

HRVATSKI MEMORIJALNO – DOKUMENTACIJSKI
CENTAR DOMOVINSKOG RATA
Zagreb, Marulićev trg 21, OIB 57527861125

PRAVILNIK O RADU

U Zagrebu, 2015.

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine, br. 93/2014.), članka 58. Statuta Hrvatskog memorijalno-dokumentacijskog centra Domovinskog rata (u daljnjem tekstu HMDCDR), a nakon savjetovanja s Predstavnikom radnika HMDCDR-a Upravno vijeće HMDCDR-a donosi

P R A V I L N I K O R A D U

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika i HMDCDR-a, organizacija rada, plaće, mjere za zaštitu dostojanstva, mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike u HMDCDR-u.

Ovaj Pravilnik odnosi se na zaposlene u HMDCDR-u koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom.

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

Članak 2.

Ako je neko pravo iz radnoga odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom između Predstavnika radnika i HMDCDR-a i kolektivnim ugovorom, koji obvezuje HMDCDR i radnike, ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drugačije određeno.

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

Članak 3.

HMDCDR je obvezan radniku u radnom odnosu dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću.

Radnik je obvezan ugovorom preuzete poslove obavljati osobno, savjesno i stručno, u predviđenom opsegu (normi) ako je norma utvrđena, te prema uputama – radnim nalogima HMDCDR-a, odnosno ovlaštenih osoba HMDCDR-a, u skladu s naravi i vrstom rada.

Način izdavanja i preuzimanja radnih naloga pobliže se uređuju zasebnim uputama koje izdaje ravnatelj, odnosno ovlaštene osobe HMDCDR-a.

HMDCDR, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči izvršavanje svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu HMDCDR-a i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ako dvije ustanove sklope pisani sporazum da će uz suglasnost zaposlenika, tom zaposleniku sporazumnim prestankom prestati radni odnos u jednoj ustanovi radi zasnivanja radnog odnosa u drugoj ustanovi, za sklapanje ugovora o radu s tim zaposlenikom nije potrebno provoditi javni natječaj.

2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 5.

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

3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 6.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, uz prethodnu suglasnost Ministarstva kulture RH za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog kojise u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom. Ograničenja iz stavka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

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

Članak 7.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama prethodnog članka odnosno odgovarajućim odredbama važećeg Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

4. Oblik ugovora o radu

Članak 8.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, HMDCDR će radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

5. Sadržaj ugovora o radu

Članak 9.

Pisani ugovor o radu, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati podatke o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu, naravi ili vrsti radnoga mjesta na kojem 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, odnosno načinu određivanja trajanja godišnjeg odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno HMDCDR, odnosno načinu određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo, odnosno načinu određivanja iste,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto uglavaka iz toč. 6., 7., 8. i 9. stavka 3. ovoga članka može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Članak 10.

U slučaju kada to priroda posla dopušta ugovor o radu može se sklopiti za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor HMDCDR-a.

HMDCDR je dužan osigurati radniku sigurne uvjete rada, a radnik je dužan pridržavati se svih sigurnosnih i zdravstvenih mjera, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima.

Osim uglavaka iz članka 9. ovoga Pravilnika, ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sadrži i sljedeće uglavke:

1. radnom vremenu;
2. strojevima, alatima i opremi za obavljanje posla, koje je HMDCDR dužan nabaviti, instalirati i održavati;
3. uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova u svezi s time;
4. naknadi drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova;
5. načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika.

Umjesto uglavaka iz stavka 3. ovoga članka može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, sporazum sklopljen između radničkog vijeća i HMDCDR-a, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Članak 11.

Ako se radnik privremeno upućuje na rad u inozemstvo, pisani ugovor o radu ili pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu ili u aneksu ugovora o radu prije odlaska u inozemstvo, mora sadržavati, osim podataka iz članka 9. ovoga Pravilnika, i dodatne podatke o:

1. trajanju rada u inozemstvu,
2. rasporedu radnog vremena,
3. neradnim danima i blagdanima u koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće,
4. novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća,
5. drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu, te
6. uvjetima vraćanja u zemlju.

Umjesto uglavaka iz toč. 2., 3., 4. i 5. stavka 1. ovoga članka može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

6. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 12.

Ugovor o radu ne može se sklopiti sa osobom koja je mlađa od petnaest godina odnosno sa osobom s petnaest ili starijom od petnaest godina, a mlađom od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest ili 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 poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz tog ugovora ili u svezi s tim ugovorom. Ovlaštenje iz ovog članka mora se dati u pisanom obliku.

Članak 13.

Malodobnik stariji od petnaest godina života može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika.

Članak 14.

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

Članak 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti HMDCDR 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, to jest na zahtjev HMDCDR-a dati pisanu izjavu o istom. Ako se prije zaključivanja ugovora o radu, na temelju liječničke dokumentacije, utvrdi da izabrani kandidat za zaposlenika ima neku od navedenih smetnji, HMDCDR neće potpisati ugovor o radu, a ako se navedena okolnost utvrdi nakon potpisivanja ugovora o radu, iste su osnova za otkazivanje ugovora o radu.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, HMDCDR može uputiti radnika na liječnički pregled.

III. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 16.

HMDCDR 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 nepovoljnim uvjetima.

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

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, HMDCDR je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Ako HMDCDR nije u mogućnosti postupiti na način propisan prethodnim stavkom ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 3. ovog članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Dodatak ugovora o radu iz stavka 3. ovog članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Članak 17.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja 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, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Rodiljna i roditeljska prava radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

Za vrijeme trudnoće, korištenja 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 petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici ili osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Otkaz iz prethodnog stavka ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz prethodnog stavka ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju

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

Ugovor o radu osobe iz stavka 3. ovoga članka, tijekom provedbe postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom, može se otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga.

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 njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 18.

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 sukladno posebnom propisu, 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.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz prethodnog stavka 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.

Radnik koji se koristio pravom iz st. 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.

IV. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 19.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti HMDCCR o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju. Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije tri dana od prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

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, HMDCCR ne može otkazati ugovor o radu.

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.

Članak 20.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega je ovlaštenu liječnik, odnosno ovlašteno tijelo, u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prije radio.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, HMDCDR 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.

Ako HMDCDR nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, HMDCDR mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim ovim Pravilnikom odnosno važećim Zakonom o radu.

U sporu između HMDCDR-a i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz st. 2. ovoga članka odgovarajući.

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

Članak 21.

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.

Radi osiguranja poslova iz st. 1. ovoga članka, HMDCDR je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Ako je HMDCDR poduzeo sve mjere iz prethodnog stavka 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 suglasnosti radničkog vijeća.

U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz st. 1. ovoga članka odgovarajući.

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz st. 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

V. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

1. Probni rad

Članak 22.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu a može trajati najduže 6 mjeseci.

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

Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe ovoga Pravilnika odnosno Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim odredbi koji se odnose na oblik, obrazloženje i dostavu otkaza, odredbu koja se odnosi na određivanje dana početka računanja otkaznog roka te odredbe o sudskom raskidu ugovora o radu.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Članak 23.

Radnik na probnom radu, na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti. Radnik može nastaviti raditi samo ako je njegov rad u probnom roku pozitivno ocijenjen.

2. Pripravnici

Članak 24.

Osobu koja se prvi puta zapošljava u zanimanju za koje se školovala, HMDCDR može zaposliti kao pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik – u daljnjem tekstu: pripravnik).

Pripravnika iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

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

Članak 25.

Pripravnički staž traje najduže 12 mjeseci.

Članak 26.

Za svakoga pripravnika imenuje se mentor za praćenje pripravničkog staža.

Mentor je dužan izraditi program pripravničkog staža kojega odobrava ravnatelj te 15 dana prije isteka pripravničkog staža podnijeti izvješće ravnatelju o radu pripravnika.

Pripravnik može nastaviti raditi samo ako je njegov rad u pripravničkom stažu roku pozitivno ocijenjen.

Članak 27.

Pripravnik je dužan položiti stručni ispit najkasnije u roku od godine dana od dana isteka pripravničkog staža.

Pripravnik polaže stručni ispit prema programu propisanom za obavljanje poslova i zadataka na radnom mjestu na kojem je pripravnik zasnovao radni odnos.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit u propisanom roku HMDCDR može redovito otkazati ugovor o radu.

3. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 28.

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

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnoga mjesta.

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

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

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

4. Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 29.

HMDCDR je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje. Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

Članak 30.

Radnik i HMDCDR mogu sklopiti poseban ugovor o školovanju, stručnom usavršavanju i osposobljavanju. U ugovoru iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje se program i trajanje školovanja odnosno stručnog usavršavanja, način provedbe programa, ocjenjivanja uspješnosti i međusobne obveze HMDCDR-a i radnika, uključujući i obeštećenje u slučaju da HMDCDR ili radnik ne ispune svoje obveze iz ugovora.

Članak 31.

HMDCDR će radnicima za potrebe školovanja na koje ga je uputio dati pravo na plaćeni dopust u trajanju od 10 dana za polaganje ispita na stručnim i sveučilišnim studijima, odnosno za polaganje pravosudnog ispita.

HMDCDR će radnicima koje upućuje na stručna usavršavanja, tečajeve i seminare dati pravo korištenja 5 radnih dana plaćenoga dopusta tijekom kalendarske godine.

Plaćeni dopust temeljem ovoga članka odobrava ravnatelj na zahtjev radnika.

5. Volonteri

Članak 32.

Volontiranjem se smatra dobrovoljno ulaganje osobnog vremena, truda, znanja i vještina kojima se obavljaju usluge ili aktivnosti za dobrobit druge osobe ili za opću dobrobit, a obavljaju ih osobe na način predviđen Zakonom o volonterstvu, bez postojanja uvjeta isplate novčane naknade ili potraživanja druge imovinske koristi za obavljeno volontiranje

Volontiranje u HMDCDR-u može se odnositi na

- pomoć u organiziranju skupova, promocija i drugih sličnih događanja,
- pružanje pomoći u organiziranju radionica posebne namjene,
- pružanje pomoći u spašavanju imovine HMDCDR u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti ili preseljenja gradiva i druge imovine HMDCDR-a,
- druge slične aktivnosti koje nemaju obilježja koja se temeljem propisa ne smatraju volontiranjem.

Volonteri su dužni pridržavati se akata HMDCDR-a koji se odnose na boravak u prostoru HMDCDR-a i korištenju imovine HMDCDR-a u protivnom su odgovorni za naknadu štete.

VI. RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena

Članak 33.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama HMDCDR-a, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi HMDCDR.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu HMDCDR-a za obavljanje poslova, ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje nije odredio HMDCDR. Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

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.

2. Puno radno vrijeme

Članak 34.

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od 40 sati tjedno.

HMDCDR će odrediti početak radnog vremena u minimalnom rasponu od pola sata (klizno radno vrijeme), vodeći računa o specifičnostima poslova i radnih mjesta.

Pri utvrđivanju rasporeda radnog vremena roditelja djeteta s posebnim potrebama, HMDCDR mora voditi računa o potrebama djeteta toga zaposlenika.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset 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.

3. Nepuno radno vrijeme

Članak 35.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.

Radnik iz st. 2. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

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

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

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

Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

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

4. Skraćeno radno vrijeme

Članak 36.

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

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Radnik koji radi na poslovima iz st. 1. ovoga članka, ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog stavkom 2. ovoga članka, niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se sa punim radnim vremenom.

5. Prekovremeni rad

Članak 37.

HMDCDR ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe radnik je na pisani zahtjev HMDCDR-a dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad). Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

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 dvjesto pedeset sati godišnje.

Članak 38.

O hitnom prekovremenom radu radnika je obvezan izvijestiti neposredni rukovoditelj, najkasnije jedan dan unaprijed. Izuzetno, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 39.

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, radnik s punim radnim vremenom koji može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati tjedno odnosno 180 sati godišnje, radnik s nepunim radnim vremenom zaposlenim kod više poslodavaca čije je ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, a koji može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati tjedno odnosno 180 sati godišnje, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

6. Raspored radnog vremena

Članak 40.

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

Dnevno radno vrijeme traje 8 sati, osim na poslovima sa nepunim ili skraćenim radnim vremenom.

Članak 41.

Radno vrijeme određeno je kao klizno radno vrijeme. Radno vrijeme započinje od 7.00 odnosno do 9.00 sati i završava u 15.00 odnosno u 17.00 sati. Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na specifičnim poslovima utvrđuje se pisanom odlukom ravnatelja HMDCDR-a, vodeći računa o specifičnostima poslova i radnih mjesta.

Raspored i trajanje radnog vremena, utvrđeno prema odredbama st. 1. ovoga članka, može se izmijeniti posebnom odlukom HMDCDR-a zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada ili preraspodjele radnoga vremena.

O rasporedu i promjeni radnoga vremena HMDCDR-a će obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

7. Preraspodjela radnog vremena

Članak 42.

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.

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 broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

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 prethodnog st. ovoga članka 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, odnosno 60 sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

O preraspodjeli odlučuje poslodavac u skladu s obvezama iz godišnjeg plana i programa rada, te je dužan o tome obavijestiti radnike najmanje tjedan dana prije početka primjene.

8. Zaštita posebno osjetljivih skupina radnika

Članak. 43.

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

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 iz čl. 40. do 42. ovog Pravilnika i odnosnih odredaba Zakona o radu vezanih za raspored i preraspodjelu

radnog vremena samo ako dostave HMDCDR-u pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

9. Evidencija radnog vremena

Članak 44.

HMDCDR vodi evidenciju radnog vremena radnika koji su kod njega zaposleni.

Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu određene posebnim propisima.

Evidencija radnog vremena, kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se pomoću upisivanja u evidenciju o radnom vremenu.

10. Izvješća o radu zaposlenika

Članak 45.

O svome radu i izvršavanju ugovornih obveza HMDCDR-a radnici HMDCDR-a obvezni su HMDCDR-u podnositi tromjesečna izvješća o radu.

Članak 46.

Izvješća o radu radnici podnose voditelju odsjeka/odjela, odnosno voditelji odjela ravnatelju, najkasnije tri dana po proteku tromjesečja za koje se izvješće podnosi.

Voditelji odjela utvrđuju potrebu učestalosti podnošenja te način izrade izvješća radnika odjela na čijem se čelu nalaze prema vlastitoj procjeni, odnosno procjeni racionalnosti i učinkovitosti u poslovanju. Pročelnici/voditelji odjela mogu, uz suglasnost ravnatelja, određenog radnika osloboditi obveze podnošenja izvješća o radu.

VII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 47.

Radnici koji rade najmanje šest sati na dan imaju pravo na odmor (stanku) u trajanju od najmanje 30 minuta svakoga radnog dana, osim ako posebnim zakonom nije drugačije određeno, koja se ubraja u radno vrijeme.

Članak 48.

Vrijeme korištenja stanke odlukom određuje ravnatelj Odlukom o radnom vremenu.

2. Dnevni odmor

Članak 49.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 50.

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

4. Godišnji odmor

Članak 51.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu. Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna.

Kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i HMDCCR-a, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu može se utvrditi trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg propisanog st. 1. ovoga članka.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz st. 1. i 2. ovoga članka, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.

Članak 52.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti manje od njegovog najkraćeg trajanja utvrđenog Zakonom o radu.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora je najviše 30 radnih dana.

Članak 53.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se nedjelje, blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, te dani plaćenog dopusta ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 54.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan čl. 51. st.3. ovoga pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz čl. 51. st.1. i 2. ovoga pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od čl. 51. ovoga pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

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

Članak 55.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 18 dana dodaju dani godišnjeg odmora prema kriterijima utvrđenim Granskim kolektivnim ugovorom i to:

1. s obzirom na složenost poslova:
 - radna mjesta I vrste 4 dana
 - radna mjesta II vrste 3 dana
 - radna mjesta III vrste 2 dana
 - radna mjesta IV vrste 1 dan

2. s obzirom na dužinu radnog staža:
 - od 5 do 15 godina radnoga staža 3 dana
 - od 16 do 25 godina radnoga staža 4 dana
 - od 26 do 35 godina radnoga staža 5 dana
 - preko 35 godina radnoga staža 6 dana

3. s obzirom na radne uvjete:
 - rad na poslovima s otežanim psihičkim i fizičkim naporima ili posebnim radnim uvjetima (rad s kemikalijama, obavljanje poslova u uvjetima izloženosti ionizirajućem zračenju i sl. 5 dana
 - rad u smjenama, rad nedjeljom ili blagdanima 3 dana
 - zaposlenicima s beneficiranim radnim stažom 5 dana
 - zaposlenicima koji službeno provedu na terenu više od 60 dana 3 dana
 - zaposlenicima koji službeno provedu na terenu više od 30 dana 2 dana

4. s obzirom na socijalne uvjete:
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta, bez obzira na drugu djecu 3 dana
 - osobi s invaliditetom 2 dana
 - samohranom roditelju 1 dan

5. s obzirom na doprinos na radu:
 - ako radnik ostvaruje natprosječne rezultate rada 2 dana

Članak 56.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje HMDCCR-a u skladu s kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu i Zakonom o radu. Odluku o rasporedu korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj polazeći od potreba organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o istom obavještava radnike najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

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

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz prethodnog stavka, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine. Radnik ne može prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Iznimno od odredbe iz prethodnoga stavka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski ili posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

5. Plaćeni dopust

Članak 57.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka – 5 radnih dana;
- rođenja djeteta – 5 radnih dana;
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka – 5 radnih dana;
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika - 2 radna dana;
- 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;
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama – 1 radni dan;
- sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za sindikalne aktivnosti – 2 radna dana;
- elementarne nepogode – 5 radnih dana;
- darivanja krvi – 2 radna dana.

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

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

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

Radnici – dobrovoljni davatelji krvi imaju pravo na dva slobodna dana za dobrovoljno darivanje krvi, a ostvaruju ga u tijeku kalendarske godine, sukladno radnim obvezama.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i HMDCCR-a ili pravilnikom o radu.

6. Neplaćeni dopust

Članak 58.

HMDCDR može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust. Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

VIII. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA

1. Plaće

Članak 59.

Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću koja se određuje propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu odnosno ugovorom o radu, a koju obračunava i isplaćuje HMDCDR. Ako osnove i mjerila za isplatu plaće nisu uređeni kolektivnim ugovorom poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan ih je utvrditi pravilnikom o radu.

HMDCDR je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti sukladno Zakonu o radu.

Članak 60.

Koeficijenti složenosti poslova i radnih zadataka za svako radno mjesto navedeno u Pravilniku o unutarnjem redu, radnim mjestima i načinu rada, te eventualna uvećanja osnovne plaće i dodaci na plaću, utvrđeni su posebnim propisima odnosno uredbom Vlade Republike Hrvatske.

Osnovna plaća radnika uvećava se za 5% za vrijeme obavljanja poslova u posebnim i otežanim uvjetima.

HMDCDR je dužan, prije zasnivanja radnog odnosa sa zaposlenikom koji radi poslove s posebnim uvjetima rada i koji je izložen opasnostima i štetnim utjecajima, zaposlenika uputiti na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje takvih poslova.

Prilikom utvrđivanja radnih mjesta s posebnim uvjetima rada za čije obavljanje je potreban liječnički pregled HMDCDR je dužan utvrditi ta radna mjesta i uputiti zaposlenika na provjeru sposobnosti za obavljanje takvih poslova u skladu s posebnim propisima.

Članak 61.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenoga rada. Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu. Plaća se isplaćuje mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestog dana u narednom mjesecu. Plaćom se smatra plaća u bruto iznosu.

Članak 62.

HMDCDR je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni. Obračuni iz ovog članka su ovršne isprave.

2. Naknade plaće

Članak 63.

Za razdoblja u kojima se ne radi, zbog razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu određuje se razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret HMDCDR-a.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom HMDCDR-a ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Zaposleniku čija je narav posla takva da mora raditi prekovremeno ili noću ili nedjeljom, odnosno zakonom predviđenim neradnim danima, pripada pravo na naknadu plaće za godišnji odmor u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

3. Ostale materijalne naknade

3.1. Regres

Članak 64.

Radniku pripada pravo na regres za korištenje godišnjeg odmora sukladno Kolektivnom ugovoru i to na način i u visini koji je određen tim propisom.

3.2. Otpremnina

Članak 65.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini propisanoj zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom.

Svakome radniku, kojemu HMDCDR otkazuje, a razlog otkaza nije skrivljeno ponašanje zaposlenika, pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, zaposleniku s 30 i više godina staža kod istog poslodavca, pripada povlaštena otpremnina u visini najmanje 65% prosječne mjesečne bruto plaće, isplaćene zaposleniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.

Ako radniku u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu nije isplaćivana plaća, već naknada plaće prema posebnim propisima, ili mu je isplaćivana umanjivana plaća uz naknadu preostalog dijela plaće prema posebnim propisima, za izračun pripadajuće otpremnine uzet će se plaća koju bi zaposlenik ostvario da je radio.

Otpremnine se isplaćuju danom prestanka radnog odnosa, a najkasnije 30 dana po prestanku radnog odnosa.

3.3. Pomoć

Članak 66.

Radnik ili njegova obitelji imaju pravo na pomoć u slučaju:

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

Članak 67.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana – jednom godišnje u visini 1 proračunske osnovice
- nastanka teške invalidnosti radnika, djece ili supružnika radnika – u visini 1 proračunske osnovice
- rođenja djeteta u visini 50% jedne proračunske osnovice.
- radi pokrivanja troškova liječenja, odnosno pokrivanja 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 Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje temeljem obveznog i dopunskog zdravstvenog osiguranja, zaposleniku se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa jedne proračunske osnovice, jednom godišnje.

3.4. Dnevnice

Članak 68.

Kada je zaposlenik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada troškova prijevoza, dnevnica i naknada punog iznosa troškova smještaja, sukladno Uredbi Vlade Republike Hrvatske.

Zaposlenik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje više od 8 sati, a manje od 12 sati.

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

Ako dođe do promjene poreznih propisa kojima se neoporezivi iznos dnevnice povećava, od dana primjena toga propisa toliko se povećava iznos dnevnice iz ovoga članka.

Visina dnevnice uređuje se zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom.

3.5. Terenski dodatak

Članak 69.

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

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka isplaćuje se na način kako je to utvrđeno zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom. Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

3.6. Naknada za odvojeni život

Članak 70.

Naknada za odvojeni život urediti će se posebnim propisima odnosno granskim kolektivnim ugovorima.

3.7. Naknada za trošak prijevoza

Članak 71.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, u visini i na način kako je to određeno zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom.

3.8. Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 72.

Ako je zaposleniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u visini neoporezivog iznosa prema poreznim pravilima.

3.9. Jubilarna nagrada

Članak 73.

Radniku se isplaćuje jubilarna nagrada, sukladno Kolektivnom ugovoru za navršених 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 i 45 godina neprekinutoga radnoga staža kod istog poslodavca u visini određenoj zakonom, drugim propisom odnosno kolektivnim ugovorom.

Kao staž kod istog poslodavca računa se neprekinuti radni staž u javnim službama, bez obzira na promjenu poslodavca.

3.10. Dar za djecu

Članak 74.

Svakom zaposleniku 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 sv. Nikole na način i u iznosu utvrđenim zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom.

3.11. Naknada za božićne blagdane (božićnica)

Članak 75.

Radnicima u javnim službama, sukladno Kolektivnom ugovoru pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne blagdane u jednakom iznosu (božićnica) na način i u iznosu utvrđenim zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom.

IX. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Obveze HMDCDR-a u zaštiti života, zdravlja i ćudoređa radnika

Ćlanak 76.

HMDCDR 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 propisima i naravi posla koji se obavlja. HMDCDR ima obvezu upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.

HMDCDR je dužan osposobiti radnika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja te sprječava nastanak nesreća.

2. Zaštita privatnosti radnika

Ćlanak 77.

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

Ćlanak 78.

Radnici su obvezni HMDCDR-u dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama iz područja rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanju osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i slično.

Izmijenjeni podaci iz stavka 1. ovoga ćlanka moraju se pravodobno dostaviti HMDCDR-u, kako bi se isti mogli odmah ispraviti, sukladno odredbama Zakona o radu. Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose posljedice toga propusta.

Ćlanak 79.

Ravnatelj određuje osobu/osobe koje smiju prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama osobne podatke radnika.

Ravnatelj određuje osobu koja je, osim njega, ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

3. Zabrana diskriminacije i zaštita dostojanstva radnika

Ćlanak 80.

HMDCDR štiti dostojanstvo zaposlenika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja sukladno Zakonu o radu, Zakonu o ravnopravnosti spolova i Zakonu o suzbijanju diskriminacije.

Zaposlenik ima pravo na poštovanje osobe i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u vezi s obavljanjem poslova svog radnog mjesta.

Osobnost i dostojanstvo zaposlenika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima zaposlenik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Članak 81.

Ovlaštenoj osobi HMDCDR za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva, zaposlenik može prijaviti svako neželjeno ponašanje i postupke kojima mu se u radnoj sredini vrijeđa njegovo dostojanstvo, te uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 82.

Zabranjeno je uznemiravanje i spolno uznemiravanje zaposlenika.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje poslodavca, te zaposlenika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Uznemiravanjem iz stavka 1. ovoga članka smatra se i diskriminirajuće ponašanje kojim se zaposlenik izravno ili neizravno stavlja u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih i duševnih poteškoća.

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.

Ponašanjem kojim se narušava dostojanstvo osobe smatra se namjerno ili nehajno ponašanje koje primjerice uključuje:

- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugome;
- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje;
- seksističko ponašanje kojim se osobe drugog spola nazivaju društveno neprimjernim izrazima s ciljem isticanja njihovih spolnih obilježja, te šali na njihov račun;
- pokušaj ostvarivanja neželjenog tjelesnog kontakta;
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili davanje dezinformacija;
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih zadataka ili nedodjeljivanje zadataka s ciljem omalovažavanja;
- neprimjerene poruke upućene elektronskom i drugom poštom;
- uznemiravajući telefonski pozivi;
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi radnog mjesta, niti su s njim u vezi, a kojima je isključiva namjera da se zaposlenik stavlja u ponižavajući položaj;
- prijetnje, negativno isticanje određenog zaposlenikovog obilježja, statusa, opredjeljenja, uvjerenja ili vrijednosnog sustava.

Članak 83.

U slučaju da u HMDCDR-u bude zaposleno najmanje 20 zaposlenika imenovati će se osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva zaposlenika.

Osoba imenovana za primanje i rješavanje pritužbi zaposlenika mora uživati ugled i povjerenje zaposlenika.

Sindikata može uputiti HMDCDR prijedlog za imenovanje osobe za zaštitu dostojanstva zaposlenika.

Odluku o imenovanju osobe iz stavka 1. ovoga članka donosi HMDCDR uz suglasnost radničkog vijeća, sindikalnog povjerenika odnosno predstavnika zaposlenika s pravima i obvezama radničkog vijeća.

Ako u roku od osam dana radničko vijeće, sindikalni povjerenik odnosno predstavnik zaposlenika s pravima i obvezama radničkog vijeća uskrati suglasnost, HMDCDR može drugu osobu samostalno imenovati za osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva zaposlenika.

Članak 84.

Zaposlenik koji smatra da mu je povrijeđeno dostojanstvo ili da je spolno uznemiravan, o tome će pisanim zahtjevom izvijestiti ovlaštenu osobu.

Ovlaštena osoba će u roku 8 dana od zaprimanja pritužbe za zaštitu dostojanstva:

- prikupiti potrebne informacije;
- u postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe ovlaštena osoba ispitat će zaposlenika koji je pritužbu podnio, osobu za koju tvrdi da je uznemiravala zaposlenika te utvrditi sve činjenice uz prijavu zaposlenika;
- organizirati zajednički razgovor sa svim sudionicima događaja;
- izvesti i druge potrebne dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica, te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuju: ovlaštena imenovana osoba za poslodavca, osoba protiv koje je pritužba podnesena i zaposlenik koji je podnio pritužbu, a mogu potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku (punomoćnik zaposlenika, sindikalni povjerenik ili predstavnik zaposlenika i dr.).

HMDCDR je dužan ovlaštenoj osobi osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što podrazumijeva mogućnost korištenja posebne prostorije u sjedištu HMDCDR tijekom cijelog ili u dijelu radnog vremena, a ukoliko je to potrebno omogućit će mu se izlazak iz sjedišta HMDCDR radi zaprimanja pritužbe.

Svi podaci i isprave prikupljene u postupku zaštite dostojanstva zaposlenika su tajni. Povreda tajnosti podataka predstavlja povredu radne obveze.

Članak 85.

Ako se radi o jednokratnom blažem obliku uznemiravanja zaposlenika i postoje izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti, osobi koja uznemirava dat će se upozorenje.

Ako ovlaštena osoba utvrdi da je zaposlenik koji je podnio pritužbu uznemiravan, predložit će mjere i aktivnosti za sprječavanje daljnjeg uznemiravanja (zaposlenika koji je uznemiravan privremeno će osloboditi obveze rada uz naknadu plaće kao da je radio, za vrijeme ispitivanja osnovanosti navoda iz pritužbe privremeno će osigurati obavljanje drugog posla uznemiravanom zaposleniku, promijeniti će mjesto rada osobe koja uznemirava, izreći će opomenu pred otkazom i sl.), uključujući i otkaz ukoliko se radi o težem obliku uznemiravanja.

Ako se pritužba zaposlenika odnosi na osobu koja je zaposlenik drugog poslodavca, osoba koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe zaposlenika, bez odgode će obavijestiti o tome njegovog poslodavca.

U slučaju da HMDCDR ili ovlaštena osoba ne provedu predložene mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, zaposlenik 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.

HMDCDR je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenika i od strane trećih osoba (stranaka, dobavljača i ostalih vanjskih suradnika) tako da im osigurava uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

U slučaju pisanih pritužbi trećih osoba na zaposlenika (stranaka, dobavljača i ostalih vanjskih suradnika) HMDCDR će provesti postupak iz članka 84. stavka 2. ovog Pravilnika.

X. AUTORSKA DJELA, IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Članak 86.

Autorsko djelo stvoreno u radnom odnosu označava djelo koje za vrijeme trajanja radnog odnosa stvori autor – zaposlenik izvršavajući svoje obveze ili po uputama HMDCDR-a.

Članak 87.

Autorska prava za autorska djela nastala za vrijeme trajanja radnog odnosa iz prethodnog članka pripadaju HMDCDR-u u cijelosti, uz izuzetak moralnih prava, pa time i neograničeno pravo na iskorištavanje autorskog djela, bez naknade.

Članak 88.

O izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom radnik je dužan obavijestiti poslodavca. Tako ostvareni izum pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu u za izum utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Članak 89.

Podatke o izumu zaposlenik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja HMDCDR-a.

Članak 90.

O izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, zaposlenik je dužan obavijestiti HMDCDR ako je izum u svezi s djelatnošću HMDCDR-a, te mu pisano ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.

Članak 91.

Na ustupanje prava na izum iz čl. 90. ovoga pravilnika na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S HMDCDR-om

1. Zakonska zabrana natjecanja

Članak 92.

Radnik ne smije bez odobrenja HMDCDR-a, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja HMDCDR (zakonska zabrana natjecanja).

Ako radnik postupi protivno zabrani iz prethodnoga stavka ovoga članka može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu od takvog posla ili da na njega prenese potraživanja zarade iz takvog posla.

Pravo HMDCDR-a iz stavka 2 ovoga članka prestaje u roku od tri mjeseca od dana kada je HMDCDR saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

2. Ugovorna zabrana natjecanja

Članak 93.

HMDCDR i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s HMDCDR-om te da ne smije za svoj račun ili račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s HMDCDR-om (ugovorna zabrana natjecanja).

Ugovor iz stavka 1 ovoga članka ne smije se zaključiti za razdoblje dulje od dvije godine od dana prestanka radnoga odnosa. Ugovor se mora sklopiti u pisanom obliku, a može biti i sastavni dio ugovora o radu.

Ako radnik otkáže ugovor o radu izvanrednim otkazom iz razloga što je HMDCDR teško povrijedio obvezu iz ugovora o radu, ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti ako u roku od mjesec dana od dana prestanka ugovora o radu radnik pisano izjavi da se ne smatra vezanim tim ugovorom.

Ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti i kada HMDCDR otkáže ugovor o radu, a nema za to Zakonom o radu određeni opravdani razlog, osim ako HMDCDR u roku od 15 dana od dana otkaza ugovora obavijesti radnika da će mu za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja plaćati naknadu u iznosu polovice prosječne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

HMDCDR se može osloboditi obveze plaćanja naknade, ako pisano obavijesti radnika da odustaje od ugovorne zabrane natjecanja.

3. Ugovorna kazna

Članak 94.

Za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja može se ugovoriti ugovorna kazna.

Ako je za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja predviđena samo ugovorna kazna, HMDCDR može, u skladu s općim propisima obveznog prava, tražiti samo isplatu te kazne, a ne i ispunjenje obveze ili naknadu veće štete.

Ugovorna kazna iz st. 1 ovoga članka može se ugovoriti i za slučaj da HMDCDR ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja,

ako je u vrijeme sklapanja takvog ugovora radnik primao plaću veću od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

XII. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 95.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu HMDCDR-u, dužan je štetu naknaditi.

Članak 96.

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 ili je štetu načinilo više radnika, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

2. Odgovornost HMDCDR

Članak 97.

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

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 98.

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 koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ako se HMDCDR i radnik drugačije ne dogovore,
- sporazumom radnika i HMDCDR-a,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

1.1. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 99.

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanom obliku i sadrži osobito: podatke o strankama i njihovom prebivalištu odnosno sjedištu, te datum prestanka ugovora o radu.

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

2. Otkaz Ugovora o radu

Članak 100.

HMDCDR i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

2.1. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 101.

HMDCDR može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ako za to postoji opravdan razlog, u slučaju:

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

Članak 102.

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

Članak 103.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, HMDCDR je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka povrede te obveze.

Članak 104.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika HMDCDR je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

2.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 105.

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

2.3. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 106.

HMDCDR i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog

neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana, 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. 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.

Članak 107.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika HMDCDR je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

2.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 108.

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

2.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 109.

Otkaz mora biti u pisanom obliku. HMDCDR mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje. 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 tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest 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, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno.

3. Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 110.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod HMDCDR-a proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod HMDCDR-a proveo neprekidno godinu dana,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod HMDCDR-a proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod HMDCDR-a proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod HMDCDR-a proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod HMDCDR-a proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod HMDCDR-a proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina radnoga staža uvećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

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 iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Kad ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najduže mjesec dana, ako se radnik i HMDCDR drukčije ne dogovore.

Članak 111.

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

Članak 112.

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

4. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 113.

Odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj da HMDCDR otkaže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu).

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu HMDCDR-a, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

Članak 114.

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

XIV. POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 115.

Radnici HMDCDR-a odgovaraju za povrede obveza iz radnog odnosa ako povjerene poslove ne obavljaju savjesno, stručno i u predviđenim rokovima, ako se ne pridržavaju zakona i propisa te Statuta, drugih akata i odluka HMDCDR-a.

Članak 116.

Povrede obveza iz radnog odnosa mogu biti lakše, teže i osobito teške.

Članak 117.

Lakšim povredama iz radnog odnosa naročito se smatra:

- nepridržavanje odluke o radnom vremenu, odnosno učestalo zakašnjanje ili raniji odlazak s posla,
- napuštanje radnih prostorija tijekom radnog vremena bez odobrenja ili iz neopravdanih razloga,
- neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
- neopravdan izostanak s posla jedan dan,
- neobavješćivanje ovlaštenog ili nadređenog zaposlenika o spriječenosti dolaska na posao u roku od 24 sata bez opravdanih razloga,
- pušenje u prostorima u kojima je pušenje zabranjeno,
- neprimjerna komunikacija sa strankama ili ostalim zaposlenicima odnosno uporaba nepristojnih ili pogrdnih riječi ili psovki,
- neovlašteno korištenje sredstava HMDCDR-a povjerenih za izvršavanje poslova,
- neevidentiranje nazočnosti na radu,
- druge povrede koje se mogu okarakterizirati lakšima.

Članak 118.

Težim povredama iz radnog odnosa naročito se smatra:

- odbijanje sudjelovanja u programu stručnog osposobljavanja ili usavršavanja kada to nepovoljno utječe na zaposlenikovu stručnost za obavljanje povjerenih mu poslova,
- ako zaposlenik ne izvijesti ravnatelja, voditelja odjela ili voditelja odsjeka o nalazu ovlaštenog liječnika temeljem kojeg ima smanjenu sposobnosti da obavlja povjerene mu poslove, kada za to posljedicu ima ugrožavanje sigurnosti građiva,
- odavanje poslovne tajne,
- povreda tajnosti osobnih podataka,
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
- obavljanje djelatnosti koja je u suprotnosti s poslovima radnog mjesta odnosno sklapanje poslova iz djelatnosti HMDCDR-a za svoj ili tuđi račun protivno odredbama zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili ugovora o radu,
- onemogućavanje građana ili pravnih osoba u ostvarivanju prava za podnošenja zahtjeva, žalbi, prigovora, predstavki ili drugih zakonskih prava,
- uporaba nevjerođostojne isprave u cilju ostvarivanja prava koja proizlaze iz radnog odnosa,
- ponašanje suprotno etičkom kodeksu koje nanosi štetu ugledu ustanove,
- nedoličan odnos prema strankama i iskazivanje bilo kakvog oblika netrpeljivosti prema ljudima,
- nepridržavanje mjera protupožarne, tehničke i fizičke, te mjera zaštite na radu,
- neizvršavanje, nesavjesno, nepravodobno ili nemarno izvršavanje radnih obveza,
- odbijanje izvršavanja poslova ako za to ne postoje opravdani razlozi,

- rad pod utjecajem alkoholnih pića i drugih sredstava ovisnosti te njihovo unošenje u radne prostorije i prostore,
- zlouporaba bolovanja,
- opetovano neovlašteno korištenje sredstava povjerenih za izvršavanje poslova,
- neopravdan izostanak s rada uzastopno dva dana,
- nepodnošenje, odnosno odbijanje podnošenja izvještaja o radu,
- korištenje žiga i pečata HMDCDR-a suprotno uputama o korištenju,
- učestalo lakše kršenje radnih obveza,
- nastavak kršenja radne obveze i nakon upozorenja HMDCDR-a,
- ponašanje radi kojega je dva puta tijekom godine dana izrečena opomena za istu lakšu povredu ili tri puta ukupno izrečena kazna za lakšu povredu iz radnog odnosa.

Članak 119.

Osobito teškim povredama iz radnog odnosa naročito se smatra:

- sudjelovanje u prometu arhivskim gradivom bez prethodne dozvole ravnatelja,
- ako zaposlenik sazna za činjenice koje mogu utjecati na sigurnost i zaštitu arhivskog i registraturnog gradiva za koje je HMDCDR nadležan, a zbog njegova propusta da o njima obavijesti ravnatelja, voditelja odjela ili voditelja odsjeka to gradivo bude ozbiljno ugroženo, oštećeno ili uništeno,
- nezakonit rad ili propuštanje poduzimanja mjera ili radnji na koje je zaposlenik ovlašten radi sprječavanja nezakonitosti,
- davanje netočnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka nadležnih tijela ili time nastaju druge štetne posljedice,
- zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti kada za posljedicu imaju stjecanje dobiti ili druge materijalne koristi.

Članak 120.

Za lakše povrede obveza iz radnog odnosa mogu se izreći sljedeće kazne:

- a) usmena opomena,
- b) pisana opomena,
- c) pisana opomena s upisom u osobni očevidnik zaposlenika,
- d) novčana kazna u visini do 10% plaće isplaćene u mjesecu kada je kazna izrečena.

Za teže povrede obveza iz radnog odnosa mogu se izreći sljedeće kazne:

- a) novčana kazna na vrijeme od jednog do šest mjeseci, u mjesečnom iznosu do 20% ukupne plaće isplaćene u mjesecu u kojem je kazna izrečena,
- b) premještaj na drugo radno mjesto niže složenosti poslova.
- c) uvjetna kazna otkaza ugovora o radu.

Za osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa može se izreći sljedeća kazna:

- a) izvanredni otkaz ugovora o radu.

Uvjetna kazna otkaza ugovora o radu izriče se kao kazna uz rok kušnje od jedne godine, s time da se kazna neće izvršiti pod uvjetom da zaposlenik u tom roku ne počini novu tešku povredu iz radnog odnosa.

Novčana kazna izriče se za povredu obveze iz radnog odnosa kada ona za posljedicu, direktno ili indirektno, ima nastanak materijalne štete za HMDCDR.

Kazna premještaja na drugo radno mjesto niže složenosti poslova može se izreći samo ako postoji slobodno radno mjesto u ustanovi.

Kazne izrečene u postupku zbog povrede obveza iz radnog odnosa izriče ravnatelj.

Članak 121.

Pri određivanju vrste kazne uzimaju se u obzir težina počinjene povrede i nastale posljedice, stupanj odgovornosti zaposlenika, okolnosti u kojima je povreda počinjena, te olakotne i otegotne okolnosti na strani zaposlenika.

Izvršenje kazne za lakšu povredu obveza iz radnog odnosa zastarijeva u roku od jedne godine, a za težu povredu dvije godine od izvršnosti odluke o izrečenoj kazni.

Protekom roka od dvije godine nakon pravomoćnosti izrečene kazne za lakšu povredu, izrečena kazna briše se, pod uvjetom da zaposlenik nije počinio novu povredu obveza iz radnog odnosa od pravomoćnosti izrečene kazne.

Protekom roka od četiri godine nakon pravomoćnosti izrečene kazne za težu povredu obveza iz radnog odnosa, izrečena kazna briše se, pod uvjetom da zaposlenik nije počinio novu povredu obveze iz radnog odnosa od pravomoćnosti izrečene kazne.

Članak 122.

O lakšim povredama obveza iz radnog odnosa odlučuje ravnatelj bez vođenja postupka.

Kaznu za lakše povrede obveza iz radnog odnosa izriče se na temelju dokumenta iz kojeg je razvidna povreda obveze iz radnog odnosa ili na temelju neposrednog saznanja odgovorne osobe o počinjenoj povredi, u roku od tri mjeseca od dana saznanja za počinjenu povredu i počinitelja, a najkasnije u roku šest mjeseci od dana kada je povreda počinjena. Ako u roku od šest mjeseci od dana saznanja o počinjenoj povredi ne bude donesena izvršna odluka o kazni, nastupa zastara.

Kazna za lakše povrede obveza iz radnog odnosa izriče se u pisanom obliku.

Članak 123.

O težim i osobito teškim povredama odlučuje ravnatelj na temelju prijedloga povjerenstva koje provodi postupak radi utvrđivanja teže odnosno osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa.

Pravo na pokretanje postupka zbog teže ili osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa zastarijeva u roku od godine dana od dana saznanja za počinjenu povredu i počinitelja, a najkasnije u roku od tri godine od dana kada je povreda počinjena. Ako u roku od tri godine od dana pokretanja postupka ne bude donesena izvršna odluka, postupak će se obustaviti zbog zastare vođenja postupka.

Postupak zbog teže ili osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa pokreće se pisanom prijavom:

- pomoćnika ravnatelja ili voditelja odjela,
- zaposlenika, ili
- po službenoj dužnosti.

Prijava iz prethodnog stavka podnosi se ravnatelju te mora sadržavati činjenični opis povrede (način, vrijeme i mjesto počinjenja povrede te ostale okolnosti iz kojih proistječu obilježja teže ili osobito teške povrede iz radnog odnosa).

Ravnatelj posebnom odlukom imenuje povjerenstvo u roku od 8 dana od dana podnošenja pisane prijave, ukoliko smatra da je prijava o počinjenoj povredi obveza iz radnog odnosa opravdana. Imenovano povjerenstvo ima predsjednika i dva člana, a u radu povjerenstva sudjeluju sindikalni povjerenik odnosno predstavnik radnika HMDCDR-a.

U cilju utvrđivanja relevantnih činjenica i činjeničnog stanja i stupnja odgovornosti za povredu obveze iz radnog odnosa povjerenstvo provodi usmenu raspravu, a ovlašteno je prikupiti sve dokaze koje smatra relevantnim i potrebnim u postupku kojega provodi.

U postupku utvrđivanja teže odnosno osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa zaposlenik protiv kojega je pokrenut postupak ima pravo očitovati se u usmenom ili pisanom obliku o okolnostima vezanim za počinjenje povrede, odnosno činjenicama bitnim za utvrđivanje činjeničnog stanja i donošenja prijedloga po podnesenoj prijavi.

U svome radu imenovano povjerenstvo vodi zapisnik te u pisanom obliku donosi prijedlog po podnesenoj prijavi, u roku od 8 dana od dana imenovanja.

U donošenju prijedloga po podnesenoj prijavi mora sudjelovati većina članova imenovanog povjerenstva. U donošenju prijedloga sudjeluju i sindikalni povjerenik odnosno predstavnik radnika HMDCDR-a te se time smatra da je ispunjena zakonska obveza savjetovanja HMDCDR-a s predstavnikom radnika o namjeravanoj odluci.

Vrstu kazne za težu povredu obveze iz radnog odnosa utvrđuje ravnatelj pisanom odlukom, na temelju pisanog prijedloga imenovanog povjerenstva.

XV. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 124.

Odluke bitne za radnopravni status zaposlenika HMDCDR je dužan dostavljati zaposleniku u pisanom obliku s poukom o načinu i rokovima za ulaganje zahtjeva za zaštitu prava.

Odluka o ostvarivanju prava neposredno se uručuje zaposleniku ili dostavlja preporučenom poštom na posljednju adresu koju je zaposlenik prijavio HMDCDR-u.

Ako se dostava ne izvrši na način iz stavka 2. ovoga članka, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca koja je dostupna radniku.

Dostava odluke iz stavka 3. ovog članka smatra se obavljenom protekom roka od 8 radnih dana od dana objave odluke na oglasnoj ploči.

Učinci odluke stupaju na snagu istekom 8 radnih dana od dana objavljivanja odluke na oglasnoj ploči.

Zaposlenik koji smatra da mu je HMDCDR 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 HMDCDR-a ostvarenje tog prava.

Upozorenje koje je zaposleniku uputio HMDCDR radi kršenja obveza iz radnog odnosa briše se iz evidencije HMDCDR po proteku dvije godine dana od uručenja upozorenja, te se niti na jedan način nakon proteka navedenog roka ne može iskoristiti protiv zaposlenika koji je takvo upozorenje primio, ako u tom roku nije počinio novu povredu obveza iz radnog odnosa.

XVI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Predstavnik radnika

Članak 125.

Predstavnik radnika štiti i promiče interese radnika zaposlenih kod HMDCDR-a savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s HMDCDR-om ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnima za položaj radnika.

Predstavnik radnika pazi na poštivanje Zakona o radu, ovoga Pravilnika, kolektivnih ugovora te drugih propisa koji su doneseni u korist radnika. U tu svrhu ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju.

Predstavnik radnika ne smije sudjelovati u pripremama ili ostvarenju štrajka ili isključenju s rada, niti se miješati u kolektivni radni spor koji može dovesti do toga.

U upravnim vijećima ustanova odnosno i drugim odgovarajućim tijelima najmanje jedan član mora biti predstavnik zaposlenika koji se bira odnosno imenuje i opoziva u skladu s odredbama Zakona o radu, osim ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Predstavnik zaposlenika u upravnom vijeću odnosno i drugim odgovarajućim tijelima ima sva prava i obveze kao i ostali članovi upravnog vijeća.

2. Obveza obavješćivanja

Članak 126.

HMDCDR je dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti Predstavnik radnika o:

- stanju, rezultatima poslovanja i organizaciji rada,
- očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovom utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika,
- kretanju i promjenama u plaćama,
- obimu i razlozima uvođenja prekovremenog rada,
- broju, vrsti, strukturi zaposlenosti (broj radnika zaposlenih na određeno vrijeme, na izdvojenom mjestu rada, putem agencije za privremeno zapošljavanje, koji su privremeno ustupljeni u s njim povezano društvo, odnosno koji su kod njega privremeno ustupljeni iz s njim povezanog društva i slično), te razvoju i politici zapošljavanja,
- broju i vrsti radnika kojima je dao pisanu suglasnost za dopunski rad (radnik koji radi u punom radnom vremenu, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem uz pisanu suglasnost HMDCDR-a sukladno Zakonu o radu. Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40

sati tjedno, odnosno isti radnik čije je ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem samo uz pisanu suglasnost HMDCDR-a sukladno Zakonu o radu),

- zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada,
- rezultatima provedenih inspekcijskih nadzora u području rada i zaštite na radu,
- drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.

3. Obveza savjetovanja prije donošenja odluke

Članak 127.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, HMDCDR će se s predstavnikom radnika savjetovati o namjeravanoj odluci te mora predstavniku radnika dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

Važnim odlukama iz stavka 1. ovoga članka smatraju se osobito odluke o:

- donošenju pravilnika o radu;
- planu te razvoju i politici zapošljavanja i otkazu;
- prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili djela gospodarske djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog poslodavca te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni,
- mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu;
- uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada;
- planu godišnjih odmora;
- rasporedu radnoga vremena;
- noćnom radu;
- naknadama za izume i tehničko unapređenje;
- donošenju programa zbrinjavanja viška radnika
- drugih odluke za koje je zakonom o radu i kolektivnim ugovorom propisano sudjelovanje predstavnika radnika.

Ako se predstavnik radnika u roku od osam dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana, ne očituje o namjeravanoj odluci, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.

4. Suodlučivanje

Članak 128.

HMDCDR može samo uz prethodnu suglasnost Predstavnik radnika donijeti odluku o:

- otkazu predstavnika radnika odnosno članu radničkog vijeća;
- otkazu kandidatu za člana Predstavnik radnika koji nije izabran, te članu izbornog odbora, za razdoblje od tri mjeseca nakon utvrđenja izbornih rezultata;
- otkazu radniku kod kojega je zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti odnosno otkazu radniku osobi s invaliditetom;
- otkazu radniku starijem od šezdeset godina života;
- uvrštavanju osoba u programu zbrinjavanja viška radnika;
- prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku;
- imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati prikupljanje, obradu i korištenje osobnih podataka o radnicima.

Članak 129.

Ako se predstavnik radnika u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom HMDCDR-a.

Članak 130.

Predstavnik radnika dužan je čuvati poslovnu tajnu koju je saznao u obavljanju dobivenih ovlaštenja. Ova obveza postoji i nakon isteka izbornoga razdoblja.

5. Odnos sa sindikatom

Članak 131.

Predstavnik radnika, u svrhu zaštite i promicanja prava i interesa radnika, u punom povjerenju surađuje sa sindikatima koji imaju svoje članove zaposlene u HMDCDR-u, ukoliko ih ima.

Ako u HMDCDR nije izabran predstavnik radnika, sindikalni povjerenik, ukoliko je izabran preuzima sva prava i obveze predstavnika radnika.

XVII. RAD SINDIKATA

Članak 132.

HMDCDR surađuje sa sindikatom odnosno sindikalnom podružnicom koja djeluje u HMDCDR-u ukoliko je osnovana, odnosno sa sindikalnim povjerenikom ili sindikalnim predstavnikom ukoliko je izabran.

Sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni predstavnik, ima pravo u HMDCDR-u štiti i promicati prava i interese članova sindikata. Sindikat mora obavijestiti HMDCDR o imenovanju sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

Ako je kolektivnim ugovorom ili Zakonom o radu utvrđena sindikalna članarina, na zahtjev i u skladu s uputama sindikata odnosno Zakona o radu, HMDCDR je dužan obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu te je redovito uplaćivati na račun sindikata.

HMDCDR se obvezuje osigurati uvjete za održavanje sastanaka sindikata odnosno sindikalne podružnice.

XVIII. POSEBNE ODREDBE

1. Posebne odredbe u svezi vršenja dužnosti i prava državljana u obrani

Članak 133.

Za vrijeme obavljanja dužnosti i prava državljana u obrani u skladu s posebnim propisom, prava i obveze iz radnog odnosa miruju.

Iznimno, zaposleni pričuvnici za vrijeme odstupnosti s rada zbog vojne obveze ili služenja u ugovornoj pričuvi ostvaruju prava iz radnog odnosa kao da rade. Troškove njihove plaće i drugih materijalnih prava, HMDCDR-u nadoknađuje ministarstvo nadležno za poslove obrane.

Radnik koji nakon završetka vojne obveze, odnosno služenja u ugovornoj pričuvi želi nastaviti raditi kod istoga poslodavca odnosno u HMDCDR-u, čim sazna dan kada će

mu prestati vojna obveza, odnosno služenje u ugovornoj pričuvi, a najkasnije u roku 30 dana od dana prestanka obavljanja istih, dužan je o svojoj namjeri obavijestiti HMDCDR.

Radnika koji je dao izjavu u smislu prethodnoga stavka ovoga članka HMDCDR-a je dužan vratiti na poslove na kojima je radio prije stupanja u vojnu obvezu, odnosno služenje u ugovornoj pričuvi, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, HMDCDR mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Ako u slučaju iz prethodnoga stavka ovoga članka HMDCDR ne može vratiti radnika na rad, dužan mu je isplatiti naknadu plaće za razdoblje propisanoga ili ugovorenoga otkaznog roka te, ako su za to ispunjeni uvjeti, i pripadajuću otpremninu.

HMDCDR je dužan vratiti radnika na rad u roku od 30 dana od dana dostave izjave o namjeri nastavljanja rada kod istog poslodavca odnosno u HMDCDR. Ako ga nije moguće vratiti na rad, radnik ima tijekom godine dana od dana prestanka obavljanja dužnosti i prava državljana u obrani prednost pri zapošljavanju kod istoga poslodavca.

Obavljanje dužnosti i prava državljana u obrani nije dopušteni razlog za otkaz ugovora o radu i u to vrijeme HMDCDR ne može radniku redovito otkazati ugovor o radu, a ako HMDCDR otkáže ugovor o radu protivno odredbama ovoga članka, radnik ima sva prava koja su Zakonom o radu predviđena za slučaj nedopuštenog otkaza.

Odredbe ovoga članka na odgovarajući način primjenjuju se i na radnike koji su na dragovoljnom vojnom osposobljavanju u smislu posebnog propisa o obrani.

2. Posebne odredbe o pravima kandidata za predsjednika Republike Hrvatske, zastupnike, članove skupština ili vijeća, župane, gradonačelnike i načelnike općina i njihove zamjenike

Članak 134.

Radnici kandidati za predsjednika Republike Hrvatske, zastupnike, članove skupština ili vijeća, župane, gradonačelnike i načelnike općina i njihove zamjenike imaju pravo na neplaćeni dopust u trajanju utvrđenom posebnim odredbama o pravima kandidata za predsjednika Republike Hrvatske, zastupnike, članove skupština ili vijeća, župane, gradonačelnike i načelnike općina i njihove zamjenike u Zakonu o radu.

XIX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 135.

Sva prava u pogledu pojedinih naknada primjenjuju se ako su ista utvrđena odgovarajućim zakonskim ili drugim propisima za zaposlenike u javnim ustanovama te kolektivnim ili drugim ugovorima.

Na sva prava i obveze radnika koje nisu uređene ovim Pravilnikom ili nisu cjelovito uređene ovim Pravilnikom primjenjuju se odgovarajući zakonski i podzakonski propisi.

Članak 136.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči HMDCDR-a.

Članak 137.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu HMDCDR-a od 13. srpnja 2010., Klasa: 003-08/10-01/01, Ur.broj: 568-01-10-02.

Klasa:

Urbroj:

U Zagrebu,

Ravnatelj
Doc. dr. sc. Ante Nazor



Predsjednik Upravnog vijeća

UZ M. Grujić

O ovome Pravilniku provedeno je savjetovanje s Predstavnikom radnika HMDCDR-a.

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči HMDCDR-a dana _____.