



PRAVILNIK O RADU

Na temelju članka 26. Zakona o radu ("Narodne novine" br. 93/14, 127/17) Uprava društva ČISTOĆA I ZELENILO KONAVLE d.o.o. za obavljanje komunalnih djelatnosti, a koje zastupa član uprave - direktor Pavo Arbulić, donosi slijedeći

PRAVILNIK O RADU

I. OSNOVNA UTANAČENJA

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se radni odnosi u društvu ČISTOĆA I ZELENILO KONAVLE d.o.o. za obavljanje komunalnih djelatnosti (u daljnjem tekstu: Poslodavac) i to plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca.

Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca uređena je sistematizacija i unutarnji ustroj.

Članak 2.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije utvrđena ugovorom o radu. Odredbe ovoga Pravilnika neposredno se primjenjuju i na fizičke osobe koje su kao članovi uprave Poslodavca ili u drugom svojstvu sukladno odredbama posebnog zakona, pojedinačno i samostalno, ili zajedno i skupno, ovlaštene voditi poslove Poslodavca, a koje su sa Poslodavcem sklopile ugovor o radu za obavljanje određenih poslova, osim onih odredbi kojima se uređuju pitanja radnog vremena, stanke, dnevnog i tjednog odmora, ugovora o radu na određeno vrijeme, te prestanka ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini.

Članak 3.

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

Pod pojmom "radnik" u smislu ovog Pravilnika podrazumjeva se svaka fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Poslodavca.

Pod pojmom "Poslodavac" u smislu ovog Pravilnika podrazumjeva se pravna osoba za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove – ČISTOĆA I ZELENILO KONAVLE d.o.o.

Pod pojmom "nadležno tijelo Poslodavca" u smislu ovog Pravilnika podrazumjeva se Poslodavac – vlasnik/osnivač društva, direktor (Uprava) ili drugo tijelo ovlašteno zakonom, društvenim ugovorom, izjavom o osnivanju ili drugim aktom za donošenje određenih odluka u svezi s radnim odnosom.

Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u svezi s ugovorom o radu, koje nije uređeno ovim Pravilnikom, Zakonom o radu, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora opći propisi obveznog prava.

Članak 4.

Radnik je obavezan savjesno, marljivo, stručno i osobno obavljati preuzete poslove, prema pravilima struke, te uputama i nalogima Poslodavca, odnosno ovaštenih osoba Poslodavca, danim u skladu s naravi i vrsti rada.

Radnik je dužan usavršavati svoje znanje i radne vještine štiteći poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

Poslodavac je obavezan radniku dati posao, te za obavljeni rad isplatiti plaću.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad u skladu sa zakonskim i drugim propisima, odredbama ovog Pravilnika i drugim općim aktima Poslodavca.

Poslodavac jamči jednak položaj svim radnicima neovisno o rasi, boji kože, spolu, spolnom opredeljenju, bračnom stanju, porodičnim obvezama, dobi, jeziku, vjeri, političkim ili drugim uvjerenjima, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovinskom stanju, rođenju, društvenom položaju, članstvu ili nečlanstvu u političkoj stranci ili sindikatu, tjelesnih i duševnih poteškoća.

Članak 5.

Prije stupanja radnika na rad Poslodavac će mu omogućiti upoznavanje s aktima i propisima o radnim odnosima, organizaciji rada, zaštitom povjeljivosti osobnih podataka i zaštitom na radu.

Upoznavanje radnika sa aktima navedenim u prvom stavku ovog članka obavlja se na način da se radniku prije potpisivanja ugovora o radu, omogući uvid u ovaj Pravilnik o radu, Pravilnik o zaštiti na radu ukoliko postoji obveza za njegovo postojanje, te ostale opće akte kod Poslodavca. Na zahtjev radnika pojasniti će mu se pojedine odredbe općih akata.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

O potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom i načinu izbira novog radnika odlučuje Uprava - direktor Poslodavca.

Ugovor o radu

Članak 7.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu kojeg u ime Poslodavca zaključuje direktor Poslodavca ili druga ovlaštena osoba određena aktom o osnivanju Poslodavca ili nekim drugim aktom ili odlukom.

Ugovor o radu mora sadržavati uglavke propisane Zakonom.

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

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

Ako Poslodavac u roku iz prethodnog stavka ovog članka ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u zakonom propisanom roku od dana potpisivanja ugovora o radu odnosno početka rada.

Sadržaj ugovora o radu

Članak 8.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu sadržava uglavke o:

- strankama, te njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,
- mjestu rada ili napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima ili u inozemstvu, sukladno prirodni registrirane djelatnosti i potrebama Poslodavca,
- nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava odnosno naziv radnog mjesta ili kratak opis ili opis poslova
- danu početka rada,
- očekivanom trajanju ugovora o radu, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
- te ostala prava i obveze.

Uglavak o trajanju plaćenog godišnjeg odmora, otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati Poslodavac odnosno radnik, osnovnoj plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate primanja, trajanju redovitog radnog dana ili tjedna utvrđuje se neposrednom primjenom ovog Pravilnika, odnosno drugih općih akata Poslodavca donesenih temeljem ovog Pravilnika.

Članak 9.

Na obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu 1) u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo, 2) za stalne sezonske poslove i/ili u slučaju 3) obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu i drugih primjenjivih propisa.

Članak 10.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, ili postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.), zabranjeno je od radnika tražiti podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

Stupanje na rad

Članak 11.

Radnik je dužan otpočeti s radom temeljem sklopljenog ugovora o radu na dan utvrđen ugovorom.

Ako radnik ne otpočne s radom u vrijeme i na mjestu utvrđenom ugovorom o radu, bez opravdanog razloga (bolest i sl.) smatra se da je ugovor o radu jednostrano raskinut, te je ta osoba dužna nadoknaditi Poslodavcu eventualno nastalu štetu.

Opći uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 12.

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

Osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, osoba mlađa od 18 godina života mora prije sklapanja Ugovora o radu priložiti pisano ovlaštenje zakonskog zastupnika ovjereno po javnom bilježniku.

S osobom mlađom od 18 godina života ne može se zasnovati radni odnos na poslovima s posebnim uvjetima rada odnosno na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 13.

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

Strani državljani i osobe bez državljanstva mogu zasnovati radni odnos ako ispunjavaju sve uvjete utvrđene posebnim zakonom.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa koje moraju ispunjavati radnici mogu se utvrditi općim aktom Poslodavca ili odlukom direktora/ice pri prijemu u radni odnos kod Poslodavca.

Popisom poslova mogu se kao posebni uvjeti utvrditi:

- stručna sprema,
- radni staž odnosno radno iskustvo,
- posebna znanja,
- posebna zdravstvena sposobnost i dr.

Kod utvrđivanja stručne spreme utvrđuje se stupanj i smjer školske spreme, odnosno stupanj stručne spreme određenog zanimanja pod čim se razumijevaju znanje, vještina i sposobnost za obavljanje određenih poslova.

Poslodavac može za pojedine poslove sklopiti ugovor o radu i s radnikom koji nema propisan stupanj stručne spreme, ako je radnik radom osposobljen za obavljanje određenih ili sličnih poslova. Radno iskustvo kao poseban uvjet rada, priznaje se ukoliko je stečeno na istim ili sličnim poslovima koje je zaposlenik do tada obavljao (iskustvo stečeno u struci).

Pod posebnim znanjima i vještinama smatraju se i ona znanja i vještina koja su potrebna radi uspješnog i potpunog obavljanja poslova (znanje i poznavanje stranih jezika, poznavanje rada na računalima

i sl.). Specijalnost i posebni stručni ispit kao uvjet za obavljanje poslova obavezan je kad je to zakonom, drugim propisom ili internim aktom poslodavca propisano.

Članak 14.

Provjeru radnikova znanja, sposobnosti i vještina za obavljanje određenih poslova Poslodavac može prije sklapanja ugovora o radu povjeriti stručnom povjerenstvu/povjerniku koje/kojeg imenuje Uprava Poslodavca.

Članovi stručnog povjerenstva/povjerenik moraju/a imati najmanje isti stupanj stručne spreme, a po mogućnosti višu stručnu spremu od radnika čije se sposobnosti provjeravaju.

Ocjena stručnog povjerenstva o utvrđenoj sposobnosti radnika smatra se interno priznatom kvalifikacijom radnika.

Članak 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj činjenici koja ga onemogućava ili ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava njegov život ili zdravlje, odnosno život i zdravlje drugih osoba sa kojima radnik dolazi u dodir. Ukoliko isto propusti učiniti, radnik je počinio osobito tešku povredu radne obveze.

Nakon spoznaje o činjenicama iz stavka 1. Poslodavac je ovlašten donijeti odluku o raskidu ugovora o radu i radnog odnosa kao izvanredni otkaz ugovora o radu.

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

Neovisno o odredbi iz prethodnog stavka, Poslodavac može tijekom trajanja radnog odnosa osigurati radnicima jednom u dvije godine pravo na sistematski liječnički pregled o trošku Poslodavca.

TRAJANJE RADNOG ODNOSA

Ugovor na neodređeno vrijeme

Članak 16.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom, drugim propisom, Pravilnikom ili drugim općim aktima Poslodavca nije drukčije određeno.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili Zakonom.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 17.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

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

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

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenim poslovima za obavljanje za koje poslodavac ima iznimnu potrebu,
- privremenom nedostatku potrebnog broja izvršitelja,
- vremenski ograničenoj radnoj sposobnosti radnika,
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

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

Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga 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 toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

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

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom vremena, odnosno prestankom drugog razloga zbog kojeg je sklopljen.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se redovito otkazati i prije isteka ugovorenog vremena sukladno Zakonu.

U slučaju otkaza ugovora o radu iz prednjeg stavka ovog članka od strane radnika otkazni rok je trideset dana, a ako ga otkazuje Poslodavac otkazni rok se određuje sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 18.

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

Poslodavac je dužan obavjestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je radnicima koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme dužan omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita na radu

Članak 19.

Poslodavac je dužan organizirati primjenu odgovarajućih mjera zaštite na radu tako da radnik može uz dužnu pozornost obavljati sve poslove bez opasnosti po svoj život i zdravlje, život i zdravlje ostalih radnika i trećih osoba, kao i bez opasnosti za sredstva rad.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.

Poslodavac je dužan osigurati rad, te osigurati i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, te sigurnost rada radnika.

Zaštita života i zdravlja radnika uređuje se Pravilnikom o zaštiti na radu ukoliko ga na to obvezuju pozitivni zakonski propisi.

Poslodavac je dužan osigurati osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Organizaciju i mjere zaštite na radu kod Poslodavca osiguravaju i provode: uprava, radnik određen za obavljanje aktivnosti zaštite na radu, stručnjak zaštite na radu, ovlaštenici Poslodavca ako su imenovani, služba za zaštitu na radu, svi radnici Poslodavca, te ovlašteno trgovačko društvo za obavljanje poslova zaštite na radu ako je s takvim društvom sklopljen ugovor.

O tome tko obavlja određene poslove i je li Poslodavac dužan imenovati ovlaštene osobe iz prethodnog stavka određuje se sukladno posebnim propisima o zaštiti na radu.

Obveza svakog radnika je da sudjeluje u provedbi sustava zaštite na radu te da u svakodnevnom radu primjenjuje interna pravila, zakone i druge propise o zaštiti na radu.

Članak 20.

Radnik je obavezan:

- raditi s dužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima kao i na osobnim i zaštitnim sredstvima i na nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika ili njegov okoliš,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolesti,
- pristupiti zdravstvenim psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen temeljem odredbe Poslodavca.
- radno mjesto i sredstva za rad urediti svakoga dana poslije završetka rada

Nepridržavanje prethodnim stavkom navedenih obveza predstavlja osobito bitnu povredu radne obveze zbog koje se može izreći izvanredni otkaz ugovora o radu ili redoviti otkaz.

Članak 21.

Zabranjen je rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava. Smatrat će se da je radnik pod utjecajem alkohola ako u krvi ima alkohola više od 0,0 g/kg, odnosno više od 0,0 miligrama u litri izdahnutog zraka, odnosno u krvi ima višu koncentraciju alkohola od koncentracije dozvoljene procjenom rizika poslova koje taj radnik obavlja.

Provjera je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti obavlja se alkometrom ili drugim prikladnim uređajem, postupkom ili sredstvom. Ako radnik odbije pristupiti provjeri, smatra se da je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti. Poslodavac je obavezan udaljiti s mjesta rada radnika koji je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti sve dok je pod njihovim utjecajem. Ako radnik odbija napustiti mjesto rada, radnika će, po pozivu poslodavca, udaljiti osobe ovlaštene od Poslodavca.

Zabranjeno je unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava na radno mjesto i u druge prostore Poslodavca.

Zabranjeno je pušenje na radnim sastancima te na mjestu rada. Pušenje je, sukladno zakonu i drugim propisima, dozvoljeno samo u onim prostorima Poslodavca koji su kao takvi označeni posebnim pušačkim prostorom.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 22.

Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni sukladno propisima radi urednog vođenja evidencije iz područja rada i prijave nadležnim tijelima, odnosno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke 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 drugo.

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

Radnici su obvezni nadležnom radniku dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosima i za koje prikupljanje Poslodavac ima pravni osnov, ugovorni osnov ili legitimni interes.

O eventualnoj promjeni podataka navedenih u prethodnom stavku, radnici su u roku od 8 dana od dana promjene dužni pisanim putem obavijestiti Poslodavca.

Radnici koji ne dostave podatke utvrđene stavkom 1. i 2. ovog članka snose sve štetne posljedice tog propusta.

Svi osobni podaci iz prethodnih stavaka ovoga članka su tajni.

Poslodavac imenuje posebno ovlaštenu osobu za prikupljanje, korištenje i dostavu podataka iz prethodnih stavaka ovoga članka trećim osobama kada je to određeno zakonom ili drugim propisom. Poslodavac imenuje i osobu koja je ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

U cilju zaštite privatnosti, radnici osobne podatke iz prethodnih stavaka ovog članka dostavljaju se osobi za radne odnose koju je imenovao Poslodavac i/ili drugom od strane Poslodavca ovlaštenom radniku, u zatvorenoj omotnici, osobno ili putem pošte, uz naznaku u lijevom kutu omotnice - "*privatno - ne otvarati*".

Radnici koji vrše navedenu evidenciju, radnici koji rade na poslovima informatičke potpore kadrovskoj evidenciji, radnici koji rade na obračunu plaća, te ostali radnici koji se u svom radu moraju koristiti osobnim podacima radnika, podatke koje saznaju u obavljanju svojih poslova moraju brižljivo čuvati.

Svi radnici Poslodavca dužni su poduzeti radnje u zaštiti osobnih podataka koji im tijekom rada kod Poslodavca budu poznati. Politika zaštite osobnih podataka (dalje u tekstu: Politika) uređuje način i opseg preporučljivog postupanja pri svakom prikupljanju, obradi i pohrani osobnih podataka od strane Poslodavca te su radnici dužni pridržavati se navedenog. S Politikom se radnici upoznaju u trenutku stupanja u radni odnos i trajno im je dostupna u Upravi društva i na web stranici Poslodavca. Politika postavlja smjernice kojima se nastoji, u mjeri u kojoj je to moguće s obzirom na okolnosti svakog pojedinog slučaja, uspostaviti sukladnost s Uredbom EU 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i slobodnom kretanju takvih podataka od 27. travnja 2016. godine (Opća uredba o zaštiti podataka). Svrha je uspostaviti standarde za sve rukovoditelje, radnike i druge djelatnike prilikom njihovog rada i profesionalnog djelovanja kod Poslodavca u odnosu na postupanje sa osobnim podacima. Krajnji cilj je minimalizirati rizik vezan uz potencijalne nesukladnosti s primjenjivim propisima, a o čemu ovisi pravodobna i kvalitetna reakcija radnika u svakom pojedinom slučaju.

U slučaju nerazumijevanja pojedinih obveza u pogledu zaštite osobnih podataka, nejasnoća prilikom njihovog implementiranja u poslovanje ili bilo kakve dvojbe vezane uz trenutno ili buduće prikupljanje, obradu ili pohranu osobnih podataka, radnici su dužni zaustaviti svako postupanje te se obvezno obratiti Upravi društva ili nadležnom službeniku za zaštitu osobnih podataka (DPO) ukoliko je imenovan radi daljnjeg savjetovanja i uputa.

Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 23.

Poslodavac osigurava sve uvjete za zaštitu trudnica, žene koja je rodila ili koja doji dijete, roditelja i posvojitelja propisane Zakonom o radu i drugim propisima.

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

Poslodavac može posebnom odlukom urediti pojedina prava zaštite iz ovog članka povoljnije od onih utvrđenih Zakonom, ako za to postoje organizacijske i materijalne mogućnosti.

Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad

Članak 24.

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

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

Poslodavac je dužan osigurati sve uvjete za zaštitu radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad propisane Zakonom o radu i drugim propisima.

IV. PROBNI RAD

Članak 25.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s tim da isti može trajati najduže šest mjeseci.

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti za samostalan rad.

Uprava Poslodavca svojom odlukom imenuje najmanje jednog, a najviše tri radnika koji imaju najmanje stručnu spremu radnika na probnom radu, koji prate stručne i radne sposobnosti i daju ocjenu rad radnika na probnom radu.

Na temelju ocjene radnika koji prati rad radnika na probnom radu Uprava može donijeti odluku o otkazu ugovora o radu.

Ako postoji opravdani razlog, Poslodavac može otkazati ugovor o radu i prije isteka ugovorenog vremena probnog rada.

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

V. OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Članak 26.

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

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

U slučaju da radnik odbije zahtjev Poslodavca za školovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad Poslodavac je ovlašten otkazati ugovor o radu.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Poslodavca utvrđuju se posebnim ugovorom. Ovim ugovorom ugovorne stranke mogu međusobno ugovoriti određenu obvezu trajanja rada radnika kod Poslodavca nakon prestanka usavršavanja odnosno povrat uloženi sredstava usavršavanja i naknade štete Poslodavcu u slučaju povrede preuzete ugovorne obveze Radnika.

Pripravnici

Članak 27.

Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, da bi stekla radno iskustvo i osposobila se za samostalan rad na odgovarajućim poslovima.

Odluku o zapošljavanju pripravnika donosi direktor Poslodavca.

Ugovor o radu s pripravnikom može se sklapati na neodređeno i određeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme se može sklopiti s pripravnikom ukoliko prema utvrđenom planu postoji potreba za popunu određenih poslova uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

Ugovor o radu na određeno vrijeme se može sklopiti s pripravnikom ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, a ne postoji potreba za zasnivanjem radnog odnosa na neodređeno vrijeme.

Pripravnik ostvaruje pravo na plaću u visini od 70% osnovne plaće platnog razreda u koji je pripravnik raspoređen.

Učenicima i studentima na obaveznoj praksi u punom radnom vremenu pripada nagrada u visini koju međusobno ugovore Poslodavac i obrazovna ustanova koja upućuje učenike i studente na praksu, ako učenik i student ne ugovore drugačije.

Ako nije zaključen ugovor sukladno prethodnom stavku ovog članka, učenicima i studentima pripada nagrada srazmjerno vremenu provedenom na radu, a najviše do visine neoporezivog dijela propisanog Zakonom.

Pripravnički staž traje ovisno o stupnju stručne spreme, ako poseban zakon ne utvrđuje drugačije. Ako zakonom nije određeno pripravnički staž traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- pripravnik VII stupnja stručne spreme 12 mjeseci,

- pripravnik VI stupnja stručne spreme 9 mjeseci,
- pripravnik do V stupnja stručne spreme 6 mjeseci.

Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s posla, ako ukupna odsutnost traje duže od 30 dana.

Članak 28.

Stručni ili pripravnički ispit polaže se pred povjerenstvom koje imenuje Poslodavac. Pripravniku koji ne položi stručni ili pripravnički ispit Poslodavac može redovito otkazati.

Članak 29.

Radi osposobljavanja za samostalni rad, pripravnik se može privremeno uputiti za rad kod drugog Poslodavca.

Pripravnici u strukama i zanimanjima za koje je zakonom ili drugim propisom utvrđeno trajanje pripravničkog staža i način polaganja stručnog ispita, polažu stručni ispit sukladno tim propisima.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 30.

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

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

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

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

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

VI. RADNO VRIJEME

Radno vrijeme

Članak 31.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan 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 gdje je odredio Poslodavac.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet (5) radnih dana, od ponedjeljka do petka osim za radnike kojima je ugovorom o radu ili Odlukom Poslodavca, radno vrijeme raspoređeno na 6 radnih dana u tjednu.

Poslodavac pisanom odlukom utvrđuje početak i završetak radnog vremena, te raspored smjena ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno i/ili dvokratno, a iznosi osam sati ili kako je to navedeno ugovorom o radu ili odlukom nadležnog tijela Poslodavca.

Ovlašćuje se Poslodavaca da sukladno potrebama procesa rada i odredbama Zakona o radu i svojom Odlukom odredi i drugačiji raspored radnog vremena.

Puno radno vrijeme

Članak 32.

Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno, ako Zakonom, kolektivnim ugovorom, ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno.

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

Nepuno radno vrijeme

Članak 33.

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

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno. Radnik čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

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

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

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

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

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

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

Skraćeno radno vrijeme

Članak 34.

Na poslovima koji su posebnim propisom utvrđeni kao poslovi na kojima ni uz primjenu mjera zaštite i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju na zdravlje radnika.

Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ostvaruju sva prava kao da rade u punom radnom vremenu.

Eventualno primjenjivim Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se ugovoriti da radnik koji na poslovima iz stavka 1. ovoga članka ne radi u punom radnom vremenu, dio radnoga vremena, najduže do punog radnog vremena, radi na nekim drugim poslovima koji nemaju narav poslova iz stavka 1. ovoga članka.

Prekovremeni rad – službeni put

Članak 35.

Radnik je dužan na pisani zahtjev Poslodavca raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe.

Iznimno, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, a u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 32. st. 2. i članka 33. st. 3. ovoga Pravilnika, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena («mala preraspodjela»)

Članak 36.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

O rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom osim u slučaju da je preraspodjela radnog vremena predviđena kolektivnim ugovorom, ili sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad, odnosno najviše do šezdeset sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavka 5. ovoga članka.

Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 37.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Poslodavac utvrđuje plan preraspodjeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostavlja inspektoratu rada, osim u slučaju da je preraspodjela radnog vremena predviđena kolektivnim ugovorom, ili sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam (48) sati tjedno.

Ako je tako utvrđeno kolektivnim ugovorom rad u preraspodjeli može trajati i duže od četrdeset osam (48) sati, ali ne duže od pedeset šest (56) sati tjedno, uz pisanu izjavu radnika o pristanku na prekovremeni rad.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodjeljenom punom ili nepunom radnom vremenu iz ovog članka samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Privremeno ustupanje i premještaj

Članak 38.

Kada Poslodavac nema potrebe za radom određenih radnika, može svoga radnika privremeno ustupiti u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, u trajanju od neprekidno najduže šest mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca i pisane suglasnosti radnika.

Pisana suglasnost radnika na sporazum iz prethodnog stavka, smatrat će se dodatkom ugovora o radu, kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje poslova kod povezanog poslodavca.

Ako ugovorom o radu nije drugačije uređeno radnik je obvezan raditi u drugom mjestu rada, na udaljenosti koja u redovitom radnom vremenu ne iziskuje izbjivanje radnika od kuće u vremenu dužem od 10 sati dnevno, uzimajući u obzir mogućnost dolaska na posao i odlaska s posla sredstvima javnog prijevoza, odnosno ako mu Poslodavac u potpunosti nadoknadi povećane troškove života u drugom mjestu rada.

Raspored iz stavka 1. ovog članka bez pismenog pristanka radnika ne može se izvršiti kod sljedećih radnika:

- trudnice
- majke s djetetom do 3 godine starosti
- samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti
- roditelj teže hendikepiranog djeteta koji radi polovicu radnog vremena sukladno odredbama Zakona o radu
- maloljetnika
- drugih posebno osjetljivih skupina radnika prema primjenjivom propisu.

Noćni rad i rad u smjenama

Članak 39.

Noćnim radom smatra se rad između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dan, ako za određeni slučaj, primjenjivim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno.

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

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

Ako je temeljem procjene opasnosti izrađene u skladu s posebnim propisima o zaštiti na radu, noćni radnik na radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, poslodavac je takvom radniku dužan utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

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

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.

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 posebnom propisu. Ako se zdravstvenim pregledom utvrdi da noćni radnik zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, Poslodavac mu je dužan rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada ili mu ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnoga rada za koje je sposoban, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 40.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u vrijeme smanjenog opsega posla.

Ovlašćuje se Uprava Poslodavca da sukladno potrebama procesa rada i odredbama Zakona o radu svojom Odlukom odredi i drugačije korištenja stanke iz stavka 1. ovog članka.

Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Vrijeme stanke ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti na početku niti na završetku radnog vremena.

Maloljetni radnik ima pravo na stanku od 30 minuta neprekidno nakon četiri i pol sata rada dnevno.

Dnevni odmor

Članak 41.

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

Tjedni odmor

Članak 42.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor, dok maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati (u daljnjem tekstu: tjedni odmor).

Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi ili iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti tjedni odmor u trajanju iz st. 1. ovog članka, Poslodavac mu za svaki radni tjedan omogućuje korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju. Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor.

Godišnji odmor

Članak 43.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna uvećano za radne dane utvrđene člankom 46. ovog Pravilnika.

Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći, niti mu se ono može uskratiti.

Članak 44.

Godišnji odmor iz članka 43. ovoga Pravilnika radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora. Iznimno, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Članak 45.

Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada kod toga poslodavca

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

Iznimno, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora. Ako je Poslodavac tom radniku, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Članak 46.

Dužina godišnjeg odmora radnika se uvećava ovisno o:

- osnovi složenosti poslova
- ostvarenom radnom stažu radnika,
- prema zdravstvenom stanju radnika,
- prema posebnoj odluci direktora društva.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor. Trajanje godišnjeg odmora svakog radnika određuje se tako da se osnovni broj četiri tjedna godišnjeg odmora uvećava prema kriterijima:

1. **Na osnovi složenosti poslova:**

- za VSS radna mjesta 3 dana
- za VSS i VKV radna mjesta 2 dana
- za SSS i KV radna mjesta 1 dan

2. **S obzirom na dužinu radnog staža:**

- od 3 do 5 godina 1 dan
- od 5 do 9 godina 2 dana
- od 9 do 13 godina 3 dana
- od 13 do 19 godina 4 dana
- od 19 do 25 godinu 5 dana
- preko 25 godina 6 dana

3. **S obzirom na zdravstveno stanje radnika:**

- invalidima Domovinskog rata 3 dana
- invalidima, invalidima rada i civilnim žrtvama rata 2 dana

Broj dana utvrđen prema kriterijima iz prethodnog stavka pribraja se na zakonski minimum trajanja godišnjeg odmora. U svakom slučaju godišnji odmor po svim mjerilima iz ovoga članka ne može trajati dulje od 30 dana.

Radnik je dužan prije donošenja odluke o korištenju godišnjeg odmora podnijeti dokaz o ispunjavanju uvjeta za dane godišnjeg odmora po dodatnim kriterijima.

Direktor društva može po svojoj slobodnoj procjeni pojedinom radniku odobriti veći broj dana godišnjeg odmora ukoliko smatra da je radnik svojim radom to zaslužio.

Članak 47.

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

Naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 48.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće najmanje u visini njegove prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

Naknada plaće isplaćuje se u rokovima utvrđenim za isplatu redovne plaće.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 49.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora za radnika utvrđuje njegov rukovoditelj rasporedom godišnjeg odmora koji će se obznaniti najkasnije do kraja lipnja tekuće godine. Do toga roka Poslodavac će, kad to organizacija rada dozvoljava, odobravati godišnji odmor na pojedinačni zahtjev radnika. Poslodavac može prijedlog rasporeda korištenja godišnjeg odmora određivati na temelju zamolbi radnika do kraja veljače tekuće godine.

Radnici koji žele koristiti jedan dio godišnjeg odmora po vlastitoj želji dužni su obavijestiti Poslodavca tri dana prije početka korištenja.

Radnika se mora najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više Poslodavaca, vrijeme korištenja godišnjeg odmora određuju Poslodavci sporazumno. Ako Poslodavci ne postignu sporazum, onda prema zahtjevu radnika.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 50.

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

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 51.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 50. ovoga Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 50. ovoga Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 50. ovoga Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Radniku se može odgoditi ili prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih ili neodgodivih poslova. Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom ili prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz st.1. ovog članka smatraju se putni i drugi objektivno nastali troškovi.

Odluku o prekidu godišnjeg odmora radnika donosi direktor/ica.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

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

Plaćeni dopust

Članak 52.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u ukupnom trajanju od najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe, prema sljedećim kriterijima:

- sklapanje braka	5 dana
- rođenje djeteta	4 dana
- smrt supružnika, djeteta, roditelja	5 dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake, unuka te roditelja supružnika	3 dana,
- selidba na udaljenost veću od 50 km	2 dana
- selidbe u istome mjestu stanovanja	1 dan
- teške bolesti djeteta, roditelja, supružnika	3 dana
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti ili potrebe Radničkog vijeća	2 dana
- elementarne nepogode	5 dana
- vjenčanje vlastite djece	3 dana

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

Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac, temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.

U slučaju odobrenja plaćenog dopusta u trajanju dužem od 7 dana godišnje Poslodavac i radnik su dužni sačiniti ugovor o međusobnim pravima i obvezama kojim se utvrđuje rok u kome je radnik dužan ostatu na radu kod Poslodavca i iznos naknade štete ako radnik raskine radni odnos prije isteka tog roka.

Radnici dobrovoljni darivatelji krvi ostvaruju pravo na jedan slobodan dan s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruju ga tijekom kalendarske godine sukladno radnim obvezama u dogovoru s direktorom.

Obrazovanje i usavršavanje

Članak 53.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku sukladno mogućnostima i potrebama rada školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, a radnik je dužan sukladno svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Poslodavca uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Neplaćeni dopust

Članak 54.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom kalendarske godine u slučajevima:

- njege člana obitelji,
- gradnje ili popravka kuće ili stana,
- liječenja na vlastiti trošak,
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak,
- te u drugim opravdanim slučajevima, o čemu odluku donosi Uprava Poslodavca temeljem pisane zamolbe radnika.

Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka, može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana, do maksimalno 60 dana, o čemu odluku donosi Uprava društva.

Ako zakonom nije određeno drukčije, prava i obveze radnika iz radnog odnosa miruju za vrijeme neplaćenog dopusta.

VIII. PLAĆE I NAKNADE

Elementi plaće

Članak 55.

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

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,
- dodatka na osnovnu plaću za radni staž,
- dodatka na plaću za rad u otežanim uvjetima.

Članak 56.

Plaća se isplaćuje u novcu, najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec, ako primjenjivim propisom kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Za vrijeme opravdane spriječenosti za rad radnik ima pravo na naknadu plaće, koja se isplaćuje zajedno s plaćom, odnosno umjesto nje, u rokovima isplate plaće.

Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 57.

Osnovna bruto plaća radnog mjesta na kojem radnik radi je umnožak osnovice za obračun plaće i koeficijenta za pojedino radno mjesto utvrđeno Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđena na osnovi složenosti poslova radnog mjesta i normalne uvjete rada na tom radnom mjestu, predstavlja najniži bruto iznos kojeg je Poslodavac dužan isplatiti radniku.

Normalnim učinkom smatra se puno izvršenje utvrđene norme, uobičajene za obavljanje određenih poslova.

Normalni uvjeti rada na pojedinom radnom mjestu su uvjeti koji su u pravilu prisutni tijekom cijelog radnog vremena, koje određuje tehnološki proces i njemu odgovarajuća organizacija rada, odnosno koji su uobičajeni za to radno mjesto i za djelatnost Poslodavca.

Podaci o plaći svakog pojedinog radnika smatraju se poslovnom tajnom u smislu zaštite osobnih podataka radnika.

Odluku o visini osnovice donosi Direktor Poslodavca, a osnovicu utvrđuje osnivač. Navedenom odlukom utvrđuje se i najniža bruto plaća po ovom Pravilniku.

Posebnim Pravilnikom utvrđuje se popis radnih mjesta i njihova složenost prema potrebama organizacije rada, načinu poslovanja i kvaliteti usluga koje pruža poslodavac te pripadajući koeficijenti.

Poslodavac svojom odlukom može odrediti i nižu plaću od utvrđene ovim člankom, ako zapadne u poslovne poteškoće i nelikvidnost. Ova odluka mora biti obrazložena, s naznačenim vremenskim trajanjem i objavljena na oglasnoj ploči Poslodavca, a stupa na snagu 8 dana nakon njene objave.

Povećanje plaće po osnovi dodatka na radni staž

Članak 58.

Radniku pripada povećanje plaće po osnovi radnog staža za svaku navršenu godinu radnog staža 0,5 posto. Pravo na povećanje osnovne plaće prema stavku 1. ovog članka, pripada radniku za radni staž koji je upisan u radnu knjižicu, uvećan za tekući radni staž kod Poslodavca.

Ostali dodaci na plaću

Članak 59.

Radnik koji rasporedom radnog vremena, sukladno potrebama procesa rada, radi nedjeljom, blagdanom, noću i pod drugim uvjetima, ima pravo na povećanje osnovne plaće za sljedeće dodatke:

▪ za rad u drugoj smjeni od 14,00 – 22,00	10 posto
▪ za rad noću	30 posto
▪ za rad nedjeljom	35 posto
▪ za rad na dane blagdana i neradne dane	50 posto
▪ za prekovremeni rad	50 posto
▪ za obveznu nazočnost kod kuće (pripravnost)	15 posto
▪ za obveznu nazočnost kod kuće na dan blagdana i u neradne dane (pripravnost)	30 posto

Ako je prisutno više uvjeta istovremeno, dodaci iz prethodnih stavaka se kumuliraju, osim ako je državni blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom nedjelja.

Članak 61.

Kad radnik poslove i radne zadatke radnog mjesta obavlja u opsegu ili kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate Poslodavac mu može isplatiti povećanu plaću.

Direktor Poslodavca će koristiti mogućnost uvećanja plaće prema odredbama ovog članka, posebno kada rad radnika utječe na ugovorene rokove završetka pojedinih poslova, odnosno očuvanja poslovnog ugleda Poslodavca. Kriterije za utvrđivanje natprosječnih rezultata i način isplate dodatka za uspješnost na radu direktor može utvrditi i posebnim pravilnikom.

Iznos povećanja plaće određuje Poslodavac, na osnovu vlastite procjene ili na prijedlog rukovoditelja radnika.

Za ostvarene natprosječne rezultate u radu radnik može ostvariti dodatak za uspješnost na radu, koji godišnje može iznositi najviše 3 njegove plaće.

Članak 62.

Direktor može radniku koji kontinuirano ostvaruje nadprosječne rezultate rada povišiti plaću do iznosa za koji smatra opravdanim.

Tako utvrđen iznos plaće ne može se uzeti kao osnov za utvrđivanje osnovne plaće prilikom sklapanja ugovora o radu sa novim radnikom iste stručne spreme i zanimanja.

Radnik koji dva mjeseca za redom, odnosno tri mjeseca s prekidima, unutar dvanaest mjeseci ostvari rezultate rada koji budu ocijenjeni kao ispodprosječni, odlukom Direktora može mu se redovito otkazati ugovor o radu u skladu sa zakonom.

Pravo na povećanu plaću uslijed otežanih uvjeta rada

Članak 63.

Kada radnik radi u uvjetima težim od normalnih uvjeta rada, Direktor Poslodavca može odlučiti da se poveća osnovica plaće toga radnika, a koji iznos povećanja iznosi od 5 do 20%.

Naknada plaće

Članak 64.

Za razdoblje kada radnik ne radi iz opravdanih razloga utvrđenih zakonom, drugim propisima ili ovim Pravilnikom o radu, ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne osnovne plaće isplaćene u protekla tri mjeseca, ako drugačije nije određeno za pojedini slučaj.

Članak 65.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme koje ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika,
- ako radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu,
- vojne vježbe,
- za vrijeme traženja novog zaposlenja u otkaznom roku (do 4 sata tjedno).

Članak 66.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, radnik ima pravo na naknadu plaće prema propisima o zdravstvenom osiguranju i odredbama Pravilnika.

Članak 67.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za izostanak sa posla najviše do 8 radnih sati tijekom godine prema satnici osnovne plaće u slučaju:

- ako mora posjetiti liječnika, uz obvezu dokazivanja liječničkim uvjerenjem da je pregled bio potreban tijekom radnog vremena,

- ako je pozvan od suda ili drugog tijela vlasti, u predmetu u kojem nema pravo na naknadu za izgubljeno vrijeme i ako nije pozvan kao okrivljeni, optuženi, osumnjičeni ili kao stranka u građanskoj parnici.

Za navedene izostanke radnik je dužan zatražiti odobrenje Poslodavca, a ako to nije unaprijed moguće radnik je obavezan u roku od 24 sata od prestanka spriječenosti obavijestiti Poslodavca i dokazati razlog izostanka. U protivnom nema pravo na naknadu izgubljene plaće.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 68.

Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi 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, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz prethodnih stavaka ovoga članka su ovršne isprave.

Naknada troškova prijevoza

Članak 69.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjесnim javnim prijevozom i međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, godišnje odnosno pojedinačne prijevozne karte.

Ako radnik koristi međumjesni i mjesni javni prijevoz za dolazak na posao i odlazak s posla, stvarni se izdaci utvrđuju u visini mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza lokalnog autoprijevoznika.

Dnevnica za službeni put

Članak 70.

Radnik koji je upućen na službeno putovanje u zemlji ima pravo na:

- dnevnicu u iznosu od 50% pune dnevnice za službeno putovanje koje traje od 8 do 12 sati, a za više od 12 sati onu dnevnicu najmanje u visini utvrđenoj poreznim propisima za službeni put u zemlji, te sukladno propisima za korisnika državnog proračuna za službeni put u inozemstvo
- naknadu troškova prijevoza na službenom putu u visini stvarnih izdataka i
- naknadu troškova noćenja do visine cijene noćenja u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak.

Radniku ne pripada pravo na dnevnicu unutar prostora za koji odgovara Poslodavca.

Terenski dodatak

Članak 71.

Za radna mjesta koja se obavljaju u sjedištu Poslodavca, a za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta radnikova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu, a najmanje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima.

Na puni iznos terenskog dodatka radnik ima pravo kada mu Poslodavac nije osigurao smještaj i prehranu za vrijeme terenskog rada. U ostalim slučajevima visina terenskog dodatka utvrđuje se razmjerno troškovima prehrane i smještaja koji terete radnika.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život od obitelji

Članak 72.

Uprava Poslodavca može odobriti radniku naknadu za odvojeni život od obitelji kada je radnik upućen na rad izvan sjedišta poslodavca, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta Poslodavca.

Odluku o visini naknade donosi Uprava Poslodavca.

Ako radnik nakon sklapanja ugovora o radu promijeni mjesto svog stalnog prebivališta Poslodavac nema obvezu isplaćivanja naknade za odvojeni život.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 73.

Ako radnik po nalogu Poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, isplatiti će mu se naknada u visini određenoj pozitivnim zakonskim propisima.

Poslodavac će nalog iz prethodnog stavka izdati za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog.

Nagrada učenicima i studentima

Članak 74.

Učenicima i studentima na obveznoj praksi pripada za vrijeme prakse nagrada koju ugovara Poslodavac sa nastavnom ustanovom koja upućuje učenike i studente, a ako takav ugovor nije zaključen, ovlašćuje se Poslodavac da svojom odlukom utvrdi visinu te nagrade imajući u vidu odredbe čl. 27. ovoga Pravilnika.

Solidarne pomoći

Članak 75.

Ukoliko to financijsko stanje Poslodavca omogućuje, Radniku ili njegovoj obitelji može se odobriti pomoć u slijedećim slučajevima:

- smrti radnika,
- smrti člana uže obitelji (npr. supružnika, djeteta i roditelja),
- nastanka teške invalidnosti radnika,
- bolovanja radnika dužeg od 90 dana (jednom godišnje),
- djeci preminulih radnika i radnika poginulog u Domovinskom ratu do završetka redovnog školovanja,
- za rođenje djeteta.

Iznosi iz ovog članka isplaćuju se kao neto svote, osim ako je drugačije propisano pozitivnim propisima.

Jubilarne nagrade

Članak 76.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž kod istog poslodavca, za navršenih:
05 godina radnog staža - u visini 1 osnovice,
10 godina radnog staža - u visini 1,25 osnovice,

15 godina radnog staža - u visini 1,50 osnovice,
20 godina radnog staža - u visini 1,75 osnovice,
25 godina radnog staža - u visini 2,00 osnovice,
30 godina radnog staža - u visini 2,50 osnovice,
35 godina radnog staža - u visini 3 osnovice,
40 godina radnog staža - u visini 4 osnovice,
45 godina radnog staža – u visini 5 osnovica.

Osnovicu za isplatu jubilarnih nagrada određuje Uprava Poslodavca.

U slučaju isplate, radniku će se jubilarna nagrada isplatiti u godini u kojoj je stekao pravo na isplatu prvog slijedećeg mjeseca nakon isteka mjeseca u kojemu je ostvario pravo na nagradu.

Otpremnina za umirovljenje

Članak 77.

Poslodavac može Radniku prigodom odlaska u mirovinu isplatiti otpremninu u iznosu najviše neoporezive svote po zakonu i pravilniku o porezu na dohodak.

Iznos iz prethodnog stavka određuje Uprava Poslodavca.

Iznos iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se u neto svoti, osim ako je drugačije propisano pozitivnim propisima.

Sukladno financijskim mogućnostima Društva, Poslodavac može isplatiti radniku prilikom odlaska u mirovinu i daljnji iznos s tim da ukupni iznos isplaćen takvom radniku (uključivo sa svotom iz stavka 1. ovoga članka) ne može biti viši od iznosa zbroja tri prosječne plaće isplaćene radniku u tekućoj godini.

Regres, Božićnica, Dar djetetu

Članak 78.

Poslodavac može jednom godišnje isplatiti radniku regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu kojeg odredi Direktor društva u dogovoru s osnivačem. U slučaju ove isplate, Poslodavac će nastojati regres isplatiti najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može za Božićne i Uskrsne blagdane isplatiti radniku „Božićnicu“ i „Uskrsnicu“ u iznosu kojeg odredi Uprava Poslodavca u dogovoru s osnivačem.

Poslodavac može jednom godišnje radnikovom djetetu – nositelju zdravstvenog osiguranja, do 15 godina starosti osigurati poklon odnosno isplatu iznosa kojeg odredi Uprava Poslodavca u dogovoru s osnivačem.

Poslodavac može prema raspoloživim sredstvima darovati umirovljenike jednom godišnje o čemu se donosi posebna odluka.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Članak 79.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- sporazumom radnika i Poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 80.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku po prijedlogu Poslodavca ili radnika, a obavezno sadrži podatke o strankama i datum prestanka ugovora o radu.

Otkaz ugovora o radu

Članak 81.

Ugovor o radu mogu otkazati i Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 82.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz zakonom propisani ili ugovoreni otazni rok, ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

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

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika. Ova odredba ne primjenjuju se na otkaz ako poslodavac zapošljava manje od dvadeset radnika.

Članak 83.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu ako radnik ne obavlja poslove i radne zadatke prema uputama Poslodavca sukladno pravilima struke i s odgovornošću, odnosno na drugi način ne izvršava radne obveze odnosno skrivljenog ponašanja radnika (*neizvršavanje, nesavjesno, nepravovremeno, nemarno i nekvalitetno izvršavanje radnih obveza, nedolično ponašanje na radu i u objektima poslodavca izvan radnog vremena, odbijanje pružanja stručne pomoći zaposlenicima, nepridržavanje uputa i naloga direktora Poslodavca, neopravdano zakašnjenje na rad ili nedozvoljeno napuštanje rada tijekom ili prije isteka radnog vremena, prouzrokovanje štete grubom greškom i nepažnjom u manjem opsegu, nepravedno i nekvalitetno izvršavanje poslova uslijed čega nije nastala šteta ili je nastala u manjem opsegu*), te ukoliko dođe do osobito teške povrede radne obveze uglavljene člankom 85. Pravilnika.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i upozoriti ga da će dobiti otkaz ugovora o radu u slučaju nastanka kršenja radnih obveza iz članka 85. Pravilnika, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Prije redovitog 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, i savjetovati se o namjeravanoj odluci davanja otkaza s Radničkim vijećem ukoliko je ono ustrojeno pri Poslodavcu.

Za štetne radnje mogu se izreći i naknade kako je navedeno:

- | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 1. tučnjava više radnika u vrijeme rada | 750,00 kuna |
| 2. neopravdanim izostankom s posla | 200,00 kuna |
| 3. nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka ili propuštanjem roka za izvršenje zadatka | 500,00 kuna |
| 4. neopravdano kašnjenje na posao po danu | 100,00 kuna. |

Redoviti otkaz radnika

Članak 84.

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

Izvanredni otkaz

Članak 85.

Smatra se da radnik osobito teško krši obveze iz radnog odnosa naročito u sljedećim slučajevima:

1. odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili internim aktom Poslodavca
2. davanje netočnih podataka, a koji su od bitnog utjecaja za donošenje odluka Uprave,
3. odbijanje odnosno neizvršavanje radnog naloga,
4. zlouporaba korištenja privremene spriječenosti za rad (bolovanja),
5. neopravdanog zakašnjenja, napuštanja posla tijekom radnog vremena, ili prije isteka radnog vremena tri puta u tijeku jednog mjeseca,
6. odbijanje izvršenja rada dužeg od punog radnog vremena - prekovremeni rad, odnosno rada u preraspodjeli radnog vremena, kada priroda posla, organizacija rada, poštivanje ugovorenih rokova ili izuzetne okolnosti to zahtijevaju,
7. neobavljanje odnosno neredovito ili nepravovremeno obavljanje poslova odnosno radnih zadataka,
8. otuđivanje alata, materijala ili drugih sredstava Poslodavca,
9. neovlašteno raspolaganje sredstvima Poslodavca i nezakonite radnje,
10. zloupotreba položaja ili prekoračenje datog ovlaštenja,
11. raspirivanje rasne, vjerske ili nacionalne netrpeljivosti,
12. falsificiranje dokumentacije, zapisnika, te odluka tijela upravljanja ili posloводства,
13. povreda poslovne ili druge zakonom ili općim aktom utvrđene tajne,
14. težih povreda propisa o osiguranju od opasnosti požara, eksplozije ili drugih elementarnih nepogoda, uslijed čega su nastupile štetne posljedice,
15. nepoduzimanje ili poduzimanje nedovoljnih mjera zaštite na radu zbog čega je došlo do povrede radnika,
16. nepoduzimanje radnji koje je dužan poduzeti poslovodno tijelo ili radnik s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima u okviru svojih ovlaštenja,
17. dolazak na rad u alkoholiziranom stanju ili uzimanje alkohola ili narkotičnog sredstva za vrijeme rada, odnosno ako se odbije podvrći kontroli alkoholiziranosti,
18. neopravdanog izostanka s posla tri dana uzastopno ili pet radnih dana u tijeku kalendarske godine,
19. teže povrede radne obveze uslijed kojeg je nastupila smrt ili oštećenje zdravlja druge osobe,
20. povrede radne obveze koja istovremeno predstavlja i kazneno djelo,
21. protupravno pribavljanje imovinske koristi ili povlastica i drugih pogodnosti u vezi s radom,
22. prouzrokovanje materijalne štete u visini većoj od jedne prosječne netto plaće ostvarene kod Poslodavca u mjesecu koji prethodi nastanku štete namjerno ili iz krajnje nepažnje,
23. izazivanje nereda ili tuče na radu ili na drugom mjestu povezanom sa radom,
24. ukoliko se zapisnikom o inventuri utvrdi manjak ili višak robe
25. povreda dostojanstva radnika,
26. uništavanje imovine Poslodavca,
27. nedoličan odnos ili iskazivanje netrepeljivosti prema kolegama ili poslovnim partnerima, osobito neprimjereno, nepoželjno i grubo ponašanje
28. obavljanje djelatnosti nespojivih s poslovima radnog mjesta
29. uporaba nevjerodostojne isprave u cilju ostvarivanja prava iz radnog odnosa,
30. svih drugih povreda radne obveze kojima se uzrokuje poremećaj odnosa u obavljanju poslova, onemogućava ili otežava rad drugih radnika, odnosno kojima se na drugi način izaziva poremećaj u procesu rada, kao i u slučaju svih drugih povreda radnih obveza kojima se narušava ugled Poslodavca.

Smatra se da su ispunjeni uvjeti za izvanredni otkaz radnik u slučaju ostvarenja osobito teških povreda radnih obveza uglavljene predhodnim stavkom ovog članka.

Članak 86.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teških povreda obveza iz radnog odnosa ili zbog neke važne činjenice nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Poslodavac ima pravo od radnika koji je kriv za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

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.

Oblik otkaza

Članak 87.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 88.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave, odnosno od dana odbijanja preuzimanja pismenog opravka.

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

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

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

U slučaju da radnik ne ispuni obvezu rada za vrijeme otkaznog roka dužan je platiti Poslodavcu pet prosječnih plaća ostvarenih kod Poslodavca u mjesecu koji prethodi davanju otkaza.

Ocjenu o potrebi zadržavanja radnika u razdoblju otkaznog roka donosi Uprava Poslodavca na prijedlog rukovoditelja radnika.

Ako ugovor o radu otkazuje radnik otkazni rok je mjesec dana.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 89.

Poslodavac može otkazati ugovor i istovremeno predložiti radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

U slučaju da radnik ne prihvati ponudu za sklapanje ugovora pod izmijenjenim uvjetima primjenjuju se odredbe ovog pravilnika koji se odnose na otkaz ugovora o radu.

Članak 90.

Sve odluke vezane za zasnivanje radnog odnosa, odnosno sklapanje ugovora o radu, te odluke o prestanku radnog odnosa odnosno o otkazu Ugovora o radu radnika kod Poslodavca donosi Uprava - direktor/ica Poslodavca.

Trajanje otkaznog roka

Članak 91.

U slučaju redovitog otkaza ako ugovor o radu otkazuje Poslodavac otkazni rok utvrđuje se sukladno odredbama Zakona o radu, a ugovorom o radu može se odrediti i otkazni rok u trajanju povoljnijem za radnika.

Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće, biti odsutan s rada 4 sata tjedno u svrhu traženja novog zaposlenja.

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.

Otpremnina u slučaju otkaza

Članak 92.

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

Visina otpremnine određuje se sukladno odredbama primjenjivog Zakona o radu, a ugovorom o radu može se odrediti i veći iznos otpremnine.

Radnik koji je pretrpio ozljede na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojem se otkazuje ugovor o radu, ima pravo na otpremninu u najmanje dvostrukom iznosu od iznosa što bi mu inače pripadao sukladno prethodnom stvaku, osim ako je radnik odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima sukladno Zakonu o radu.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 93.

Sve međusobne sporove Poslodavac i radnik nastojat će, sukladno mogućnostima, riješiti mirnim putem.

Svaki radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može pisanim putem ili usmeno na zapisnik, najkasnije u roku od 15 dana od dana saznanja za povredu prava odnosno od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, zahtijevati od Poslodavca ostvarivanje tog prava.

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dana prijama zahtjeva za zaštitu prava radnika ne udovolji tom zahtjevu radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu tog prava pred nadležnim sudom, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Članak 94.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi Uprava Poslodavca ili osoba koju ona pisano ovlasti, ako drugačije nije utvrđeno zakonom ili drugim općim aktima Poslodavca.

Članak 95.

Otkaz ugovora o radu i sve druge odluke kojima se odlučuje o pravima i obvezama iz radnog odnosa moraju se dostaviti radniku.

Dostava se obavlja na radnom mjestu uz potpis radnika na kopiji pismena koji se dostavlja.

Ako radnik odbije primitak pismena na radnom mjestu, osoba koja dostavlja ostavit će predmetno pismo na radnom mjestu radnika, a na kopiju će zabilježiti uz svoj potpis razlog odbijanja, mjesto gdje je pismo ostavljeno i datum pokušaja dostave te će istog dana kopiju pismena postaviti na oglasnu ploču s naznakom datuma kada će se smatrati da je dostava valjana izvršena.

Ako se otkaz ili odluka radniku ne može dostaviti na radnom mjestu, zbog njegove odsutnosti s rada, dostavljanje će se izvršiti preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu stanovanja koju je radnik zadnju prijavio Poslodavcu ili putem druge dostavne službe.

Dostava se smatra urednom ako je primitak pošiljke svojim potpisom potvrdio radnik ili odrasli član njegova kućanstva.

Članak 96.

U slučaju odbijanja prijema dostave odnosno nemogućnosti dostave zbog nepravodobne dojave promjene adrese stanovanja od strane radnika, otkaz/odluka će se objaviti na oglasnoj ploči poslodaca, a dostava će se smatrati urednom protekom roka od 8 (osam) dana od objave na oglasnoj ploči.

Pritužbe na odnos prema radniku

Članak 97.

Neovisno od postupka za zaštitu prava utvrđenog ovim Pravilnikom radnik koji smatra da je prema njemu nepravredno postupljeno od strane nadređenog radnika, suradnika ili člana posloводства, može se na postupanje prema njemu žaliti nadređenom radniku ili Upravi Poslodavca, a može se obratiti za posredovanje i Radničkom Vijeću, ukoliko je ono osnovano.

Sudjelovanje radnika u odlučivanju

Članak 98.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima putem Radničkog vijeća na način i prema postupku utvrđenom Zakonom o radu.

Poslodavac će Radničkom vijeću, ukoliko se on konstituiru, osigurati potreban prostor i druge uvjete za rad, a sporazumom između Poslodavca i Radničkog vijeća pobliže će se urediti uvjeti za rad toga vijeća.

XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 99.

Radniku koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanja mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi s djelatnošću Poslodavca, Poslodavac će posebnom odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu i potrebnu opremu.

Izum je novoostvareno rješenje nekog tehničkog problema koje Poslodavac može upotrijebiti u svom poslovanju i koje ispunjava zakonske uvjete za dobivanje patenta.

Tehničko unapređenje je tehničko rješenje kojim se proizvodni postupak unapređuje svrsishodnijom upotrebom poznatih tehničkih sredstava i tehnoloških postupaka i time postiže veća učinkovitost, bolja kakvoća proizvoda, ušteda materijala i energije, bolje korištenje strojeva i uređaja, bolji nadzor proizvoda i veća sigurnost na radu ili dobivanje novog proizvoda koji nije predmet patenta.

Članak 100.

Radnik je dužan o izumu ostvarenom na radu i u svezi s radom obavijestiti Poslodavca. Izum pripada Poslodavcu.

Radnik može predložiti Poslodavcu prihvaćanje tehničkog unapređenja.

Članak 101.

Za izume i unapređenja temeljem odredbi ovog Pravilnika radnik ima pravo na naknadu u visini koju će utvrditi stručna komisija Poslodavca prema prosudbi korisnosti izuma odnosno tehničkog unapređenja uzimajući u obzir:

- tehnički i gospodarski značaj izuma odnosno tehničkog unapređenja,
- gospodarsku korist koja će se ostvariti upotrebom,
- vrijednost sredstava koja je Poslodavac uložio ili će uložiti u ostvarenje izuma odnosno tehničkog unapređenja,
- druge okolnosti od značaja za određivanje naknade.

Na osnovu prosudbe rezultata koji će se ostvariti primjenom izuma odnosno tehničkog unapređenja i vrijednosti sredstava koja je Poslodavac uložio ili mora uložiti u primjenu izuma odnosno tehničkog unapređenja, komisija će prosuditi koju gospodarsku korist može Poslodavac očekivati primjenom izuma odnosno tehničkog unapređenja u narednih 5 godina.

Članak 102.

Posebnim ugovorom utvrdit će se nadoknada za primjenjeni izum ili tehničko unapređenje, a ako je radnik nezadovoljan ponuđenom naknadom može zahtijevati da istu utvrdi nadležni sud.

Na izum kojeg radnik ostvari izvan rada ili koji nema veze sa radom, a u svezi je s djelatnošću Poslodavca, Poslodavac ima pravo prvokupa.

Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o izumu, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.

XII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana utakmice

Članak 103.

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac, uz zapriječenu mjeru izvanrednog otkaza ugovora o radu, te svih posljedica propisanih ovim Pravilnikom i Zakonom o radu.

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

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

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

Poslodavac može odobrenje iz stavka 1. odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

Ugovorna zabrana utakmice

Članak 104.

Poslodavac može sa radnikom ugovoriti da se radnik određeno vrijeme, a najduže dvije godine nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržnoj utakmici s Poslodavcem, te ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se takmiči s Poslodavcem.

Poslodavac donosi odluku o potrebi zaključenja ugovora o ugovornoj zabrani utakmice za svaki pojedini slučaj.

Članak 105.

Radnicima izabranim na radno mjesto s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima zabranjeno je na bilo koji način obavljati poslove za drugog Poslodavca i imati vlastito trgovačko društvo ili obrt, odnosno vlasnički udio u drugom društvu, osim uz prethodnu suglasnost Uprave Poslodavca.

XIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 106.

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

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

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim djelovima.

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

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu koju je trećoj osobi naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos isplaćen trećoj osobi.

Članak 107.

Visina štete utvrđuje se na osnovu cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, odnosno njene tržišne cijene, a ako ovih nema procjenom vrijednosti - vještačenjem oštećenih stvari.

Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti iznos naknade štete. Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Udaljenje

Članak 108.

Radnik se može udaljiti s posla ako je protiv njega pokrenut postupak zbog povrede radnih obveza, a povreda je takve prirode da bi ostanak radnika na poslu, dok traje postupak utvrđenja okolnosti događaja, mogao štetiti interesima Poslodavca, otežati ili onemogućiti utvrđenje činjenica i dokaza bitnih za odluku.

Radnik može biti udaljen s posla i u slučaju ako je protiv njega pokrenut kazneni postupak, ili ako je protiv njega pokrenut istražni postupak i određen pritvor.

Odluka o udaljenju s posla donosi se u pisanom obliku, a donosi je Direktor Poslodavca.

Za vrijeme udaljenja s posla, kada radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi, prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, djelatniku pripada pravo na naknadu plaće kao da je radio.

XIV. POSLOVNA TAJNA

Članak 109.

Poslovnom tajnom smatraju se isprave i podaci čije bi priopćavanje ili davanje na uvid neovlaštenoj osobi bilo protivno poslovanju društva ili bi štetilo poslovnom ugledu društva.

Poslovnom tajnom smatraju se i svi drugi podaci značajni za poslovanje Poslodavca, bilo da su poslovne ili osobne naravi, te o organizaciji i ustroju Poslodavca, poslovnom i proizvodnom programu i postupcima, te podaci kojima se koriste radnici u obavljanju svojih radnih obveza, a osobito neobjavljene informacije koje imaju tržišnu (komercijalnu) vrijednost.

Radnik je obavezan čuvati tajnu o prihodima svojih suradnika i/ili radnika, te o svim drugim osobnim podacima koje sazna na radu i/ili u svezi s radom.

Članak 110.

Poslovnu tajnu dužni su čuvati svi radnici koji na bilo koji način saznaju za ispravu ili podatak koji se smatraju poslovnom tajnom.

Dužnost čuvanja poslovne tajne ostaje i nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca.

Članak 111.

Odavanje poslovne tajne povlači za sobom izvanredni otkaz radniku, a Poslodavac pridržava pravo naknade eventualno nanesene štete.

XV. PRAVILA KORIŠTENJA SOFTVERA

Članak 112.

Poslodavac koristi računalni softver različitih proizvođača na temelju licencija te nije vlasnik softvera i pripadajuće dokumentacije, stoga se radnici obvezuju softver koristiti isključivo u skladu s ugovorom o licenci, te se obvezuju obavijestiti svog neposredno nadređenog o svim zlouporabama softvera ili IT opreme Poslodavca za koje saznaju.

U skladu s pravnim propisima kojima se štiti autorsko i druga srodna prava, prema radnicima koji budu neovlašteno umnožavali, nabavljali ili koristili neovlaštene kopije računalnog softvera, Poslodavac će poduzeti odgovarajuće stegovne mjere, uključujući i mogućnost otkaza ugovora o radu.

XVI. ORGANIZACIJA RADA U DRUŠTVU

Članak 113.

Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem organizacijskih i radnih dijelova koji su u funkciji ekonomičnog i racionalnog gospodarenja, razvoja društva i stjecanja dobiti.

Organizacijski i radni dijelovi društva su oblik povezivanja poslova koje obavljaju pojedini zaposlenici, metoda rada, organizacijskih i radnih postupaka kojim se omogućava nesmetano i svrsishodno obavljanje djelatnosti društva.

Organizacijski ustroj i organizacione promjene radi ostvarivanja ciljeva iz prethodnih stavaka ovog članka u isključivoj su nadležnosti uprave društva.

XVII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA I ZABRANA DISKRIMINACIJE RADNIKA

Članak 114.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe Poslodavcu radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u nastavku teksta: pritužba).

Pritužba se podnosi u pisanom obliku, ili usmeno na zapisnik.

Sve odredbe ovog Pravilnika koje uređuju postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika na odgovarajući način primjenjuju se istovjetno i kao postupak te mjere zaštite od diskriminacije (izravne ili neizravne) po posebnom propisu.

Postupci i mjere poslodavca temelje se na politici zaštite radnika od bilo kakovog postupanja i/ili ponašanja koje se prema odredbama ovog Pravilnika smatra ili može smatrati uznemiravanjem i/ili spolnim uznemiravanjem i/ili diskriminacijom.

Članak 115.

Od Poslodavca Odlukom imenovana osoba za zaštitu dostojanstva radnika dužna je najkasnije u roku od osam dana od primitka pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

U slučaju da se pritužba podnosi protiv imenovane osobe za zaštitu dostojanstva radnika, odnosno u slučaju da pritužbu podnosi imenovana osoba za zaštitu dostojanstva radnika, ovlaštenu osobu za pojedini slučaj imenuje Poslodavac.

Postupak po pritužbi je hitan i provodi se na način koji ničim ne vrijeđa dostojanstvo radnika.

U postupku ispitivanja pritužbe ispitat će se radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica, te o tome sačiniti zapisnik koji potpisuju osoba za zaštitu dostojanstva radnika i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku kao što su osoba protiv koje je pritužba podnesena, sindikalni povjerenik ukoliko postoji ili sindikalni predstavnik i sl.

Ukoliko zaštitu dostojanstva radnika provodi imenovana osoba pri Poslodavcu ona je dužna izvijestiti upravu Poslodavca o pristiglim pritužbama i poduzetim radnjama i mjerama.

U slučaju da podnositelj pritužbe to traži, ovlaštena će osoba tijekom postupka ispitivanja pritužbe predložiti Poslodavcu mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe spriječile daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojega je pritužba podnesena, uključujući i privremeni premještaj.

O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i sudionik u postupku o čijem se iskazu sastavlja zapisnik.

Članak 116.

Ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, osoba za zaštitu dostojanstva radnika će upozoriti ovlašteno tijelo Poslodavca na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprečava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.

Osoba za zaštitu dostojanstva radnika može poduzeti sljedeće mjere:

a) protiv osobe koji uznemirava ili spolno uznemirava:

1. predložiti Upravi da se izvanredno otkaže ugovora o radu ili drugi ugovor temeljem kojeg ta osoba radi *u* ili *za* Poslodavca.
2. ukoliko se radi o lakšem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika upozoriti na povredu radne obveze zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja s mogućnošću davanja otkaza ugovora o radu,
3. radnika koji čini povredu uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja rasporediti na druge poslove ili mjesto rada
4. poduzeti druge mjere i radnje po slobodnoj ocjeni Poslodavca ili imenovane osobe za zaštitu dostojanstva radnika

b) za radnika koji se uznemirava:

1. privremeno ga rasporediti na drugo mjesto rada uz njegovu suglasnost
2. privremeno mu odobriti prestanak rada uz naknadu plaće dok mu se ne osigura zaštita
3. poduzeti druge mjere i radnje po slobodnoj ocjeni Poslodavca ili imenovane osobe za zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 117.

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

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

Članak 118.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Za tajnost podataka iz stavka 1. ovoga članka odgovaraju svi radnici koji su sudjelovali u postupku o čemu moraju biti prethodno upozoreni od ovlaštene osobe, što se konstatira zapisnikom o obavljenim radnjama u postupku.

Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

XVIII. MJERE KONTROLE

Članak 119.

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 prostora radi sprječavanja otuđivanja imovine Poslodavca.

Radi zaštite vlastitih interesa Poslodavac može izdati i provesti nalog o kontroli prisutnosti radnika na radnim mjestima unutar radnog vremena.

Izbjegavanje kontrole može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

IXX. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 120.

Za slučajeve koji nisu utvrđeni odredbama ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu, kao i odredbe drugih propisa i ostalih akata Poslodavca.

Ako su neke odredbe ovog Pravilnika u suprotnosti s Zakonom o radu ili nekim drugim propisom, primjenjivati će se neposredno zakonske odredbe.

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

Članak 121.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika, stavlja se izvan snage dosadašnji Pravilnik o radu Društva od dana 5. studenog 2018. godine.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu od **1.1.2019. godine.**

Pravilnik se objavljuje se na oglasnoj ploči Poslodavca dana **20.12.2018. godine.**

U Čilipima, dana 20.12.2018. godine

ČISTOĆA I ZELENILO KONA VLE d.o.o.

Pavo Arbulić, direktor