



DOBRI DOM

Ustanova DOBRI DOM Grada Zagreba

A Ravnateljstvo: Kruga 44/2, 10000 Zagreb

T +385 1 6311640

F +385 1 6311649

W www.dobri-dom.hr

E info@dobri-dom.hr



Mi poslužujemo brižnost...

Na temelju članka 26. Zakona o radu (NN 93/14) i članka 30. alineja 2. Statuta Ustanove DOBRI DOM Grada Zagreba, Upravno vijeće Ustanove, uz prethodno savjetovanje s Radničkim vijećem, na 11. sjednici, održanoj 16. ožujka 2017., donijelo je

PRAVILNIK O RADU Ustanove Dobri dom Grada Zagreba

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se pravilnikom određuju uvjeti rada, prava i obveze radnika i Ustanove Dobri dom Grada Zagreba (u daljnjem tekstu: Poslodavac), organizacija rada, plaće i druga pitanja u svezi s radom.

Odredbe ovoga pravilnika odnose se na zaposlene kod Poslodavca, koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca.

Odredbe ovoga Pravilnika promjenjuje se i na radnike upućene kod Poslodavca na rad preko agencije za privremeno zapošljavanje u dijelu kojim su uređeni zaštita zdravlja, zaštita na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika.

Članak 2.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike kod Poslodavca.

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

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

Članak 3.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

- strankama, njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada,
- nazivu, naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava,
- danu otpočinjanja rada,
- očekivanom trajanju ugovora,
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac,
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna

Članak 6.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, to ne utječe na postojanje i valjanost ugovora o radu.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke propisane člankom 5. ovoga Pravilnika.

Članak 7.

Poslodavac je obvezan u roku 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu odnosno u roku 15 dana od početka rada, radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Smatra se da je Poslodavac ispunio obvezu iz prethodnog stavka ako radniku uruči presliku propisanog obrasca prijave ovjerenu od strane nadležnog mirovinskog odnosno zdravstvenog osiguranja.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 8.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila petnaest godina života.

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

Članak 9.

Malodobnik stariji od petnaest godina, a mlađi od osamnaest godina i ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje može sklopiti ugovor o radu samo uz prethodno ovlaštenje zakonskog zastupnika, koje se mora dati u pisanom obliku.

Članak 10.

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

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

Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika snosi sam Poslodavac.

Radnik koji radi neprestano s korisnicima i u dodiru s prehranom za korisnike i radnike Ustanove, dužan je priložiti sanitarnu knjižicu kojom dokazuje udovoljavanje posebnim zdravstvenim uvjetima.

Članak 11.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršavanju ugovora o radu zaposlenik dolazi u dodir.

3. Poslovi i uvjeti za obavljanje poslova

Članak 12.

Pojedine poslove radnici obavljaju na radnim mjestima.

Svako radno mjesto ima redni broj, naziv i potrebne uvjete za obavljanje poslova određenog radnog mjesta, te pripadajuću grupu složenosti (koeficijent složenosti).

Pod uvjetima potrebnim za obavljanje poslova radnog mjesta podrazumijevaju se stupanj stručne spreme, odnosno kvalifikacija, završen fakultet ili škola, odnosno potrebno znanje, prethodno radno iskustvo i posebna znanja i uvjeti.

Popis radnih mjesta nalazi se u prilogu ovoga pravilnika pod nazivom Sistematizacija radnih mjesta s koeficijentima složenosti radnih mjesta i čini njihov sastavni dio.

Članak 13.

Broj potrebitih radnika na pojedinom radnom mjestu određuje ravnatelj ovisno o potrebi posla.

Članak 14.

Poslove radnih mjesta radnici obavljaju u mjestima gdje poslodavac obavlja registriranu djelatnost, osim ako ugovorom o radu nije izriekom ugovoreno da će radnik poslove obavljati u točno određenom mjestu ili mjestima.

O promjeni mjesta rada u skladu s odredbom stavka 1. ovoga članka Poslodavac je obavezan radnika obavijestiti najmanje 10 dana prije obveze stupanja na rad u drugo mjesto rada.

Odbijanje radnika da postupi sukladno odluci o promjeni mjesta rada smatra se opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu.

4. Probni rad

Članak 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad može trajati najviše:

- mjesec dana za radna mjesta za koja je opći uvjet niža stručna sprema ili osnovna škola;
- dva mjeseca za radna mjesta za koja je opći uvjet srednja stručna sprema;
- tri mjeseca za radna mjesta za koja je opći uvjet viša stručna sprema,
- šest mjeseci za radna mjesta za koja je opći uvjet visoka stručna sprema.

Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Članak 16.

Probni rad se utvrđuje kako bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se sklapa ugovor o radu.

Probni rad prati i donosi ocjenu ravnatelj.

Članak 17.

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnos otkazom koji mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

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

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje 7 dana.

5. Ugovor o radu na neodređeno radno vrijeme

Članak 18.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže 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.

6. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 19.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme čije je trajanje unaprijed određeno objektivnim razlozima.

Pod objektivnim razlozima iz prethodnog stavka smatraju se razlozi koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja (npr. sezonski posao, zamjena privremeno nenazočnog radnika, vremenski i stvarno ograničena narudžba ili drugo privremeno povećanje opsega poslova, privremeni poslovi za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu, ostvarenje određenog poslovnog pothvata i sl.)

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekidno razdoblje duže od tri godine.

Ograničenje iz stavka 3. ovog članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

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

Članak 20.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, odnosno prestankom postojanja razloga zbog kojeg je ugovor sklopljen.

Ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, smatra se da su poslodavac i radnik sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

III. PRIPRAVNICI

Članak 21.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi puta zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme ako prema predviđenom planu postoji potreba za popunu određenih poslova, uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme ako postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, ako i u slučaju kad zavod za zapošljavanje ili druga organizacija preuzme obvezu da nadoknadi plaću, odnosno dio plaće ili troškova za njegovo osposobljavanje.

Članak 22.

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

Volonterski rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na volontera se primjenjuju i odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

Članak 23.

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

- pripravniku VII stupnja stručne spreme – 12 mjeseci;
- pripravniku VI stupnja stručne spreme – 6 mjeseci;
- pripravniku IV stupnja stručne spreme – 3 mjeseca.

Članak 24.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti programa stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

U slučaju da se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti kod poslodavca, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Članak 25.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Pripravnički ispit se polaže pred komisijom od 3 člana.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju i imenuje ih ravnatelj.

Članak 26.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

IV. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 27.

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

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

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, osim ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ne bude određeno kraće radno vrijeme.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 28.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu, odnosno u slučaju kad radnik podnese zahtjev za obavljanje rada u nepunom radnom vremenu a priroda posla i ostali uvjeti to omogućuju.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Radnicima koji rade nepuno radno vrijeme, na njihov zahtjev, poslodavac će nastojati osigurati prijelaz na puno radno vrijeme, ako se za takvim radom ukaže potreba.

Članak 29.

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

Ako radnik radi nepuno radno vrijeme kod dva ili više poslodavaca, za preraspodjelu radnog vremena potreban je pristanak radnika.

Članak 30.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

3. Prekovremeni rad i preraspodjela radnog vremena

Članak 31.

Poslodavac ima pravo donijeti odluku o obvezi prekovremenog rada u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima prijeke potrebe.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka, radnik je obavezan raditi prekovremeno, ali ne duže od 50 (pedeset) sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je drugačije ugovoreno kolektivnim ugovorom primjenjivim na Poslodavca.

Članak 32.

O potrebi za prekovremenim radom Poslodavac je radnika dužan pismeno unaprijed izvijestiti.

Izuzetno od odredbe stavka 1. ovoga članka, ukoliko priroda prijeke potrebe onemogućava Poslodavca da unaprijed uruči radniku pisani zahtjev za prekovremenim radom, Poslodavac je dužan pismeno potvrditi svoj usmeni zahtjev najkasnije u roku od 7 (sedam) dana od dana kada je prekovremeni rad usmeno naložen.

Članak 33.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, radnik koji radi u dopunskom radu.

Iznimno u slučaju više sile nije potreban pisani pristanak navedenih kategorija radnika.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se ovlaštenoj osobi poslodavca.

Formular Zahtjeva za prekovremenim radom nalazi se na kraju ovog Pravilnika.

Članak 34.

Ako narav posla to zahtjeva Poslodavac može donijeti odluku da se puno ili nepuno radno vrijeme rasporedi u nejednakom trajanju po danima, tjednima odnosno mjesecima na način da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja traje kraće od punog ili nepunog radnog vremena.

Ako je radno vrijeme nejednako raspoređeno takav raspored ne može biti kraći od mjesec dana ili duži od jedne godine. Ako je radno vrijeme nejednako raspoređeno radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati uključujući prekovremeni rad, s time da radno vrijeme u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije biti duže od prosječno četrdeset i osam sati tjedno uključujući i prekovremeni rad. Ako narav posla to zahtjeva Poslodavac može donijeti i odluku o preraspodjeli radnog vremena pri čemu prosječno radno vrijeme tijekom neprekidno dvanaest mjeseci ili drugog razdoblja određenog kolektivnim ugovorom ne smije biti duže od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme iznosi najduže 50 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad, osim ako drugačije nije određeno kolektivnim ugovorom.

Poslodavac o svojoj odluci preraspodijele radnog vremena mora obavijestiti radnika najmanje 7 dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe.

4. Raspored radnog vremena

Članak 35.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno.

Dnevno radno vrijeme traje 8 sati.

Članak 36.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje pisanom odlukom ravnatelj.

Raspored i trajanje radnog vremena utvrđeno prema odredbama stavka 1. ovoga članka, može se izmijeniti odlukom ravnatelja zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada ili preraspodjela radnog vremena.

O rasporedu i promjeni radnog vremena ravnatelj ili neposredni rukovoditelj će obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

U slučaju ako se utvrdi da priroda rada to dopušta, pojedinoj grupi radnika ili pojedinom radniku može se odobriti fleksibilno radno vrijeme na način da se početak i završetak rada mogu pomaknuti za dva sata, s time da radnik u određenom vremenu ostvari puno radno vrijeme.

5. Korištenje radnog vremena

Članak 37.

Rad treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti, osim u slučaju iz članka 37. stavka 4. ovoga Pravilnika.

U Ustanovi se vodi evidencija prisutnosti na radu.

Radnici su dužni prisutnost na radu evidentirati upisom u evidenciju prisutnosti na radu, na način da se svakodnevno upisuje vrijeme dolaska na rad po redoslijedu dolazaka kao i vrijeme odlaska s rada.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu neposrednog rukovoditelja uz obvezu obrazloženost evidentiranja izlaska iz Ustanove tijekom radnog vremena.

6. Noćni rad

Članak 38.

Noćni rad je rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Za maloljetnike zaposlene u industriji, rad u vremenu između 19 sati uvečer i 7 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom, dok se za maloljetnike zaposlene izvan industrije noćnim radom smatra rad između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Članak 39.

Poslodavac ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlašten liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, u slučajevima određenim zakonom.

U slučaju noćnog rada iz prethodnog stavka, Poslodavac je dužan osigurati da se isti obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

7. Rad u smjenama

Članak 40.

Rad u smjenama je organizacija rada kod Poslodavca prema kojoj dolazi do izmjena radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

Smjenski radnik je radnik koji, kod Poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

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

Članak 41.

Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.

Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, Poslodavac je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnim propisima.

Troškove zdravstvenog pregleda snosi Poslodavac.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 42.

Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno imaju svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Članak 43.

Na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima stanke se osigurava višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju.

Vrijeme korištenja stanke određuje se u trajanju od dva puta po 15 minuta kada narav posla to dozvoljava.

2. Dnevni odmor

Članak 44.

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 45.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju najmanje 24 sata neprekidno, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 44. ovog Pravilnika.

Radnik ima pravo koristiti tjedni odmor nedjeljom, odnosno u dan koji nedjelji prethodi odnosno koji iza nje slijedi, ako mu se zbog organizacije rada ne može omogućiti korištenje tjednog odmora nedjeljom.

Ako je neophodno da radnik radi nedjeljom, korištenje tog odmora za svaki radni tjedan mora mu se osigurati korištenje tog odmora u razdoblju koje ne može biti duže od dva tjedna.

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

4. Godišnji odmor

Članak 46.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 4 tjedna za svaku kalendarsku godinu.
Malodobni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 5 tjedna za svaku kalendarsku godinu.

Članak 47.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni Zakonom, subote i nedjelje i razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašten liječnik.

Članak 48.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na 20 dana godišnjeg odmora dodaju dani godišnjeg odmora prema slijedećim kriterijima:

- a. prema dužini radnog staža:
- | | |
|----------------------|--------|
| - od 1 do 5 godina | 1 dan |
| - od 5 do 10 godina | 2 dana |
| - od 10 do 15 godina | 3 dana |
| - od 15 do 20 godina | 4 dana |
| - od 20 do 25 godina | 5 dana |
| - od 25 do 30 godina | 6 dana |
| - od 30 do 35 godina | 7 dana |
| - više od 35 godina | 8 dana |
- b. prema složenosti poslova:
- | | |
|------------------------|--------|
| - poslovi VSS | 4 dana |
| - poslovi VŠS | 3 dana |
| - poslovi SSS, VKV, KV | 2 dana |
| - ostali poslovi | 1 dan |
- c. prema posebnim socijalnim uvjetima:
- | | |
|---|--------|
| - roditelji, posvojitelji ili staratelji
za jedno malodobno dijete | 2 dana |
| za dvoje ili više malodobne djece | 3 dana |
| - roditelji, posvojitelji ili staratelji djeteta s posebnim potrebama | 3 dana |
| - zaposlenici s najmanje 70% tjelesnog oštećenja | 2 dana |
| - branitelji | 1 dana |
- d. prema uvjetima sukladno postotku povećanja plaća s osnova uvjeta rada:
- | | |
|-----------------|--------|
| - do 10% | 1 dana |
| - od 11% do 15% | 2 dana |
| - od 16% do 20% | 3 dana |
| - više od 20% | 4 dana |

Kriteriji iz stavka 1. ovog članka primjenjuje se kumulativno.
Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 dana.

Članka 49.

Radnik koji se prvi puta zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Privremena nesposobnost za rad, vojna vježba ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Članak 50.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način utvrđen člankom 46. ovoga Pravilnika, za svaki navršeni mjesec rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 49. stavka 1. ovoga Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 49. stavka 1. ovoga Pravilnika,
- ako radni odnos prestaje prije 1. srpnja.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz prethodnog stavka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuju se na cijeli broj dana godišnjeg odmora.

Članak 51.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

Radnik može koristiti godišnji odmor u više od dva dijela samo u sporazumu s Poslodavcem.

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, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Dio neiskorištenog godišnjeg odmora iz čl. 46. ovoga Pravilnika radnik ne može prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu, ako mu je Poslodavac omogućio korištenje tog odmora.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnje odmora iz stavka 3. ovog članka, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Iznimno od odredbe stavka 4. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnje odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski ili posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Iznimno ako radnik nije mogao iskoristiti godišnji odmor ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Pravo na prijenos u ovom slučaju nije uvjetovano time da je radnik u prethodnoj godini efektivno radio barem šest mjeseci.

Članak 52.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor i razonodu radnika, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tom obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije.

5. Plaćeni dopust

Članak 53.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće do ukupno najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe i to za:

- | | |
|--|---------------|
| - sklapanje braka | 5 radnih dana |
| - sklapanje braka djeteta | 5 radnih dana |
| - porod supruge | 5 radnih dana |
| - smrt člana uže obitelji | 5 radnih dana |
| - smrt djeda, bake, roditelja supružnika | 2 radna dana |
| - slučaj teže bolesti člana uže obitelji | 3 radna dana |
| - selidbu u mjestu stanovanja | 2 radna dana |
| - selidbu izvan mjesta stanovanja | 3 radna dana |
| - elementarne nepogode | 5 radnih dana |
| - odaziv na poziv tijela koja vrše javne ovlasti | 1 radni dan |

Članom uže obitelji iz stavka 1. ovoga članka smatraju se: suprug, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supruzi, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje, očuh i maćeha, posvojitelj, osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Radnik po osnovi darivanja krvi, ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, koji koristi na dan darivanja krvi.

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

Članak 54.

Radnik ima pravo u jednoj kalendarskoj godini na dopust i više od sedam radnih dana, a najviše trideset radnih dana uz naknadu plaće, za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

6. Neplaćeni dopust

Članak 55.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca.

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

VI. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 56.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, 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 zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnice.

Ako trudnica odnosno žena koja doji dijete radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac joj je dužan ponuditi sklapanje sporazuma kojim će se odrediti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće uglavke ugovora o radu.

Sporazum iz prethodnog stavka ovog članka ne smije imati za posljedicu smanjene plaće radnice.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovog članka radnica ima pravo na dopust uz naknadu plaće sukladno posebnim propisima, a istekom vremena iz stavka 3. ovog članka prestaje i sporazum iz istog stavka, te se radnica vraća na poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Članak 57.

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, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne može potkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.

Okolnosti iz stavka 1. ovog članka ne sprječava prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, posvojiteljski dopust, te ostala prava navedena u stavku 1. ovog članka, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. Ugovor se može otkazati najkasnije 15 dana prije onoga dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 58.

Nakon proteka 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 tog prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ane smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja tog prava.

Poslodavac je dužan radnika iz stavka 1. ovog članka vratiti na poslove na kojima je prije radio u roku od mjesec dana o dana kada ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja tih prava.

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovog 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.

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

Članak 59.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rada zbog liječenja ili oporavka Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenje ili opravka.

Zabrana iz stavka 1. ovog članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Članak 60.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu specijalistu medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Članak 61.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 62.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rada ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji što je više moguće moraju odgovarati polovima na kojima je radnik prethodno radio.

Članak 63.

Poslodavca može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

Radničko vijeće će dati Poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako Poslodavca dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu

za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz, odnosno ako isto nije utemeljeno i ne postoji sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitraža odluka.

Članak 64.

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

Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 60. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 65.

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

VIII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 66.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu života i sigurnost radnika na radu a osobito: održavati strojeve, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, ako i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

2. Zaštita privatnosti

Članak 67.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama iz oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podataka za obračun poreza na dohodak i određivanje 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 dr.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke, snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 68.

Ravnatelj će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama, samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Ravnatelj je obvezan prethodno pribaviti suglasnost radničkog vijeća o prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku, i o imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati prikupljanju, obrađivanju te koriste li se i dostavljaju osobni podaci radnika trećim osobama u skladu s odredbama Zakona o radu.

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 69.

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

U cilju zaštite dostojanstva radnika, poslodavac će naročito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru obvezne radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine, te odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

Članak 70.

Ravnatelj će imenovati osobu koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Osoba iz stavka 1. ovoga članka obvezna je što je moguće prije, a najkasnije u roku 8 dana od dostave pritužbe, ispitati navode radnika koji je podnio pritužbu.

U postupku rješavanja pritužbi radnika, imenovana osoba može, ako ocijeni potrebnim, zatražiti izjašnjenje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba. Imenovana osoba je obvezna pažljivo ispitati svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika.

Radnik može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan predstavnik radničkog vijeća ili odvjetnik.

Imenovana je osoba obvezna odmah poduzeti potrebne radnje radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja radnika. Sadržaj poduzetih radnji i mjera ovisi o okolnostima slučaja (prijedlog drugačijeg rasporeda rada određenih radnika ako to priroda posla omogućava, razmještaj radnika u poslovnim prostorijama, usmeno upozorenje, pisano upozorenje uz najavu prestanka ugovora o radu, otkaz ugovora o radu i dr.).

Spolno uznemiravanje radnika od strane osobe koje su mu hijerarhijski nadređene, ili su zaposlene kod poslodavca, predstavlja tešku povredu obveza iz ugovora o radu.

Članak 71.

U odnosu na prikupljene podatke i činjenice, te u odnosu na poduzete i predložene mjere zaštite dostojanstva radnika, imenovana osoba je obvezna štiti privatnost i dostojanstvo svih sudionika i doprinositi atmosferi međusobnog uvažavanja i poštovanja zaposlenih radnika, nezavisno od njihovog hijerarhijskog položaja u radnoj sredini.

Svi prikupljeni podaci i činjenice predstavljaju poslovnu tajnu.

Povredu odredbi o tajnosti podataka od strane osobe imenovane za primanje i rješavanje pritužbi radnika, predstavlja tešku povredu ugovora o radu.

IX. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

1. Plaća za izvršeni rad radnika

Članak 72.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

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

U smislu ovoga Pravilnika plaćom se smatra bruto plaća koja uključuje zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak, prirez porezu na dohodak i neto plaću koja se isplaćuje radniku.

2. Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 73.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova.

Koeficijent složenosti poslova za svako radno mjesto utvrđuje se prilogom ovoga Pravilnika pod nazivom Sistematizacija radnih mjesta s koeficijentima složenosti radnih mjesta.

Članak 74.

Osnovica za obračun mjesečne plaće utvrđuje se u bruto iznosu od 5.415,37 kune.

Članak 75.

Ovisno o ostvarenom vlastitom prihodu i drugim izvorima sredstava Poslodavac može utvrditi osnovicu za izračun osnovne plaće u većem iznosu od iznosa iz članka 74. ovoga Pravilnika.

U slučaju promjene visine osnovice, poslodavac je dužan odluku o promjeni visine osnovice objaviti na oglasnoj ploči najkasnije 15 dana prije roka za isplatu plaće za prvi mjesec za koji će se obračun plaće provesti primjenom nove odluke.

3. Dodatak na plaću

Članak 76.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu ukupnog radnog staža za 0,5%.

Članak 77.

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi prekovremeno, nedjeljom ili noću ima pravo na slijedeće povećanje plaće:

- za noćni rad	40%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom	35%

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

Za rad u dane blagdana, neradnih dana utvrđenih zakonom i rad na dan Uskrsa, radniku će se osnovna plaća uvećati za 150%, a radnik ne ostvaruje pravo na slobodan dan.

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

Članak 78.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5.

4. Uvećanje plaće – stimulativno dio

Članak 79.

Za uspješnost u radu radnici ostvaruju pravo na uvećanje osnovne plaće za stimulativni dio.

Visinu stimulativnog dijela plaće za svakog pojedinog radnika utvrđuje Upravno vijeće Ustanove.

Pri donošenju odluke iz prethodnog stavka u obzir se uzimaju kvaliteta izvršenog rada, ažurnost u obavljanju radnih zadataka, stupanj samostalnosti i kreativnosti u obavljanju poslova, doprinos poslovnom ugledu Poslodavca, odnos prema radnicima Poslodavca i strankama.

5. Naknada plaće

Članak 80.

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

Naknadu plaće isplaćuje se radniku u visini njegove prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca.

Članak 81.

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

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor na koji je stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 2. ovog članka određuje se u visini naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 82.

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

6. Rokovi i razdoblje isplate plaće

Članak 83.

Plaća i naknada plaće isplaćuje se najkasnije petnaestog dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Poslodavac je dužan najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti obračuni utvrđeni.

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

Obračuni iznosa su ovršne isprave.

Plaća i naknada plaće isplaćuje se u novcu.

7. Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

Članak 84.

Najviše polovica plaće ili naknade plaće radnika može se prisilno ustegnuti radi ispunjenja obveze zakonskog uzdržavanja, a za ostale obveze može se prisilno ustegnuti najviše jedna trećina plaće ili naknade plaće radnika.

8. Naknada troškova prijevoza

Članak 85.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, mjesnim javnim prijevozom u visini troškova godišnje karte.

Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava zaposleniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, zaposlenik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte javnog prijevoza najbližeg mjesta u kojem taj prijevoz organiziran.

Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje poslodavac uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz, uvažavajući racionalnost troškova.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se unaprijed i to najkasnije posljednjeg dana u mjesecu za idući mjesec.

9. Dnevnica za službeni put

Članak 86.

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

Radnik je dužan u roku od 8 dana od dana povratka sa službenog puta, ispostaviti Poslodavcu obračun troškova službenog putovanja.

Članak 87.

Radnik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji za putovanje u mjestu koje je najmanje 30 km udaljeno od mjesta u kojem je njegovo uobičajeno mjesto rada.

Dnevnica za službeni put u zemlji utvrđuje se u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno važećim propisima u trenutku svake pojedine isplate.

Dnevnica za službeni put u inozemstvo isplaćuje se u visini propisanoj za zaposlene u tijelima države uprave.

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

Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnicice. Također, radniku se priznaje pola dnevnicice za ostatak vremena duži od 8, ali ne duži od 12 sati, u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 sata.

10. Terenski dodatak

Članak 88.

Terenski dodatak isplaćuje se kada radnik boravi izvan mjesta svojega prebivališta ili uobičajenog boravišta radi poslova koje obavlja izvan sjedišta Poslodavca ili sjedišta izdvojene poslovne jedinice Poslodavca i kada se radi o poslovima koji su po svojoj prirodi vezani za rad na terenu.

Radnik ima pravo na terenski dodatak ako boravi u mjestu koje je najmanje 30 km udaljeno od mjesta njegovog prebivališta odnosno boravišta i najmanje 30 km udaljeno od sjedišta Poslodavca odnosno sjedišta izdvojene jedinice Poslodavca.

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

Članak 89.

Ako Poslodavac na svoj trošak osigura radniku smještaj ili plati troškove prehrane na terenu, terenski dodatka iz prethodnog članka umanjit će se za iznos troškova smještaja, odnosno prehrane.

11. Naknada za odvojeni život

Članak 90.

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

Ako radnik nakon sklapanja ugovora o radu promijeni mjesto svog stalnog prebivališta, Poslodavac nema obvezu isplaćivati mu naknadu za odvojeni život.

12. Naknada za korištenja privatnog automobila

Članak 91.

Ako radnik po nalogu Poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

13. Prigodne nagrade i darovi

Članak 92.

Radnik ima pravo na nagradu povodom Božićnih i Uskrasnih blagdana u visini koju odlukom utvrđuje Upravno vijeće Ustanove, ukoliko Ustanova ima za tu namjenu osigurana sredstva.

Pravo na nagradu povodom Božićnih i Uskrasnih blagdana imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca i koji su u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje Božićnica i Uskrsnica, efektivno radili najmanje šest mjeseci.

Radnik može ostvariti pravo na jubilarnu nagradu, ako je kod Poslodavca u radnom odnosu najmanje deset godina. Rečeno pravo ostvaruje i za svakih sljedećih pet godina provedenih kod Poslodavca. Visinu nagrade odlukom utvrđuje Upravno vijeće Ustanove.

14. Dar za djecu

Članak 93.

Radnik ima pravo na prigodni dar za svako dijete mlađe od 15 godina za Dan Svetog Nikole, u vrijednosti koju odlukom utvrđuje Upravno vijeće Ustanove, ukoliko Ustanova ima za tu namjenu osigurana sredstva.

Pravo iz prethodnog stavka imaju radnici samo za djecu koja su radi korištenja poreznih olakšica upisana u porezne kartice radnika kao uzdržavani članovi uže obitelji.

15. Regres

Članak 94.

Radnik ima pravo na regres u visini koju odlukom utvrđuje Upravno vijeće Ustanove, ukoliko Ustanova ima za tu namjenu osigurana sredstva.

Regres se isplaćuje u cijelosti jednokratno, najkasnije mjesec dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

16. Pomoć

Članak 95.

Radnik ili njegova obitelj mogu ostvariti pravo na pomoć ukoliko Ustanova ima financijske mogućnosti za isplatu pomoći u slučaju:

- novorođenog djeteta
- smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja rada;
- smrti zaposlenika;
- smrti supružnika, djeteta i roditelja;
- bolovanja dužeg od 90 dana;
- nastanka teške invalidnosti djece i supružnika radnika.

Visinu pomoći iz prethodnog stavka ovoga članka odlukom utvrđuje Upravno vijeće Ustanove.

17. Otpremnina za mirovinu

Članak 96.

Kad radnik odlazi u mirovinu, poslodavac će mu isplatiti otpremninu u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku isplate otpremnine.

Pravo iz prethodnog stavka ima radnik koji odlazi u starosnu, prijevremenu starosnu ili invalidsku mirovinu.

18. Preventivni sistematski i liječnički pregled

Članak 97.

Poslodavac može svake druge godine na svoj trošak organizirati provođenje preventivnih sistematskih i liječničkih pregleda za sve radnike.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu i obveze poslodavca

Članak 98.

Ugovor o radu prestaje;

- smrću radnika;
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;

- kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore;
- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad
- sporazumom radnika i Poslodavca;
- otkazom;
- odlukom nadležnog suda.

Članak 99.

Neovisno o razlogu prestanka ugovora o radu, Poslodavac je obavezan u roku od 8 dana od dana prestanka radnog odnosa, radniku vratiti sve njegove osobne isprave i uručiti mu primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

U slučaju smrti radnika, poslodavac je obavezan isprave iz prethodnog stavka uručiti članovima obitelji radnika.

Smatra se da je poslodavac ispunio obvezu uručivanja primjeraka odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ako radniku uruči presliku propisanog obrasca odjave ovjerenu od strane nadležnih tijela mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Na zahtjev radnika, poslodavac je obavezan radniku izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 100.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik i Poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

Otkaz ugovora o radu

Članak 101.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik

1. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 102.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok 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 uvjetovan otkaz)
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)

Članak 103.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 104.

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

Članak 105.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, Poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnosti otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

2. Redoviti otkaz radnika

Članak 106.

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

3. Izvanredni otkaz

Članak 107.

Poslodavac 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 iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se primjerice:

- namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu,
- neizvršavanje ili nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
- neopravdan nedolazak na posao ili samovoljno napuštanje posla,
- nanošenje znatne štete,
- povreda propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisima, statutom Ustanove, zlorabljeba privremene sprlječenosti za rad zbog bolesti,
- konzumiranje alkohola za vrijeme rada ili dolazak na rad u pijanom stanju,

- izazivanje nereda, tučnjave, te grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima, korisnicima ili dr. strankama i sl.,
- zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti,
- nedozvoljeno korištenje sredstvima Ustanove.

Članak 108.

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

Članak 109.

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

4. Redoviti otkaz ugovora na određeno vrijeme

Članak 110.

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

5. Oblik, obrazloženja i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 111.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

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, dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenju dužnosti prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad. Ali ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika ili je privremene nesposobnost za rad utvrđena istodobno kada i početak tijeka otkaznog roka, tada radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest (6) mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radniku kojeg je Poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

6. Otkazni rok

Članak 112.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je:

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

Radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 i više godina, otkazni rok iz prethodnog stavka povećava se za dva tjedna ako je radnik u trenutku otkazivanja ugovora o radu navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života. Invalidnoj osobi otkazni rok se produžava dodatno za jedan mjesec, neovisno o trajanju rada. Radnika kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovoga članka.

Članak 113.

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

Članak 114.

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

Članak 115.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Otpremnina se određuje u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca, ali najviše u iznosu šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Pod ostvarenom plaćom iz prethodnog stavka podrazumijeva se bruto plaća radnika, tj. svota plaće koja uključuje zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak, prirez na porez na dohodak i neto iznos plaće radnika.

XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 116.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može se u roku 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.

O zahtjevu za zaštitu prava odlučuje Poslodavac u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva.

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

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

Iznimno od stavka 3. ovog članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovog članka, u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo i radnik na kojeg se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.

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

Članak 117.

Ako je zakonom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva suda teče od dana okončanja toga postupka.

Članak 118.

Rokovi iz članka 117. i 118. ovoga Pravilnika ne odnose se na potraživanja naknade štete ili drugih novčanih potraživanja iz radnih odnosa.

Članak 119.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom u prvom stupnju donosi ravnatelj, a u drugom stupnju Upravno vijeće.

Odluke iz stavka 1. ovoga članka dostavljaju se radniku izravno, uz potpis kojim radnik potvrđuje primitak odluke.

Ako radnik odbije primiti odluku ili ako se ne nalazi na poslu, odluka se radniku dostavlja preporučenom pošiljkom na kućnu adresu koju je isti dostavio poslodavca sukladno ovome Pravilniku.

Ako dostavu odluke na kućnu adresu nije moguće provesti na način iz stavka 3. ovoga članka, odluka će se istaknuti na oglasnoj ploči Poslodavca. Istekom roka od tri dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči, dostava se smatra izvršenom.

XII. MJERE KONTROLE

Članak 120.

Poslodavac može, kada to njegovi interesi zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno, utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostorija radi sprečavanja otuđivanja imovine poslodavca, uz obvezu poštivanja dostojanstva osoba koje izlaže takvoj kontroli.

XIII. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 121.

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

Članak 122.

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

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

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 123.

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

Članak 124.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

2. Odgovornost Poslodavca

Članak 125.

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

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

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog odnosa ne smatra se naknadom štete.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članka 126.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osam dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči Ustanove.



PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA

Gordana Herceg, dipl. psiholog

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Ustanove Dobri dom Grada Zagreba 04.05.2017.

RAVNATELJ

ALEN ŽUPAN, dipl. ing.

OIB: 70362197460

MB: 1809814

ŽR: 2360000-1101709960, Zagrebačka banka d.d.

IBAN: HR7123600001101709960