2) U slučaju iz podstavka a) stavka 1., ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

(3) U odluci iz stavka 2. ovoga članka ovlaštena će osoba predložiti nadležnom tijelu Poslodavca da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze iz čl. 125. (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

(4) U slučaju iz podstavka b) stavka 1., ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 124.

(1) Nadležno tijelo Poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere boje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnica uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 125.

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

Članak 126.

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

(2) Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

(3) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade.

(4) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Zaštita od diskriminacije

Članak 127.

(1) Zabranjuje se diskriminacija na osnovi rase, etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije prilikom ostvarivanja svih prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, a osobito rada i radnih uvjeta, kriterija za odabir i uvjete pri zapošljavanju te napredovanju; pristup svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

Članak 128.

(1) Diskriminacijom se smatra i stavljanje radnica u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz članka 129. ovog Pravilnika.

(2) Zabranjeno je nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva u odnosu na sva prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom.

Članak 129.

(1) Izravna diskriminacija predstavlja postupanje uvjetovano nekim od osnova iz članka 129. ovoga Pravilnika kojim se radnik stavlja ili je bio stavljen ili bi mogao biti stavljen u nepovoljniji položaj od radnika U usporedivoj situaciji.

(2) Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla stavljati maloljetnike, trudnice i dojilje u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Članak 130.

Mjere za zaštitu od diskriminacije su sljedeće:

1. navođenje naziva radnog mjesta u ženskom ili muškom rodu u svim odlukama vezanim uz raspored na radno mjesto radnika

2. omogućavanje jednake mogućnosti zapošljavanja, napredovanja, prekvalifikacije te usavršavanja svim potencijalnim kandidatima / kandidatkinjama odnosno radnicima.

Članak 131.

Iznimno od članka 129. ovog Pravilnika ne smatra se diskriminacijom stavljanje u nepovoljniji položaj u slijedećim slučajevima:

1. kada je takvo postupanje određeno zakonom u cilju očuvanja zdravlja i prevencije kaznenih i prekršajnih djela te kada su upotrijebljena sredstva primjerena i nužna cilju koji se želi postići,

2. pozitivne akcije, odnosno kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa, mjera ili odluka u cilju poboljšanja položaja etničkih, vjerskih, jezičnih ili drugih manjina ili drugih skupina građana ili osoba diskriminiranih po osnovama iz Zakona o suzbijanju diskriminacije,

3. pogodovanja trudnicama, starijim osobama, osobama s pravnom obvezom uzdržavanja koje redovito ispunjavaju obvezu uzdržavanja i osobama s invaliditetom u cilju njihove zaštite kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa i mjera,

4. u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike povezane s nekim od osnova diskriminacije iz ovoga Pravilnika predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeren,

5. određivanja najniže dobi i/ili profesionalnog iskustva i/ili stupnja obrazovanja kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ili kao uvjeta za stjecanje drugih pogodnosti vezanih uz radni odnos kada je to predviđeno posebnim propisima.

XX. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Pravo na sudjelovanje u odlučivanju

Članak 132.

(1) Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima te interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

XXI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 133.

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka od 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 134.

(1) Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu i Statuta BDP za njegovo donošenje.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči BDP i službenoj stranici Općine Dubrovačko primorje 19. siječnja 2024. godine, a stupio je na snagu 27. siječnja 2024.

Potvrđuje:

Ravnateljica BDP Rebeka Milković



KLASA: 611-05/24-01

UR.BROJ:2117-5-3-03