



**REPUBLIKA HRVATSKA  
MINISTARSTVO SOCIJALNE POLITIKE  
I MLADIH**

SAMOSTALNI SEKTOR ZA PRAVNE POSLOVE

KLASA: 550-06/16-01/38  
URBROJ: 519-06-2/2-16-2

Zagreb, 6. srpnja 2016.

Temeljem članka 64. stavak 1. Zakona o ustanovama (Narodne novine broj: 76/93, 29/97, 47/99 i 35/08), Ministarstvo socijalne politike i mladih donosi

**ODLUKU**

**o davanju suglasnosti na Pravilnik o radu  
Centra za socijalnu skrb Zagreb**

Daje se suglasnost na Pravilnik o radu Centra za socijalnu skrb Zagreb, sa sjedištem u Zagrebu, E. Kumičića 5, koji je donijelo Upravno vijeće Centra na sjednici održanoj 16. svibnja 2016. godine.



**NAČELNICA SEKTORA**

**Mirjana Matov**

**Dostaviti:**

1. Centar za socijalnu skrb Zagreb,  
Zagreb, E. Kumičića 5 (2x)
2. Arhiva, ovdje

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine RH broj 93/14 ), članka 33. Statuta Centra za socijalnu skrb Zagreb, nakon savjetovanja sa Radničkim vijećem, Upravno vijeće Centra za socijalnu skrb Zagreb na 41. sjednici održanoj dana 16.05.2016. godine, donijelo je

## **PRAVILNIK O RADU**

### **CENTRA ZA SOCIJALNU SKRB ZAGREB**

#### **I OPĆE ODREDBE**

##### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu Pravilnik) uređuju se u Centru za socijalnu skrb Zagreb (u daljnjem tekstu Centar) ova pitanja i odnosi:

- sklapanje ugovora o radu
- zaštita privatnosti, zdravlja i sigurnost na radu radnika
- radno vrijeme;
- odmori i dopusti;
- plaće;
- ostala materijalna prava radnika;
- postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika;
- prestanak ugovora o radu;
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa;
- naknada štete;
- prijelazne i završne odredbe

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze nisu uređena ugovorom o radu.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, odnose se na jednak način na muški ili ženski rod.

##### **Članak 2.**

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

##### **Članak 3.**

Poslodavac je radniku za obavljene rad dužan isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao i sva ostala prava što su regulirana zakonom i kolektivnim ugovorom.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

Poslodavac je dužan radniku osigurati uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima, kao i mogućnosti poslodavca.

Poslodavac se obvezuje na zabranu izravne i neizravne diskriminacije radnika na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, profesionalnom usmjeravanju, napredovanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, osiguranje zaštite života, zdravlja i privatnosti radnika.

Poslodavac je obavezan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan radniku omogućiti prije početka rada da se upozna sa svim propisima o radnim odnosima, s organizacijom rada i zaštitom na radu.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni. Sadržaj Evidencije propisan je Zakonom o radu.

#### **Članak 4.**

Radnik je obavezan savjesno i stručno obavljati ugovorom o radu preuzete poslove, štiti poslovne interese poslodavca, te pridržavati se strukovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

Radnik ima pravo i obvezu stalno se obrazovati, usavršavati i osposobljavati sukladno potrebama radnog procesa .

## **II SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

### **Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 5.**

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom za upražnjena radna mjesta na neodređeno vrijeme donosi poslodavac, sukladno uvjetima propisanim Pravilnikom o ustroju i sistematizaciji poslova Centra za socijalnu skrb Zagreb.

Poslodavac raspisuje javni natječaj za zasnivanje radnog odnosa za sva upražnjena radna mjesta na neodređeno vrijeme.

Javni natječaj objavljuje se u Narodnim novinama, web stranici, odnosno oglasnoj ploči Ustanove i Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, Područna služba u Zagrebu.

Javni natječaj se ne raspisuje u slučajevima rada na određeno vrijeme radi zamjene odsutnog radnika ili privremenog povećanja opsega poslova.

Poslodavac će ovisno o potrebi i vrsti radnog mjesta provesti pismeno/ usmeno testiranje znanja kandidata i /odnosno psihološko testiranje pri Hrvatskom zavodu za zapošljavanje .

Kandidati se o mjestu i vremenu održavanja testiranja obavještavaju putem web stranice Centra za socijalnu skrb Zagreb.

Postupak izbora kandidata za zasnivanje radnog odnosa provodi Povjerenstvo za prijem u radni odnos, koje se imenuje prilikom raspisivanja javnog natječaja, a isto sačinjava ravnatelj, psiholog, pravnik za pravne, kadrovske i opće poslove, predstojnik podružnice, te prema potrebi i drugi radnici sukladno radnom mjestu za koje je natječaj raspisan.

O izboru kandidata, odnosno rezultatima natječaja kandidati se obavještavaju putem web stranice Centra za socijalnu skrb Zagreb.

## **Članak 6.**

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

Prije sklapanja ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada, radnik se mora uputiti na liječnički pregled.

Za ostale poslove, radnike se može uputiti na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti, u kojem slučaju troškove snosi poslodavac.

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

## **Članak 7.**

Poslove radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji poslova Centra za socijalnu skrb Zagreb radnici će obavljati u sjedištu ustanove, te u drugim mjestima obavljanja djelatnosti ustanove.

U slučaju potrebe posla ili drugih važnih razloga, radnik se može uputiti na drugo mjesto rada gdje ustanova obavlja djelatnost.

Za svako radno mjesto poslodavac utvrđuje posebne uvjete za sklapanje ugovora o radu, a odnose se na: vrstu i stupanj obrazovanja, radno iskustvo u obavljanju određenih poslova, položen stručni ispit, potrebna znanja i vještine i sl.

Poslodavac ne može zaključiti ugovor o radu s radnikom koji ne ispunjava uvjete propisane zakonom i propisima donesenima temeljem zakona.

## **Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

### **Članak 8.**

Na Ugovor o radu na neodređeno vrijeme primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

## **Ugovor o radu na određeno vrijeme**

### **Članak 9.**

Na Ugovor o radu na određeno vrijeme primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

## **III ZAŠTITA PRIVATNOSTI, ZDRAVLJA I SIGURNOST NA RADU RADNIKA**

### **Zaštita privatnosti radnika**

#### **Članak 10.**

Poslodavac će voditi podatke o radnicima sukladno posebnim propisima odnosno Zakonu o radu i Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.

Podatke određene člankom 3. st.2. Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima, (obavijest ili potvrda o trudnoći, majčinstvo, dojenje djeteta, status samohranog roditelja, status posvojitelja, profesionalna bolest, ozljeda na radu, profesionalna nesposobnost za rad, smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne

sposobnosti, neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, invalidnost, invalidska mirovina zbog djelomičnog gubitka radne sposobnosti, za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu podatak o svakom drugom poslodavcu kod kojeg radnik radi u nepunom radnom vremenu i slično, poslodavac će voditi samo ako su potrebni za ostvarenje prava radnika i ako takve podatke dobije od samoga radnika ili od nadležnih tijela.

#### **Članak 11.**

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

O prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku poslodavac mora dobiti suglasnost radničkog vijeća.

O imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama Zakona, poslodavac treba prethodno dobiti suglasnost radničkog vijeća.

Za zasnivanje radnog odnosa poslodavac ne smije tražiti podatke koji s time nisu u neposrednoj vezi s poslom.

### **Zaštita zdravlja i sigurnost na radu**

#### **Članak 12.**

Poslodavac je dužan osigurati takve uvjete rada kojima se štiti zdravlje i sigurnost radnika na radu u skladu s odredbom Zakona o zaštiti na radu i drugim propisima.

Poslodavac je dužan poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika uključujući i njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu te pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad osoba s invaliditetom u skladu s posebnim propisima.

Poslodavac je dužan radniku u prije stupanja na rad omogućiti da se upozna s propisima o radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom na radu.

Radnik nije dužan raditi na poslovima i zadacima ili mjestu rad na kojem ne postoje uvjeti ili nisu provedene mjere u svrhu zaštite života, zdravlja ili sigurnosti radnika, sve dok se takvi uvjeti ne stvore, odnosno mjere ne provedu prema odredbama odgovarajućih propisa, s pravom na naknadu plaće kao da je radio.

Ponašanje radnika u skladu s odredbom st. 5. ovog članka ne predstavlja skrivljeno ponašanje zaposlenika niti mu se zbog toga može otkazati ugovor o radu.

Dužnost je svakog radnika je brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada u skladu sa zakonom, osposobljenošću i uputama poslodavca.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, neposredne ili neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljni položaj zbog takvog svog postupka (u odnosu na druge radnike) i zbog toga ne smije imati nikakvih neposrednih posljedica, osim ako je prema posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

## **IV RADNO VRIJEME**

### **Puno radno vrijeme**

#### **Članak 13.**

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

## **Nepuno radno vrijeme**

### **Članak 14.**

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom radnom vremenu.

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

Radnik s nepunim radnim vremenom ostvaruje ista prava kao i radnik s punim radnim vremenom glede tjednog odmora, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako ugovorom o radu nije drugačije utvrđeno, radniku s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje je zasnovao radni odnos.

## **Početak i završetak radnog vremena**

### **Članak 15.**

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

Dnevno radno vrijeme je jednokratno.

Dnevno radno vrijeme traje 8 sati.

Za poslove koji zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena, Poslodavac može odlukom odrediti drugačiji dnevni ili tjedni raspored radnog vremena, ali isključivo u petodnevnom radnom tjednu.

### **Članak 16.**

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena, kao i raspored radnog vremena utvrđuje pisanom odlukom poslodavac.

O rasporedu radnog vremena poslodavac se mora savjetovati sa radničkim vijećem, nakon čega je dužan obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se s pomoću evidencije o prisutnosti na radu i korištenja radnog vremena, te o ostvarenoj dnevnoj, tjednoj i mjesečnoj satnici svakog radnika.

Radnici su dužni evidentirati vrijeme dolaska na rad i vrijeme odlaska s rada, te svaki izlazak iz poslovnih prostorija za vrijeme radnog vremena.

Radnici su dužni što je moguće prije obavijestiti neposredno nadređenu osobu o privremenoj nesposobnosti za rad, najkasnije u roku od tri dana i njezinom očekivanom trajanju.

Radnici su doznake za obračun bolovanja dužni donijeti do zadnjeg dana u mjesecu.

Poslodavac je dužan na propisani način voditi evidenciju o radnom vremenu sukladno Zakonu o radu i Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.

## V ODMORI I DOPUSTI

### Stanka

#### Članak 17.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta, osim ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Vrijeme odmora iz stavka 1.ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke (odmora) za sve radnike odredit će poslodavac pisanom odlukom.

### Dnevni odmor

#### Članak 18.

Između dva radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati.

### Tjedni odmor

#### Članak 19.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

### Godišnji odmor

#### Članak 20.

Radnik ima pravo za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od četiri tjedna (dvadeset radnih dana).

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

#### Članak 21.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u skladu sa Zakonom o radu. Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

#### Članak 22.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na četiri (4) tjedna godišnjeg odmora ( 20 radnih dana) dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim 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 za koje je uvjet završen sveučilišni dodiplomski studij ili stručni studij u trajanju od najmanje 4 godine, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili specijalistički diplomski stručni studij, odnosno VSS – 5 dana
- poslovi za koje je uvjet završen stručni dodiplomski studij u trajanju kraćem od 4 godine, odnosno završen preddiplomski sveučilišni studij ili stručni studij, odnosno VŠS – 4 dana
- poslovi za koje je uvjet završeno srednjoškolsko obrazovanje, odnosno VKV i KV – 3 dana
- ostali poslovi – 2 dana

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku
- za jedno maloljetno dijete – 2 dana
- za dvoje i više maloljetne djece – 3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s teškoćama u razvoju – 3 dana
- radniku s invaliditetom ili s najmanje 70% tjelesnog oštećenja – 2 dana
- branitelju Domovinskog rata – 1 dan

d) prema postotku povećanja plaće s osnova uvjeta rada:

- 10% ili 12,5% – 2 dana
- 15% – 3 dana
- 17% ili 20% – 4 dana
- 25% – 5 dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radna dana, niti manje od 4 tjedna neovisno o broju obračunatih dana godišnjeg odmora.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, slijepi radnik i radnik koji radi na poslovima na temelju kojih s osnova uvjeta rada ostvaruje pravo na uvećanje osnovne plaće za 25%, ima pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje 30 radna dana, a ovisno o kriterijima iz stavka 1. ovoga članka, najviše 35 radnih dana.



### **Članak 23.**

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva ili više dijelova, u dogovoru s poslodavcem.

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

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora koristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine, a poslodavac mu je dužan to osigurati.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 2. ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome, najmanje dva dana ranije, izvijesti poslodavca ili osobu koju on ovlasti.

### **Raspored korištenja godišnjeg odmora**

#### **Članak 24.**

Pri određivanju vremena korištenja godišnjeg odmora, a u skladu s potrebama organizacije rada, poslodavac je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika, te u tom smislu prikupiti njihove prijedloge radi izrade plana godišnjih odmora. Pri izradi plana godišnjih odmora Poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem.

#### **Članak 25.**

Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora poslodavac dostavlja radniku odluku o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.

Na traženje poslodavca u iznimnim i opravdanim slučajevima, a uz pristanak radnika, može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora more se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljnje korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 4. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi koje je radnik imao u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnica u povratku do mjesta zaposlenja u visini određenoj kolektivnim ugovorom.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koje je radnik imao zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

#### **Članak 26.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

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

### **Plaćeni dopust**

#### **Članak 27.**

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobađanje od rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) sukladno odredbama Kolektivnog ugovora.

### **Članak 28.**

Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini za pripremanje i polaganje ispita, a za polaganje završnog ispita još pet dana.

Poslodavac je obvezan sklopiti s radnikom kojeg je uputio na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ugovor o međusobnim pravima i obvezama.

### **Članak 29.**

Radnik ima pravo koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na temelju kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnosti iz članka 27. ovoga Pravilnika nastupe u vrijeme odsutnosti radnika s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju, osim ako se radi o plaćenom dopustu za školovanje iz članka 28. ovoga Pravilnika.

### **Neplaćeni dopust**

#### **Članak 30.**

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada bez naknade plaće (neplaćeni dopust) sukladno Zakonu o radu i kolektivnom ugovoru.

#### **Članak 31.**

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom ili nekim drugim propisom nije drugačije određeno.

## **VI PLAĆE**

#### **Članak 32.**

Plaća radnika određuje se sukladno propisima i kolektivnom ugovoru.

### **Sistematski pregledi**

#### **Članak 33.**

Radnici imaju pravo na sistematski pregled sukladno kolektivnom ugovoru.

## **VII OSTALA MATERIJALNA PRAVA**

#### **Članak 34.**

Radnici imaju pravo na materijalna prava i druge primitke sukladno kolektivnim ugovorima.

## VIII POSTUPAK MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA

### Članak 35.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta ,uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju ,napredovanju,profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciju, sukladno posebnim zakonima.

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

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

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

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

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

### Članak 36.

Poslodavac će uz suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika koji je preuzeo ovlasti radničkog vijeća, imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe radnika vezanih za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

### Članak 37.

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

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

### Članak 38.

O svim radnja koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku. Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

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

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

### **Članak 39.**

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

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

### **Članak 40.**

U slučaju iz članka 39. st.1. točka 1. ovoga Pravilnika, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

U odluci iz stavka 1. ovoga članka ovlaštena će osoba predložiti poslodavcu da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu) te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjeren pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja.

Poslodavac će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede iz radnog odnosa.

U slučaju da je potrebno odvojiti osobe uznemiravatelja i uznemiravanog ( prostorno, u pogledu zajedničkog obavljanja poslova i sl.) premjestit će uznemiravatelja , a ne uznemiravanog, osim ako uznemiravana osoba sama ne zahtjeva da se ona premjesti.

U slučaju iz članka 39. st.1. točka 2. ovoga Pravilnika, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

### **Članak 41.**

Nadležno tijelo poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe poduzimati mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ,te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

### **Članak 42.**

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

### **Članak 43.**

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba za primanje i rješavanje pritužbi koja je rješavala pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene i to konstatirano u zapisnik iz članka 38. ovoga Pravilnika .

Isto tako odgovorna osoba za primanje i rješavanje pritužbi obvezna je štiti privatnost i dostojanstvo svih sudionika i doprinositi atmosferi međusobnog uvažavanja i poštivanja zaposlenih radnika neovisno od njihovog hijerarhijskog položaja u radnoj sredini.

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

## IX PRESTANAK UGOVORA O RADU

### Načini prestanka ugovora o radu

#### Članak 44.

Radniku prestaje radni odnos kod Poslodavca na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

#### Članak 45.

Poslodavac može redovito otkazati radniku ugovor o radu ako radnik krši obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada poslodavca,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima poslodavca,
- uznemiravanja i/ili spolnog uznemiravanja radnika,
- povrede 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 propisom ili općim aktima poslodavca,
- zlouporabe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- narušavanja ugleda poslodavca
- nanošenje znatnije štete,
- nepropisnog i nekorektnog odnosa prema radnicima i korisnicima socijalne skrbi ili njihovo šikaniranje,
- zloupotrebe korištenja bolovanja.

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

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanje 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.

#### Članak 46.

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

Otkazni rok tada iznosi najviše mjesec dana osim ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore.

### Izvanredni otkaz ugovora o radu

#### Članak 47.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Radi kršenja obveza iz članka 45. ovoga Pravilnika poslodavac može izvanredno otkazati ugovor o radu pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

#### Članak 48.

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

## X OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

### Članak 49.

U ostvarivanju prava i obveza radnika temeljem radnog odnosa odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest (15) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

O zahtjevu radnika iz stavka 2. ovoga članka odlučuje Upravno vijeće.

### Članak 50.

Podneseni zahtjev radnika iz članka 49. stavka 2. ne zadržava izvršenje odluke poslodavca.

### Članak 51.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika poslodavac je dužan, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu savjetovati se sa radničkim vijećem, a u određenim slučajevima zatražiti prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

### Članak 52.

Odluke o otkazu ugovora o radu, te odluke donesene u postupcima iz članka 133. Zakona o radu, dostavljaju se na slijedeći način:

- a. ako je radnik prisutan na poslu, odluka mu se dostavlja na radnom mjestu.
  - ako radnik odbije potvrditi primitak odluke, ista mu se ostavlja na mjestu rada s time da se presliku odluke sačini bilješka od strane radnika koji je dostavio odluku i još najmanje jednog svjedoka, čime se smatra da je odluka dostavljena toga dana.
- b. ako je radnik odsutan s posla, odluka mu se dostavlja poštom uz dostavnicu na adresu koju je radnik prijavio poslodavcu.
  - ako radnik ne primi odluku, ista se stavlja na oglasnu ploču i nakon pet dana od dana objave smatra se dostavljenom. Činjenicu stavljanja na oglasnu ploču potpisuje osoba zadužena za kadrovske poslove, te predsjednik ili drugi član radničkog vijeća ili sindikalni povjerenik.

### Članak 53.

Ako radnik ima opunomoćenika, dostava se vrši osobi koja je određena za opunomoćenika.

### Članak 54.

Uvjeti za rad sindikata, odnosno poslodavca i sindikata, regulirani su Zakonom o radu.

### Članak 55.

U Upravnom vijeću poslodavca mora biti predstavnik radnika kojeg imenuje i opoziva radničko vijeće, odnosno ako nije utemeljeno radničko vijeće predstavnika radnika imenuje i opoziva sindikat.

Predstavnik radnika sudjeluje ravnopravno u radu Upravnog vijeća sa pravom glasa.

## XI NAKNADA ŠTETE

### Odgovornost radnika

### Članak 56.

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

### Članak 57.

Naknada štete poslodavcu smanjit će se pod uvjetom da šteta nije uzrokovana namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete, te da je poduzeo sve da se šteta otkloni:

- ako se šteta može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom u centru,
- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi dovela u pitanje njegovo uzdržavanje, uzdržavanje njegove obitelji ili osoba koje je po zakonu dužan uzdržavati,
- ako se radi o invalidu, starijem radniku, samohranom roditelju ili skrbniku
- ako se radi o manjoj šteti.
- Smanjenje štete zbog razloga iz stavka 1. ovog članka može iznositi najmanje 20% ,a radnika se može u cijelosti osloboditi naknade štete.

### Odgovornost poslodavca

#### Članak 58.

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

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

## XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

#### Članak 59.

Ako ovim Pravilnikom nisu uređene pojedine odredbe radnog odnosa iste se primjenjuju direktno u skladu s Zakonom o radu i važećem kolektivnom ugovoru.

#### Članak 60.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

#### Članak 61.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu od 16.09.2004. godine.

#### Članak 62.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Centra .

KLASA: 011-01/16-01/2

URBROJ: 534-100-02/01-16-4

PREDSJEDNIK UPRAVNOG VIJEĆA

Prof. dr.sc. Nino Žganec

Na ovaj Pravilnik o radu Ministarstvo socijalne politike i mladih dalo je suglasnost dana 06.07. 2016. godine, KLASA: 550-06/16-01/32 URBROJ: 519-06-2/2-16-2.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Centra dana 14.07.2016.,  
i stupio je na snagu dana 22.07.2016.

RAVNATELJICA:

CENTAR ZA SOCIJALNU SKRB

ZAGREB

Eugena Kumisića 6

Zagreb

1

Božena Horvat-Alajbegović, dipl. soc. radnik

14