

Temeljem članka 26 i 27. Zakona o radu (N.N. 93/2014), članka 1. Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama (NN 141/2012) te članka 20 i 25. Statuta Hrvatske matice iseljenika, Upravni odbor na 14. sjednici održanoj 2. 04. 2015. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Predmet Pravilnika o radu

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuje se zasnivanje radnog odnosa, prava, obveze i odgovornosti u radnom odnosu ili u svezi s radnim odnosom, plaće, naknade, otpremine te druga pitanja službenika i namještenika (u daljnjem tekstu: radnika) bitna za utvrđivanje radnog odnosa kod poslodavca – Hrvatske matice iseljenika (u daljnjem tekstu: HMI).

Na sva pitanja u svezi s radom koja nisu uređena ovim Pravilnikom, primjenjivat će se odredbe Zakona o radu i Temelnog kolektivnog ugovora za službenike i namještenike u javnim službama.

Članak 2.

Ako su kolektivnim ugovorom, koji obvezuje poslodavca i radnika, neka prava iz radnog odnosa utvrđena povoljnije od prava utvrđenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

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

Članak 3.

Poslodavac je obvezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću a radnik je obvezan prema uputama poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni. Evidencija mora sadržavati podatke o radnicima i radnom vremenu sukladno Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.

Zabranjena je izravna i neizravna diskriminacija na području rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji

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.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji se sklapa u pisanom obliku.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

1. strankama, te njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, načinu određivanja otkaznih rokova
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanje redovitog radnog dana ili tjedna.

Najniža dob za zaposlenje

Članak 5.

Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

Poslovna sposobnost maloljetnika za sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

Ako zakonski zastupnik ovlasti 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 tog ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.

Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika iz stavka 1. ovog članka, koji za sklapanje ugovora o radu nema ovlaštenje zakonskog zastupnika, odnosno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 7.

Ako su zakonom, drugim propisima, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 8.

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 koji ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnika dolazi u dodir.

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

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled. Troškove liječničkog pregleda snosi poslodavac.

Podaci koji se ne smiju tražiti

Članak 9.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto i sklapanja ugovora o radu kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drugačije određeno.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 11.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, a naročito kada se radi o:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- vremenski i stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu,
- ostvarenje određenog poslovnog pothvata,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje temeljem unaprijed utvrđenih objektivnih razloga koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine.

Iznimno od stavka 3. ovog članka, ugovor o rada na određeno vrijeme može trajati duže od tri godine, samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Obveze poslodavca u zaštiti života, zdravlja i čudoređa radnika

Članak 12.

Poslodavac je dužan organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, te upoznati radnika s eventualnim opasnostima posla koje radnik obavlja i osposobiti ga za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 13.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

Osobne podatke službenika i namještenika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama ravnatelj HMI ili osoba koju on za to opunomoći, isključivo u svrhu korištenja osobnih podataka radnika za službene potrebe.

Osobe iz stavka 2. ovog članka dužne su brižljivo čuvati osobne podatke radnika koje saznaju u obavljanju svojih dužnosti.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 14.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Probni rad može trajati najviše do:

- mjesec dana za radna mjesta IV. vrste za koje je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola,
- dva mjeseca za radna mjesta III. vrste za koje je opći uvjet srednja stručna sprema,
- tri mjeseca za radna mjesta II. vrste za koje je opći uvjet viša stručna sprema,
- šest mjeseci za radna mjesta I. vrste za koje je opći uvjet visoka stručna sprema.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan s posla.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Na otkaz iz stavka 4. ovog članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 120 i 121. stavka 1. i 125. Zakona o radu.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je 8 dana.

Ako poslodavac radniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Obveze obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 15.

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

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

Zasnivanje radnog odnosa s pripravnikom

Članak 16.

Ugovor o radu može se sklopiti s pripravnikom. Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koji se je školovala.

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

Pripravnički staž

Članak 17.

Ako posebnim propisima nije drugačije utvrđeno pripravnički staž može trajati najviše:

- 3 mjeseca za obavljanje poslova radnih mjesta III. vrste,
- 6 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta II. vrste,
- 12 mjeseci za obavljanje poslova radnih mjesta I. vrste.

Na zahtjev pripravnika, pripravnički staž može se skratiti, ako poslodavac ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalni rad.

Plaća pripravnika iznosi 80% od osnovne plaće pripadajućeg radnog mjesta

Uvjeti za obavljanje pripravničkog staža

Članak 18.

Pripravniku se određuje stručna osoba (mentor) koja će pratiti njegov rad prema planu i programu osposobljavanja koji mora u pisanom obliku i uručen pripravniku.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 19.

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).

Stručno osposobljavanje 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 i može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Na osobu koja se stručno osposobljava uz rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima, 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.

V. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 20.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od 8 sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Nepuno radno vrijeme

Članak 21.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Ako potrebe poslodavca to zahtijevaju odnosno kada priroda, opseg posla i organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu, ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme.

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

Plaća i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

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

Prekovremeni rad

Članak 22.

Poslodavac ima pravo uvesti rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i drugim slučajevima prijeko potrebe. Radnik na pisani zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena.

U slučajevima iz stavka 1. ovoga članka ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sata tjedno a prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

Članak 23.

Iznimno ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 24.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu izjavu o pristanku na prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 25.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Dnevno radno vrijeme traje osam sati.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 26.

Zbog prirode određenih poslova odnosno povećanja opsega poslova u određenom vremenu može se uvesti preraspodjela punog i nepunog radnog vremena tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

Iznimno od odredbe prethodnog stavka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od 6 mjeseci.

Maloljetnik ne smije raditi duže od 8 sati tijekom razdoblja od 24 sata .

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti, te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu može raditi u preraspodijeljenom radnom vremenu samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 27.

Radnici koji rade najmanje 6 sati dnevno imaju pravo, svakog radnog dana, na odmor (stanku) od 30 minuta.

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

Vrijeme stanke iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

Dnevni odmor

Članak 28.

Dnevni odmor između dva uzastopna radna dana iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 29.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor.

Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati.

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu.

Godišnji odmor

Članak 30.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje četiri tjedna u svakoj kalendarskoj godini. Maloljetni radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 18 radnih dana dodaje broj radnih dana prema slijedećim kriterijima:

1) prema složenosti poslova:

- službenicima I. vrste 4 dana
- službenicima II. vrste 3 dana
- službenicima i namještenicima III. vrste 2 dana
- namještenicima IV. vrste 1 dan

2) prema dužini radnog staža:

- od 5 do 15 godina radnog staža 3 dana
- od 15 do 25 godina radnog staža 4 dana
- od 25 do 35 godina radnog staža 5 dana
- od 35 i više godina radnog staža 6 dana

3) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s
jednim maloljetnim djetetom 2 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za
svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
 - hendikepiranog djeteta, bez obzira
na ostalu djecu 3 dana
 - invalidu 3 dana
- 4) prema ostvarenim rezultatima rada do 2 dana
- 5) prema uvjetima rada:
- rad na poslovima s otežanim uvjetima rada do 2 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 dana.

Dani koji se ne uračunavaju u godišnji odmor

Članak 31.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, te blagdani i neradni dani, kao ni razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 32.

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

Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Raspored godišnjeg odmora i odluka o korištenju godišnjeg odmora

Članak 33.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, polazeći od potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima, te u tom smislu treba prikupiti njihove prijedloge.

Na temelju rasporeda korištenja godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Godišnji odmor u dijelovima i korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora

Članak 34.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, u dogovoru s poslodavcem. Radnik može koristiti godišnji odmor u više od dva dijela samo u sporazumu s poslodavcem. Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kad on to želi, uz obavezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje 3 dana prije njegovog korištenja.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu i iskoristiti ga do 30. lipnja iduće godine.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 35.

U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada is stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 36.

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

- | | |
|--|----------------------|
| - sklapanje braka | <u>5 radnih dana</u> |
| - rođenje djeteta | <u>5 radnih dana</u> |
| - smrti člana uže obitelji (supružnik, dijete, roditelj, očuh, maćeha, posvojenik, posvojitelj i unuk) | <u>5 radnih dana</u> |
| - smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika | <u>2 radna dana</u> |

- selidbe u istom mjestu stanovanja 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja 4 radna dana
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja 3 radna dana
- nastupanje u kulturnim i športskim priredbama 1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i drugim sindikalnim aktivnostima 2 radna dana
- elementarne nepogode 5 radnih dana
- dobrovoljno darivanje krvi 2 radna dana

Za školovanje na koje ga je uputio poslodavac radnik ima pravo na:

- za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi 5 radnih dana
- za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita 10 radnih dana
za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima 5 radnih dana
- za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina 2 radna dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj iz stavka 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Na temelju zamolbe radnika poslodavac donosi odluku o plaćenom dopustu.

Radnik je dužan predočiti dokumente kojima dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.

Neplaćeni dopust

Članak 37.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u tijeku kalendarske godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi 5 radnih dana
- za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita 10 radnih dana
- za prisustvovanje stručnim seminarima i savjetovanjima 5 radnih dana
- za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina 2 radna dana

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

VII. ZAŠTITA MAJČINSTVA

Članak 38.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu zbog njezine trudnoće, osim na njezin prijedlog za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći, niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtjeva neko pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Članak 39.

Ako trudnica ili žena koja doji dijete radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje poslodavac joj je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovor o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Dodatak ugovora o radu ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Ako poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovog članka, radnica ima pravo na dopust uz naknadu plaće sukladno posebnom propisu, a istekom vremena iz stavka 1. ovog članka prestaje i dodatak iz istog stavka, te se radnica vraća na poslove na kojima je prethodno radila temeljem ugovora o radu.

VIII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

A) PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Plaća za obavljeni rad radnika

Članak 40.

U javnim službama nema tajnosti plaća.

Javnost plaća osigurava se dostupnošću podataka o plaćama svih radnika svim radnicima zaposlenim kod poslodavca i javnosti.

Radniku se za obavljeni rad isplaćuje plaća.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvjete rada, položajni dodaci i uvećanja plaće.

Plaća u smislu Zakona o radu je plaća u bruto iznosu.

Mjerila za izračun osnovne plaće utvrđena su u Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada u HMI, po nazivu, uvjetima za njihovo obavljanje i opisu poslova.

Uvećanja plaća od prihoda ostvarenih na tržištu

Članak 41.

Prihodi ostvareni na tržištu jesu prihodi od vlastite djelatnosti, koji obuhvaćaju sve poslove osnovnih i ostalih djelatnosti obavljanjem kojih se ostvaruje prihod a ne financiraju se iz državnog proračuna.

Raspodjela plaće temeljem prihoda ostvarenih na tržištu od obavljanja djelatnosti iz stavka 1. ovog članka obavljat će se sukladno Pravilniku o raspolaganju vlastitim prihodima HMI.

Osnovica za izračun plaće je osnovna plaća svakog pojedinog radnika utvrđena ugovorom o radu.

Uvećanje plaće

Članak 42.

Osnovna plaća radnika u javnim službama uvećat će se:

- za rad noću	40%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom	35%
- za smjenski rad	10%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 90 minuta	10%

Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dan Uskrsa radnik ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

Noćni rad je u pravilu rad radnika u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro

idućeg dana.

Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Zaštita radnika

Članak 43.

U slučaju kada tijekom radnog vijeka radniku dođe do smanjenja njegove radne sposobnosti utvrđene rješenjem nadležnog tijela i jednog od slijedećih uvjeta:

- starosti – 5 godina pred starosnu mirovinu ili

- profesionalnog oboljenja ili

- povrede na radu,

poslodavac je dužan radniku osigurati povoljniju normu i to bez smanjenja njegove plaće koju je ostvario prije nastupa spomenutih okolnosti.

Naknada plaće

Članak 44.

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

Radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio u punom radnom vremenu, bez stimulacije i prekovremenog rada, za vrijeme koje ne radi.

Članak 45.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za dane koje ne radi zbog privremene sprječivosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugim slučajevima utvrđenim propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, sukladno zakonskim propisima.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini od 85% njegove plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje.

Naknada u 100% iznosu od plaće u prethodna tri mjeseca neposredno prije nego je započeo bolovanje pripada mu zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

Isplata plaće

Članak 46.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec s time da razmak između sviju isplata ne može biti dulji od 30 dana.

Radnici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika vršiti uplatu obustava (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine, osiguranja i sl.).

A) OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Naknada za trošak prijevoza

Članak 47.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i povratak s posla, mjesnim javnim prijevozom u visini za poslodavca najpovoljnijeg troška javnog prijevoza.

Radniku koji za dolazak na posao i povratak s posla ne koristi mjesni javni prijevoz naknada troškova prijevoza isplaćuje se na način da se mjesečna naknada umanjuje za 25%.

Radnik koji ima manje od 2 km od mjesta stanovanja do mjesta rada ili stanice međumjesnog prijevoza, nema pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 48.

Radnik koji je po nalogu poslodavca upućen na službeno putovanje u zemlji ili u inozemstvu ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putovanju i naknadu troškova noćenja, pod uvjetima i visini utvrđenim zakonskim propisima.

Ako zaposlenik ima plaćen smještaj tj. spavanje i prehranu, pripada mu 30% od dnevnice.

Otpremnina pri odlasku u mirovinu

Članak 49.

Kad radnik odlazi u mirovinu pripada mu pravo na otpremninu u iznosu tri proračunske osnovice.

Regres

Članak 50.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora.

O visini regresa Vlada RH i sindikati pregovarat će svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna.

Pomoć

Članak 51.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom
- obavljanja službe ili rada – 3 proračunske osnovice i troškove pogreba,
- smrti radnika – 2 proračunske osnovice,
- smrti supružnika, djeteta i roditelja – 1 proračunska osnovica.

Članak 52.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana – jednom godišnje u visini 1 proračunske osnovice,
- nastanka teške invalidnosti radnika, malodobne djece ili supružnika radnika – u visini 1 proračunske osnovice,
- radi nabave medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu – jednom godišnje u visini 1 proračunske osnovice.
- rođenja djeteta – u visini 50% jedne proračunske osnovice.
- radi pokrića troškova liječenja, odnosno pokriće troškova prilikom nabave medicinskih pomagala, odnosno lijekova, koja su prema preporuci nadležnog liječnika specijaliste po pravilima medicinske struke prijeko potrebni i nenadomjestivi za zaposlenika, dijete ili supružnika a troškovi nisu odobreni od strane HZZO-a temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, radniku se nadoknađuje trošak - u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice, jednom godišnje.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 53.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe nadokandit će mu se troškovi.

Visinu troškova određuje Vlada RH.

Terenski dodatak

Članak 54.

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Visinu terenskog dodatka određuje Vlada RH.

Visina terenskog dodatka unaprijed isplaćuje se na način kako je to utvrđeno za državna tijela.

Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji dan u mjesecu za idući mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Jubilarna nagrada

Članak 55.

Radniku se isplaćuje jubilara nagrada za neprekinuti radni staž kod istog poslodavca na poslovima iste struke u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca.

Visinu osnovice za isplatu jubilarnih nagrada utvrđuju pregovorima Vlada RH i sindikati svake godine u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna.

Radniku se isplaćuje jubilara nagrada ukoliko navrši:

- | | |
|-------------|---|
| - 5 godina | - u visini 1 osnovice utvrđene stavkom 2. ovog članka, |
| - 10 godina | - u visini 1,25 osnovice utvrđene stavkom 2. ovog članka, |
| - 15 godina | - u visini 1,50 osnovice utvrđene stavkom 2. ovog članka, |
| - 20 godina | - u visini 1,75 osnovice utvrđene stavkom 2. ovog članka, |
| - 25 godina | - u visini 2 osnovice utvrđene stavkom 2. ovog članka, |
| - 30 godina | - u visini 2,50 osnovice utvrđene stavkom 2. ovog članka, |
| - 35 godina | - u visini 3 osnovice utvrđene stavkom 2. ovog članka, |
| - 40 godina | - u visini 4 osnovice utvrđene stavkom 2. ovog članka |
| - 45 godine | - u visini 5 osnovica utvrđenih stavkom 2. ovog članka |

Jubilarna nagrada isplaćuje se slijedećeg mjeseca nakon što radnik ostvari pravo na jubilaru nagradu.

Dar u prigodi dana Sv. Nikole

Članak 56.

Svakom radniku roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, pripada pravo na dar u prigodi Dana svetog Nikole. Visinu dara za djecu pregovorima će odrediti Vlada RH i sindikati u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna.

Božićnica

Članak 57.

Radnicima zaposlenima u javnim službama pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u jednakom iznosu (božićnica).

Visinu božićnice pregovorima će odrediti Vlada RH i sindikati u postupku donošenja Prijedloga Državnog proračuna.

Naknada po osnovi izuma i tehničkog unapređenja

Članak 58.

Radniku pripada pravo na naknadu za izum i tehničko unapređenje.

Naknada može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela od ostvarenog učinka izuma ili tehničkog unapređenja.

Naknada mora biti razmjerna učinku koji poslodavac ima od izuma ili tehničkog unapređenja, odnosno učinku koji se stvarno može očekivati, s time da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.

O naknadi će radnik i poslodavac zaključiti poseban ugovor.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 59.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima
- istekom vremena na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,

- kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 60.

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju poslodavac i radnik.

Otkaz ugovora o radu

Članak 61.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 62.

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

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

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

Ako je poslodavac otkazao radniku zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku od šest mjeseci nakon otkaza nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 63.

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

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

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 64.

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

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

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 65.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 66.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 67.

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

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja 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, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom 6 mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

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.

Članak 68.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
- mjesec i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,

- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom mjesecu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina. Ovaj se otkazni rok uvećava za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset i pet godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova iz stavka 1. ovog članka.

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

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 69.

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

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

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

U slučaju otkaza iz stavaka 1. ovog članka, rok od 15 dana teče od dana kada se je radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovor o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se je izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Otpremnina

Članak 70.

Svakome radniku kojemu poslodavac otkazuje, nakon dvije godine neprekidnog rada, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje radnika, ima pravo na otpremninu u visini jedne

prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

Otpremnine se isplaćuju najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 71.

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 dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

Ako poslodavac u roku od 15 dana do 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.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka.

Propust radnika da zahtjeva naknadu štete ili drugo novčano potraživanje iz radnog odnosa u rokovima iz stavka 1. i 2. ovog članka, ne može imati za posljedicu gubitak prava na ta potraživanja.

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

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 72.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Ravnatelj HMI kao predstavnik poslodavca imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Ravnatelj HMI ili osoba iz stavka 2. ovog članka dužni su najkasnije u roku od 8 dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako se utvrdi da ono postoji.

Ako poslodavac u roku od 8 dana ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je

uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

Za vrijeme prekida rada radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz prethodnog stavka ovog članka.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

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

XI. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu

Članak 73.

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

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

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju 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.

Utvrđivanje visine štete

Članak 74.

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

Procjena vrijednosti oštećenih stvari vrši se putem vještačenja.

Regresna odgovornost radnika

Članak 75.

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

Odgovornost poslodavca

Članak 76.

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

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

Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Članak 77.

Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.

Članak 78.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme za zastaru kaznenog gonjenja.

Članak 79.

Potraživanje naknade štete koju poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od 6 mjeseci od dana isplaćene naknade.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 80.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana donošenja na sjednici Upravnog odbora HMI i dana objave na oglasnoj ploči u HMI.

Članak 81.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu i Statutom HMI.

Članak 82.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu donesen 8.04.2011. godine.

Predsjednik UO HMI:



Ivo Jelušić, dipl. politolog



nr. broj. 707/2015

Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen dana 2.04.2015. godine na oglasnoj ploči HMI te je stupio na snagu dana 11.04. 2015. godine.

Mr. sc. Marin Knezović



ravnatelj

