

Temeljem članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/14), i članka 30. Odluke o preoblikovanju Javnog komunalnog poduzeća Parkovi i nasadi - Split i usklađenju sa Zakonom o trgovačkim društvima i Zakonom o komunalnom gospodarstvu (Izjava o usklađenju), **PARKOVI I NASADI d.o.o.**, sa sjedištem u Splitu, Kavanjinova 12, OIB: 64789478164 (u daljnjem tekstu: Poslodavac), zastupani po Direktor Društva, a nakon obavljenog savjetovanja sa sindikatima, dana 16. listopada 2017. godine donose sljedeći

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

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) i njegovim priložima uređuje se zasnivanje radnog odnosa, stručno osposobljavanje i obrazovanje radnika, pripravništvo i stručno osposobljavanje za rad, radno vrijeme, odmori, dopusti i stanke, zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja, prava i obveze iz radnog odnosa i naknada štete, prestanak ugovora o radu, plaće i drugi materijalni primici radnika, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, zabrana diskriminacije i zaštita dostojanstva radnika, zaštita života zdravlja i privatnosti, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca.

Na sva ostala pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu (NN 93/14, u daljnjem tekstu: Zakon o radu), kao i odredbe važećeg Kolektivnog ugovora sklopljenog između Poslodavca i sindikata koji djeluju kod Poslodavca (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor), i to sve dok je isti na snazi.

Članak 2.

Poslodavac u smislu odredbi ovog Pravilnika o radu su **PARKOVI I NASADI d.o.o.**

Radnik u smislu odredbi ovog Pravilnika o radu je svaka osoba koja na temelju ugovora o radu s Poslodavcem u radnom procesu obavlja određene poslove za Poslodavca.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike Poslodavca, bez obzira je li radni odnos zasnovan na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom, te da li radnici rad obavljaju kod kuće ili ih je Poslodavcu ustupila ovlaštena agencija za privremeno zapošljavanje.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 3.

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

Ako Poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti Poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako Poslodavac ne dokaže suprotno.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan utvrđen ugovorom o radu.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne stupi na rad na dan utvrđen ugovorom o radu, ugovor se smatra raskinutim po samom zakonu.

Članak 4.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:

- strankama, njihovom OIB-u i prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava, ili kratak popis ili opis poslova,
- danu početka rada,
- očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Prilikom ugovaranja drugih uglavaka u ugovoru o radu koji nisu navedeni u stavku 1. ovog članka, kao i umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, ovaj Pravilnik o radu ili propis koji uređuje ta pitanja.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 5.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen ovim Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom dok je na snazi ili Zakonom o radu.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 6.

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

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. Zakona o radu mora navesti.

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

Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovog članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

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

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

Članak 7.

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 Poslodavcem ili, prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Ako kod poslodavca iz stavka 1. ovoga članka nema radnika 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 radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati uvjete uređene ovim Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom dok je na snazi ili drugim aktima kod Poslodavca, koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada

Članak 8.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca, osim podataka iz članka 4. stavka 1. ovog Pravilnika o radu, mora sadržavati i dodatne podatke o:

- 1) radnom vremenu,
- 2) rokovima, vremenu i načinu nadzora rada i kvalitete obavljanja poslova radnika,
- 3) strojevima, alatima i opremi za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati,
- 4) uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova u svezi s time,
- 5) naknadi drugih troškova radniku vezanih uz obavljanje poslova,
- 6) načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika.

Na ugovor iz stavka 1. ovoga članka na odgovarajući način primjenjuje se odredba članka 4. stavak 2. ovog Pravilnika.

Plaća radnika s kojim Poslodavac sklopi ugovor iz stavka 1. ovog članka ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostorijama Poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

Ugovor iz stavka 1. ovog članka ne može se sklopiti za obavljanje poslova iz članka 64. stavka 1. Zakona o radu te drugih poslova za koje je to utvrđeno zakonom.

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

O svakom sklopljenom ugovoru iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac je dužan obavijestiti tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada u roku od petnaest dana od dana sklapanja ugovora.

Odredbe ovoga Pravilnika o radu o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci, primjenjuju se i na ugovor iz stavka 1. ovoga članka, ako to nije drukčije uređeno posebnim propisom, ovim Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom dok je na snazi ili ugovorom o radu.

Količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju na temelju ugovora iz stavka 1. ovog članka ne smiju onemogućiti radniku korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu, odnosno pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo

Članak 9.

Ako se radnika privremeno upućuje na rad u inozemstvo u neprekidnom trajanju dužem od trideset dana, pisani ugovor o radu ili pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo mora, osim podataka iz članka 4. stavak 1. ovog Pravilnika o radu, sadržavati i dodatne podatke o:

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

Na ugovor iz stavka 1. ovog članka na odgovarajući način primjenjuju se odredba članka 4. stavak 2. ovog Pravilnika.

Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 2., 3., 4. i 5. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili ovaj Pravilnik.

Članak 10.

Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

Članak 11.

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

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke propisane Zakonom o radu, ovim Pravilnikom i Kolektivnim ugovorom dok je na snazi.

Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u zakonom propisanom roku.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

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.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest godina i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje tog ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.

U slučaju zapošljavanja iz stavka 2. ovog članka, Poslodavac će primjenjivati sva ograničenja propisana Zakonom o radu.

Članak 13.

Ako su zakonom, drugim propisom, pravilnikom ili drugim općim aktom kod Poslodavca određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

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

Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled i radi utvrđivanja zdravstvene i psihofizičke sposobnosti za obavljanje ostalih poslova.

Sve troškove nužnih zdravstvenih pregleda u svezi radnog odnosa snosi Poslodavac.

Članak 14.

Odluku o potrebi zapošljavanja donosi Direktor Poslodavca.

Odluku o izboru radnika donosi Direktor Poslodavca.

Prije donošenja odluke o izboru radnika mogu se provjeriti radne sposobnosti kandidata na način ovisan o sadržaju poslova radnog mjesta. Provjeru sposobnosti vrši osoba ili komisija koju imenuje Direktor Poslodavca, a čiji članovi moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i kandidat. Osoba ili komisija o rezultatima provjere sastavlja zapisnik i dostavlja ga Direktoru Poslodavca.

Poslodavac može kod zaposlenog radnika u bilo kojem trenutku izvršiti provjeru sposobnosti, odnosno znanja i vještina koje su sukladno organizaciji rada i sistematizaciji radnih mjesta kod Poslodavca potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik zaposlen.

Provjera sposobnosti iz prethodnog stavka ovog članka ne mora se najaviti radniku, a provjeru vrši osoba ili komisija koju imenuje Direktor Poslodavca, a čiji članovi moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i kandidat, s time da se obavljanje provjere može povjeriti i vanjskom stručnom suradniku, odnosno službi koja je kompetentna za obavljanje takve vrste poslova. Osoba ili komisija, odnosno vanjski suradnik ili služba, o rezultatima provjere sastavljaju zapisnik i dostavljaju ga Direktoru Poslodavca.

Ukoliko se utvrdi da osoba kod koje se vršila provjera iz stavka 4. ovog članka ne posjeduje potrebna znanja i vještine za obavljanje poslova radnog mjesta na kojem je zaposlen, Direktor

takvom radniku može ponuditi izmjenu ugovora o radu na način da ga se zaposli na drugo radno mjesto za koje ima sposobnosti, odnosno znanja i vještine.

Članak 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Članak 16.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovog članka ne mora se odgovoriti.

Članak 17.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti upoznavanje sa sadržajem ovog Pravilnika, Kolektivnog ugovora dok je na snazi, kao i sa sadržajem drugih propisa i općih akata Poslodavca kojima su uređena njegova prava i obveze sukladno posebnim propisima.

Probni rad

Članak 18.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz stavka 1. ovog članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

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

Rad radnika s kojim se ugovara probni rad nadzire, prati i ocjenjuje njegov neposredni rukovoditelj, osim ako Direktor u tu svrhu ne osnuje i imenuje tročlanu komisiju u kom slučaju jedan član te Komisije mora biti neposredni rukovoditelj. Komisija donosi odluke većinom glasova svih članova.

Pri ocjenjivanju probnog rada uzimaju se u obzir kriteriji kvalitete rada, odnosa prema radu, odnosa prema sredstvima rada, odnosa prema kolegama, radna disciplina, ali i svi drugi kriteriji i okolnosti koji su važni u obavljanju poslova određenog radnog mjesta.

Nepovoljna ocjena probnog rada dostavlja se Direktoru najkasnije osam dana prije isteka vremena trajanja probnog rada. Ukoliko ocjena probnog rada ne bude dostavljena u naprijed navedenom roku od osam dana, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

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

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

Otkazni rok za vrijeme trajanja probnog rada je najmanje sedam dana.

Ugovorna dužina probnog rada može se, ukoliko se smatra potrebnim, produžiti na onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano nenazočan na radu.

III. STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I OBRAZOVANJE RADNIKA

Članak 19.

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

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

Radnik je dužan pratiti dostupnu stručnu literaturu, knjige, Internet i ostale oblike izvora stručnih informacija u svom području rada i djelatnosti Poslodavca.

Ukoliko je radnik upućen na školovanje, usavršavanje i sl. na zahtjev Poslodavca, sve nužne troškove nastale u vezi s time snosi Poslodavac.

Članak 20.

Obveza radnika je aktivno sudjelovanje u unaprjeđivanju radne okoline i uvjeta rada, što podrazumijeva uredno i pravovremeno ispunjavanje upitnika, anketa, intervjuja i drugih oblika komunikacije sa nadređenima i Poslodavcem, a u svezi poslova radnog mjesta i unapređenjem organizacije rada.

IV. PRIPRAVNIŠTVO I STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 21.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

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

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

Članak 22.

Ako zakonom nije drukčije određeno, pripravnički staž, uključujući i stručno osposobljavanje za rad iz članka 26. ovog Pravilnika, traje najduže jednu godinu.

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz članka 26. ovog Pravilnika o radu ubraja se pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Članak 23.

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

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

Članak 24.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, ili ugovoreno Kolektivnim ugovorom dok je na snazi.

U slučaju da je sukladno stavku 1. ovog članka propisano polaganje stručnog ispita pripravnika, a nije propisan način polaganja ispita, na odgovarajući način se primjenjuju odredbe članka 18. ovog Pravilnika.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati.

Članak 25.

Za vrijeme trajanja pripravničkog rada radnik ima pravo na 80% osnovne plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

U slučaju rada pod posebnim uvjetima radnik ima pravo na sva povećanja plaće kao i svi drugi radnici koji nemaju status pripravnika.

Članak 26.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom 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).

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad može se sklopiti i u svim drugim slučajevima predviđenim zakonom ili drugim odgovarajućim propisom.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika o radu i Kolektivnog ugovora dok je na snazi, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

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

V. RADNO VRIJEME

Članak 27.

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

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

Puno radno vrijeme

Članak 28.

Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

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, i to samo ako je Poslodavac PARKOVI I NASADI d.o.o. radniku za takav rad dao pisanu suglasnost.

Nepuno radno vrijeme

Članak 29.

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

Na radnike koji rade u nepunom radnom vremenu na odgovarajući način se primjenjuju odredbe Zakona o radu, ovog Pravilnika i Kolektivnog ugovora dok je na snazi, o uvjetima rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme.

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

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

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

Plaća radnika se utvrđuje i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Članak 30.

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

Prekovremeni rad

Članak 31.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do 8 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 32 sata mjesečno niti duže od 180 sati godišnje.

Umjesto plaćanja prekovremenog rada radniku se mogu dati slobodni dani, uz njegov pristanak.

Prekovremeni rad je moguć isključivo temeljem naloga neposrednog rukovoditelja, Direktora ili druge po njemu ovlaštene osobe.

Radnik mora dobiti pisani zahtjev za prekovremeni rad, osim ako priroda prijeko potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev. U tom slučaju zahtjev se može dati usmeno, s time da ga je Poslodavac dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Članak 32.

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 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 33.

Poslodavac može izvršiti preraspodjelu radnog vremena u skladu sa Zakonom o radu, s tim da radniku koji započinje rad u preraspodjeli to mora biti najavljeno najmanje 7 dana prije početka rada.

Ako Poslodavac ne sklopi sporazum sa sindikalnim povjerenicima u preuzetoj funkciji Radničkog vijeća o preraspodjeli radnog vremena, Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

O planu iz prethodnog stavka Poslodavac će se savjetovati sa sindikalnim povjerenicima u preuzetoj funkciji Radničkog vijeća.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.

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.

Preraspodijeljeno radno vrijeme može iznositi najduže 48 sata tjedno uključujući i prekovremeni rad.

Iznimno od odredbe prethodnog stavka ovog članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata.

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

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi direktor Društva, u skladu sa Zakonom, ovim Pravilnikom i kolektivnim ugovorom, ako je na snazi.

Raspored radnog vremena

Članak 34.

Radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana, i to od ponedjeljka do petka, s tim da se subota smatra neradnim danom, a nedjelja danom tjednog odmora.

Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu i promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju žurnog prekovremenog rada.

Dnevno radno vrijeme raspoređeno je u jednoj smjeni (jednokratno).

Odluku o rasporedu radnog vremena i promjeni rasporeda radnog vremena donosi Direktor Društva, u skladu sa Zakonom, ovim Pravilnikom i kolektivnim ugovorom, ako je na snazi.

Noćni rad

Članak 35.

Noćnim radom smatra se rad između 22 sata tekućeg dana i 6 sati idućeg dana.

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 noćnoga 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.

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

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a ne mogu ga obaviti punoljetni radnici, u kojem slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

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

Obveze poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima

Članak 36.

Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja noću ili u smjeni.

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

Noćnom radniku, Poslodavac je dužan prije početka toga rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, omogućiti zdravstvene preglede u skladu sa zakonom i drugim važećim propisima.

Troškove zdravstvenog pregleda iz stavka 3. ovoga članka snosi Poslodavac.

Ako se zdravstvenim pregledom iz stavka 3. ovoga članka utvrdi da noćni radnik zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, Poslodavac mu je dužan rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada.

Ako Poslodavac radniku iz stavka 5. ovoga članka ne može osigurati obavljanje poslova izvan noćnoga rada, dužan mu je 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.

Korištenje radnog vremena

Članak 37.

Rad treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti.

Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se pomoću kontrolnih uređaja i/ili upisivanjem u evidenciju korištenja radnog vremena.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu neposrednog rukovoditelja.

VI. ODMORI, DOPUSTI I STANKE

Stanke

Članak 38.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Vrijeme odmora uračunava se u radno vrijeme.

Vrijeme odmora ne može se odrediti u prva 3 sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja 2 sata prije završetka radnog vremena.

Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.

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.

Stanku za dojenje djeteta radnica koristi u skladu s posebnim propisima.

Tjedni odmor

Članak 39.

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

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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

Iznimno, ako radniku nije moguće osigurati tjedni odmor na način opisan u stavcima 1., 2. i 3. ovog članka, Poslodavac mu u tom slučaju mora osigurati pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 40. ovog Pravilnika o radu.

Dnevni odmor

Članak 40.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan punoljetnom radniku koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje osam sati neprekidno.

Radniku iz stavka 2. ovoga članka, mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga je u kraćem trajanju.

Godišnji odmor

Članak 41.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Poslodavac je dužan do 30. lipnja izraditi raspored korištenja godišnjeg odmora za tekuću godinu s time da će pri utvrđivanju rasporeda uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Raspored korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi Direktor Poslodavca ili osoba koju on za to pisano ovlasti.

Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, poslodavci su dužni omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovom zahtjevu.

Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

Radnik može u opravdanim slučajevima predložiti izmjenu korištenja godišnjeg odmora utvrđenog odlukom iz stavka 1. ovog članka.

Dva dana godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti neposrednoga rukovoditelja tri dana prije korištenja, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

Trajanje godišnjeg odmora

Članak 42.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, odnosno četiri radna tjedna.

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 25 radnih dana odnosno pet tjedana.

Subote i nedjelje, 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.

Članak 43.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na ukupan broj dana godišnjeg odmora nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga Poslodavca.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan u prethodnom stavku ovog članka Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se

utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine ukupnog godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 42. ovog Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

Poslodavac koji je radniku iz stavka 3. ovoga članka, 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 44.

Radnik ima pravo na godišnji odmor duži od propisanog minimuma iz članka 42. ovog Pravilnika u skladu sa sljedećim kriterijima:

Dužina radnog staža:

- od 5-10 godina radnog staža 2 dana
- od 10-15 godina radnog staža 4 dana
- od 15-20 godina radnog staža 6 dana
- od 20-25 godina radnog staža 8 dana
- preko 25 godina radnog staža 10 dana

Posebni socijalni uvjeti:

- roditelju za svako dijete mlađe od 15 godina 1 dan
- samohranom roditelju s jednim ili više djece do 15 godina starosti ili s malodobnim djetetom sa smetnjama u razvoju 3 dana
- invalidu rada 2 dana
- invalidu Domovinskog rata 3 dana

Posebni socijalni uvjeti iz alineje 1. i 2. međusobno se isključuju.

Članak 45.

Kriteriji za utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora utvrđuju se kumulativno, s time da godišnji odmor ne može trajati duže od 30 (trideset) radnih dana.

Činjenice i okolnosti, odnosno kriteriji na temelju kojih se utvrđuje duljina godišnjeg odmora određuju se prema stanju na prvi dan korištenja godišnjeg odmora za tekuću godinu.

Za slučaj da radnik zbog razloga utvrđenih zakonom, ovim Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom dok je na snazi ili iz drugih opravdanih razloga, ne koristi prvi dio godišnjeg odmora u godini za koju ga je ostvario, činjenice i okolnosti, odnosno kriteriji na temelju kojih se utvrđuje duljina godišnjeg odmora odredit će se prema stanju na dan 31. prosinca u godini za koju je godišnji odmor ostvaren.

Rješenje o duljini i razdoblju korištenja godišnjeg odmora mora sadržavati sve kriterije po kojima je radniku utvrđena duljina godišnjeg odmora.

Rješenje iz prethodnog stavka ovog članka donosi Direktor Poslodavca ili osoba koju on za to pisano ovlasti.

Članak 46.

Ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos radnik nema šest mjeseci radnog staža kod Poslodavca, ima pravo na dane godišnjeg odmora razmjerno mjesecima koje je proveo na radu.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec. Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Članak 47.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drukčije ne dogovori.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva radna 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.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti godišnji odmor radi obavljanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti godišnji odmor i na njegov osobni zahtjev.

Odluku o odgodi, odnosno prekidu godišnjeg odmora iz stavaka 3. i 4. ovog članka donosi Direktor ili druga osoba koju je on pisano opunomoćio za donošenje rješenja o korištenju godišnjeg odmora.

Radniku kojemu je odgođen ili prekinut godišnji odmor mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora, pri čemu će se u slučaju kad je do odgode ili prekida došlo temeljem stavka 3. ovog članka, ponajprije uzeti u obzir njegove potrebe i mogućnosti za odmor.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 48.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 47. ovog Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 47. ovog 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 članaka 47. ovog Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

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

Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, 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.

Radnik na radu u inozemstvu ili radnik koji je vršio dužnost i prava građana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti koristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 49.

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

Poslodavac nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora iskorištenog prije ispunjenja uvjeta.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 50.

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

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 51.

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka,	5 radnih dana,
- rođenja djeteta,	5 radnih dana,
- teške bolesti člana uže obitelji,	3 radna dana,
- smrti bračnog supružnika, djeteta i roditelja, očuha i maćehe te posvojitelja,	5 radnih dana,
- smrti roditelja bračnog supružnika, djeda, bake, brata i sestre,	2 radna dana,
- selidbe,	2 radna dana,
- elementarne nesreće,	5 radnih dana,
- nastupanje u kulturnim i športskim aktivnostima,	2 radna dana.

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

Ako zbog smrtnog slučaja radnik mora putovati u neko udaljeno ili teško dostupno mjesto, ima pravo na dva dodatna dana plaćenog dopusta.

Iznimno, radniku se može odobriti više od 2 dana, a najviše 7 dana plaćenog dopusta u jednoj kalendarskoj godini u slučaju nastupanja na iznimno važnim sportskim i drugim natjecanjima, kao što je primjerice nastupanje za reprezentaciju Hrvatske na međudržavnim, europskim i svjetskim prvenstvima i sl.

Sveukupno trajanje plaćenog dopusta u jednoj kalendarskoj godini ne može biti duže od 7 dana, osim u slučajevima iz alineje 4. i 5. stavka 1. ovog članka.

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

Radnik po osnovi darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan za svako pojedino darivanje krvi, a ostvaruje ga u tijeku kalendarske godine u kojoj je bilo darivanje krvi za koje ima pravo na taj slobodan dan, i to sukladno radnim obvezama.

Odluku o pravu na plaćeni dopust donosi Direktor Društva na temelju pisanog zahtjeva radnika, u kojem se obvezno navodi razlog zbog kojeg se zahtjeva, kao i broj dana i razdoblje korištenja plaćenog dopusta.

Neplaćeni dopust

Članak 52.

Poslodavac može radniku odobriti neplaćeni dopust na osobni zahtjev radnika, a u skladu sa Zakonom o radu i drugim posebnim propisima.

Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta donosi Direktor Društva na temelju pisanog zahtjeva radnika, u kojem se obavezno navodi predloženo razdoblje korištenja neplaćenog dopusta.

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

Članak 53.

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

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

Kršenje odredbi ovog članka Pravilnika od strane radnika smatra se bitnom povredom radnih obveza i predstavlja opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 54.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

Članak 55.

Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika te ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Članak 56.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječniku, odnosno

ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

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

U sporu između Poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovog članka odgovarajući.

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

Članak 57.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost sindikalnih povjerenika u preuzetoj funkciji Radničkog vijeća.

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

Ako sindikalni povjerenici u preuzetoj funkciji Radničkog vijeća uskrate suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Članak 58.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 57. ovog Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio zakonom propisane uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 57. ovoga Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 59.

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

VIII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 60.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima, osim pod uvjetima određenim Zakonom o radu.

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

Članak 61.

Odredbe članka 60. ovog Pravilnika ne sprječavaju Poslodavca da trudnici, odnosno ženi koja doji dijete, na njezin prijedlog, ponudi sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Ako trudna radnica, radnica koja je rodila ili radnica koja doji dijete u smislu posebnog propisa, radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac joj je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

U sporu između Poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 2. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust uz naknadu plaće sukladno posebnom propisu.

Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak ugovora iz stavka 2. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Dodatak ugovora o radu iz stavka 2. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Članak 62.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena zbog pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Članak 63.

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

Članak 64.

Nakon isteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je Poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

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

IX. PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA I NAKNADA ŠTETE

Članak 65.

Društvo je obvezno radniku u radnom odnosu dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću i osigurati druga prava koja radniku pripadaju temeljem zakona, Kolektivnog ugovora dok je na snazi, ovog Pravilnika i ugovora o radu.

Članak 66.

Radnik na radu i u vezi s radom, ima naročito sljedeće radne obveze:

1. da uredno i pravovremeno izvršava sve radne zadatke i poslove utvrđene za radno mjesto za koje je zasnovan radni odnos, kao i druge povjerene mu poslove, te da ostvaruje predviđene rezultate rada;
2. da izvršava naloge neposrednog rukovoditelja;
3. da uredno i na vrijeme dolazi na posao, da radi u propisano vrijeme i da ne napušta radno mjesto bez odobrenja;
4. da u slučaju nepredviđenog izostanka sa rada odmah obavijesti neposrednog rukovoditelja i da poslije povratka na rad opravda svoj izostanak;
5. da nosi radno odijelo na poslu i pridržava se mjera zaštite na radu te da koristi propisana zaštitna sredstva;
6. da se na radu pristojno ponaša;
7. da surađuje s drugim radnicima, da im prenosi svoje znanje i iskustvo, a naročito mladim radnicima;
8. da čuva imovinu Poslodavca, da poduzima mjere za njenu zaštitu, a nedostatke i kvarove na alatu i drugim uređajima za rad otkloni ukoliko je za isto osposobljen, odnosno da o tome obavijesti odgovornog radnika;
9. da se pridržava mjera protupožarne zaštite i da osobno sudjeluje u sprječavanju ili otklanjanju posljedica elementarnih nepogoda i njihovih posljedica;
10. da racionalno koristi sredstva za rad, sprječava rasipanje, zloupotrebu i pojave koristoljublja na štetu Poslodavca;
11. da štiti i unapređuje ugled Poslodavca;
12. da čuva podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu i da ih ne iznosi neovlašteno;
13. da se dostojno ponaša prema poslovnim partnerima;

14. da poštuje odredbe ugovora o radu, Kolektivnog ugovora dok je na snazi, ovog Pravilnika, i pravila Poslodavca.

Radnik je dužan u svom radu pridržavati se navedenih radnih obveza kao i svih drugih radnih obveza koje su propisane zakonom, propisima Poslodavca i drugim odgovarajućim propisima.

Članak 67.

Radnik koji na radu ili u svezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu dužan je štetu nadoknaditi.

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

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

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

Štetom se smatra svako umanjenje vrijednosti imovine Poslodavca, umanjenje dobiti kao i šteta koju je Poslodavac naknadio trećoj osobi, a koju je radnik prouzrokovao na radu i u svezi sa radom.

Članak 68.

Za povrede obveza iz radnog odnosa, sukladno težini povrede, Poslodavac radniku može izreći:

1. upozorenje i/ili opomenu,
2. redoviti otkaz ugovora o radu,
3. otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu,
4. izvanredni otkaz ugovora o radu,
5. druge odgovarajuće mjere propisane zakonom ili drugim važećim propisom.

Odluku o izricanju mjera iz ovog članka donosi Direktor Poslodavca, a ista se radniku dostavlja na način opisan u članku 129. ovog Pravilnika.

Članak 69.

Uz mjere navedene u čl. 68. ovog Pravilnika, Poslodavac može za počinjenu povredu radne obveze radniku izreći i novčanu kaznu.

Novčana kazna za svaku pojedinu povredu radne obveze može se izreći u iznosu od najviše 20% mjesečne plaće radnika u trajanju od najduže 3 (tri) mjeseca.

Visina i trajanje novčane kazne ovise o težini povrede radne obveze.

Odluku o izricanju novčane kazne iz ovog članka donosi Direktor Poslodavca.

Izricanje novčane kazne ne isključuje pravo Poslodavca da potražuje naknadu štete koja je eventualno nastala zbog počinjene povrede radne obveze.

Članak 70.

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

Svaki radnik kod Poslodavca obvezan je odmah prijaviti prouzrokovanu štetu neposrednom rukovoditelju ili Direktor Poslodavca.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Članak 71.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 72.

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku, a sadrži osobito:

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i Direktor Poslodavca, odnosno osoba koju on za to ovlasti.

Otkaz ugovora o radu

Članak 73.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik, po postupku i pod uvjetima predviđenim zakonom, ovim Pravilnikom i Kolektivnim ugovorom dok je na snazi.

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 74.

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

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),

- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), ili
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 75.

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

Članak 76.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

U slučaju daljnjeg neprimjerenog ponašanja radnika nakon pisanog upozorenja, a pogotovo u slučaju ukoliko radnik ostvaruje značajno manje rezultate rada od očekivanih, ulaže vidljivo manji trud od očekivanog, ne poštuje organizaciju rada te se odnosi prema sredstvima rada bez dužne pažnje, ne surađuje s kolegama i sl., Poslodavac može otkazati ugovor o radu.

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

Redoviti otkaz radnika

Članak 77.

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

Izvanredni otkaz

Članak 78.

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

Članak 79.

Kao osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa za slučaj izvanrednog otkaza ugovora o radu smatrat će se naročito:

- neprimjereni obavljanje ili zapostavljanje dužnosti radnika iz ugovora o radu,
- nenošenje radnog odijela na poslu i kršenje radnih pravila vezano uz sigurnost i zaštitu na radu,
- neizvršavanje naloga ovlaštene osobe,
- opetovano kašnjenje na posao bez opravdanog razloga,
- opetovano remećenje reda i mira na radnom mjestu,
- dolaženje na posao u alkoholiziranom stanju ili pod utjecajem droga,

- uzimanje alkohola ili droga na radnom mjestu,
- krađa imovine Poslodavca,
- odavanje poslovne tajne Poslodavca,
- obavljanje konkurentske djelatnosti od strane radnika, bez obzira obavlja li se naplatno ili nenaplatno,
- uzrokovanje materijalne štete na imovini Poslodavca,
- neopravdano izostajanje s posla.

U stavku 1. ovog članka opravdani razlozi za otkaz ugovora o radu navedeni su primjera radi, te i svako drugo nedopušteno i neprimjereno ponašanje radnika ili kršenje radnih obaveza i discipline mogu biti razlogom za otkazivanje ugovora o radu.

Članak 80.

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

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz članka 78. ovog Pravilnika, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 81.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 82.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, 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 tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako ovim Pravilnikom o radu, Kolektivnim ugovorom dok je na snazi, ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Otkazni rok

Članak 83.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se u dužini određenoj Zakonom o radu. Ugovorom o radu može se utvrditi i duži otkazni rok od utvrđenog u stavku 1. ovog članka.

Članak 84.

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

Članak 85.

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.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 86.

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

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

XI. PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

Članak 87.

Poslodavac je dužan radniku za njegov rad isplatiti plaću, koja se sastoji od:

1. osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi;
2. stimulativnog dijela plaće;
3. povećanja plaće, odnosno dodatka na plaću sukladno ovom Pravilniku.

Osnovna plaća

Članak 88.

Osnovna plaća radnika utvrđuje se za normalni radni učinak u redovnom radnom vremenu temeljem ostvarenog mjesečnog fonda sati, po osnovi složenosti poslova radnog mjesta i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu.

Izračun osnovne plaće za rad u punom radnom vremenu za koeficijent 1,00 (tisuću bodova) iznosi 1.810,00 kn u bruto iznosu.

Osnovna plaća za rad u punom radnom vremenu iznosi najmanje koeficijent 2,40 (dvije tisuće i četiristo bodova), što iznosi 4.344,00 kn u bruto iznosu.

Osnovna plaća za radna mjesta više složenosti izračunava se na način da se osnovna plaća iz stavka 2. ovog članka množi pripadajućim koeficijentom složenosti pojedinog radnog mjesta.

Članak 89.

Radna mjesta se s obzirom na razlike u stupnju stručne spreme, težinu poslova unutar istog stupnja stručne spreme (intenzitet, odgovornost, značaj poslova, uvjeti rada i dr.) te razlike u rezultatima rada (radno iskustvo, kvaliteta, kreativnost) razvrstavaju u platne grupe te vrednuju bodovima, odnosno koeficijentom složenosti radnog mjesta.

Tablica broja bodova i koeficijenata složenosti radnih mjesta čini sastavni dio ovog Pravilnika, kao njegov prilog.

Stimulativni dio plaće

Članak 90.

Kriteriji za vrednovanje ostvarenih rezultata rada i stimulacije radnika za ostvarenje većih rezultata rada su:

- a) količina izvršenog rada (obujam rezultata rada, intenzitet rada, iskorištavanje vremena),
- b) kvaliteta rada (količina pogrešaka, valjanost, kvaliteta),
- c) zalaganje na radu (inicijativa, opterećenost, mnogostranost),
- d) brižljivost na radu (temeljnost, točnost, odnos prema troškovima i sl.),
- e) suradnja s drugima u obavljanju poslova.

Za slučaj ostvarivanja većih rezultata rada prema kriterijima iz prethodnog stavka ovog članka, radnik se može stimulirati povećanjem plaće do maksimalno 15% za mjesec u kojem je ostvario veći rezultat.

Obračun stimulativnog dijela plaće primjenjuje se na osnovnu plaću radnika.

Odluku o povećanju plaće, odnosno stimulaciji radnika donosi Direktor Poslodavca na prijedlog ovlaštenog rukovoditelja Odjela, odnosno voditelja Samostalnog odsjeka.

Povećanje osnovne plaće

Članak 91.

Povećanje plaće za ukupan radni staž

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

Pravo na povećanje osnovne plaće prema stavku 1. ovog članka pripada radniku za ukupan radni staž.

Članak 92.

Povećanje plaće za otežane uvjete rada

Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće za otežane uvjeta rada, za sate rada provedene u tim uvjetima od 10%. Otežane uvjete rada određuje Poslodavac.

Povećanje plaće za rad na blagdane, prekovremeni i noćni rad i dr.

Članak 93.

Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće za sate rada koje je radio kako slijedi:

- | | |
|---|------|
| 1. za rad noću | 30 % |
| 2. za prekovremeni rad | 50 % |
| 3. za rad nedjeljom | 35 % |
| 4. za rad u drugoj smjeni kad radi izmjenično u smjenama, | 10 % |
| 5. za rad na blagdane, neradne dane, | 50% |

Ako je prisutno više uvjeta istodobno, povećanja plaće iz stavka 1. ovog članka se kumuliraju i Poslodavac ih je obvezan platiti radniku s plaćom za mjesec za koji plaću isplaćuje.

Iznimno od stavka 1. i 2. ovog članka, umjesto plaćanja prekovremenog rada radniku se mogu dati slobodni dani, uz njegov pristanak.

Članak 94.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno, i to najkasnije do svakog 15-tog u mjesecu za prethodni mjesec.

Prigodom isplate plaće, Poslodavac je dužan radniku uručiti obračun plaće.

Istodobno s isplatom plaća, isplaćuju se i sva povećanja plaće koja je radnik ostvario u mjesecu za koji se isplaćuje plaća sukladno ovom Pravilniku.

Plaća se radniku isplaćuje na tekući račun kod banke koju radnik odabere.

Članak 95.

Radniku koji zamjenjuje privremeno odsutnog radnika duže od 5 (pet) dana pripada osnovna plaća odsutnog radnika, ako je to za njega povoljnije.

U slučaju kada postoji potreba za zamjenom privremeno odsutnog radnika iz stavka 1. ovog članka, Direktor će izdati drugom radniku nalog za obavljanje tih poslova.

Isplata povoljnije plaće iz stavka 1. ovog članka ostvaruje se isključivo uz posebnu odluku Direktora kojom se utvrđuje da je radnik temeljem izdanog naloga obavljao poslove privremeno odsutnog radnika u razdoblju dužem od 5 (pet) dana.

Plaća po osnovi solidarnosti

Članak 96.

Kad u toku radnog vijeka radnika dođe do smanjenja radnikove sposobnosti zbog povrede na radu, invalidnosti i profesionalne bolesti, Poslodavac mu je dužan osigurati povoljnije uvjete rada kao npr. lakši posao, povoljniju normu, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima i sl. bez smanjenja njegove plaće (plaća bez dodataka osim dodatka za radni staž) koju je ostvario u vremenu prije nego su nastale spomenute okolnosti.

Članak 97.

Radnik koji je navršio 60 godina starosti kao i radnik kojemu do pune starosne mirovine preostaje 5 godina starosti zadržava plaću najmanje u iznosu koji je imao neposredno prije nego su se stekle spomenute okolnosti.

Naknada plaće

Članak 98.

U slučaju odsutnosti radnika s posla do 42 dana zbog privremene spriječenosti za rad, radniku pripada naknada plaće najmanje u visini od 90% osnovice.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu radniku pripada naknada plaće u visini 100% plaće.

Članak 99.

Radnik ima pravo na odsutnost s rada uz naknadu plaće u visini prosjeka plaće radnika ostvarene u zadnja tri mjeseca ako je ista povoljnija u sljedećim slučajevima:

- za dane blagdana i neradne dane određene Zakonom;
- za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust za važne osobne potrebe, kao i za vrijeme korištenja plaćenog slobodnog dana zbog dobrovoljnog darivanja krvi;
- kad odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu;
- za vrijeme traženja zaposlenja za vrijeme otkaznog roka u slučaju otkaza ugovora o radu;
- za vrijeme odsutnosti radi toga što je pozvan na vojnu vježbu;
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca;
- za vrijeme kada radnik ne radi jer Poslodavac nije poduzeo mjere za sprečavanje uznemiravanja i spolnog uznemiravanja odnosno ako postoje okolnosti da nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, a radnik će zatražiti zaštitu pred nadležnim sudom;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu sa potrebama i nalogom poslodavca, s time da je u tom smislu Poslodavac dužan omogućiti radniku i primjeren broj dana odsustva s rada za pripremu ispita;
- za rad u radničkom vijeću i sindikatu, te kao povjerenik radnika za zaštitu na radu, sukladno zakonu i Kolektivnom ugovoru;
- organiziranih sistematskih pregleda radnika;
- u drugim slučajevima propisanim zakonom.

Naknadu plaće koju Poslodavac radniku isplaćuje, isplaćuje zajedno s plaćom.

Regres za godišnji odmor

Članak 100.

Direktor Poslodavca će, ukoliko bude u financijskoj mogućnosti s obzirom na tekuće poslovanje i ako to nije u suprotnosti s odlukom Skupštine Poslodavca, donijeti odluku da se radnicima isplati potpora za korištenje godišnjeg odmora (regres za godišnji odmor).

Regres za godišnji odmor ne može se odrediti u iznosu većem od najvišeg neoporezivog iznosa za tu namjenu određenog poreznim propisima na dan isplate.

Otpremnina

Članak 101.

Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada kod Poslodavca, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u

iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod Poslodavca.

Otpremnina će se odrediti u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca, s time da ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od 60.000,00 kuna.

Članak 102.

Radnik kojemu se radni odnos prekida zbog odlaska u mirovinu ima pravo na otpremninu koja ne može biti viša od najvišeg neoporezivog iznosa za te namjene određenog poreznim propisima na dan isplate.

Odluku o isplati otpremnine iz prethodnog stavka ovog članka i članka 101. ovog Pravilnika donosi Direktor Poslodavca.

Jubilarne nagrade

Članak 103.

Direktor Poslodavca će, ukoliko bude u financijskoj mogućnosti s obzirom na tekuće poslovanje i ako to nije u suprotnosti s odlukom Skupštine Poslodavca, donijeti odluku da se radniku isplati jubilarna nagrada za neprekidni radni staž kod Poslodavca za navršenih:

- 10 godina radnog staža,
- 15 godina radnog staža,
- 20 godina radnog staža,
- 25 godina radnog staža,
- 30 godina radnog staža,
- 35 godina radnog staža,
- 40 godina radnog staža.

Pod radnim stažom kod istog Poslodavca podrazumijeva se i rad u pravnim osobama kojih je Poslodavac pravni slijednik.

Jubilarna nagrada ne može se odrediti u iznosu višem od najvišeg neoporezivog iznosa za tu namjenu određenog poreznim propisima na dan isplate, a isplaćuje se radniku najkasnije s plaćom za mjesec u kojem je stekao pravo na jubilarnu nagradu iz stavka 1. ovog članka.

Dar djetetu radnika

Članak 104.

Direktor Poslodavca će, ukoliko bude u financijskoj mogućnosti s obzirom na tekuće poslovanje i ako to nije u suprotnosti s odlukom Skupštine Poslodavca, donijeti odluku da se jednom godišnje radniku koji ima dijete do 15 godina starosti (koje je do dana 31. prosinca tekuće godine navršilo 15 godina starosti) osigura prigodni dar djetetu ili isplati novac za dar djetetu.

Dar djetetu iz stavka 1. ovog članka osigurava se u pravilu za Dan Svetog Nikole.

Dar djetetu iz stavka 1. ovog članka ne može se odrediti u iznosu višem od najvišeg neoporezivog iznosa za tu namjenu određenog poreznim propisima na dan isplate.

Solidarne pomoći i potpore

Članak 105.

Radnik ima pravo na isplatu solidarne pomoći, odnosno potpore u sljedećim slučajevima:

- smrti člana uže obitelji radnika,
- nastanka teške invalidnosti radnika,
- neprekidnog bolovanja radnika dužeg od 90 dana.

Članovima uže obitelji u smislu ovog članka smatraju se one osobe za koje se radniku može po poreznim propisima na dan isplate neoporezivo isplatiti jednokratna potpora u slučaju smrti člana uže obitelji radnika.

Na potporu zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana radnik ima pravo jednom godišnje.

Odluku o isplati i visini potpora iz ovog članka donosi Direktor Poslodavca, s time da se iznosi za pojedine slučajeve ne mogu odrediti u iznosu višem od najvišeg neoporezivog iznosa za tu namjenu određenog poreznim propisima na dan isplate.

Članak 106.

Obitelj radnika ima pravo na isplatu potpore za slučaj smrti radnika.

Odluku o isplati i visini solidarne pomoći (potpore) iz stavka 1. ovog članka, donosi Direktor Poslodavca, s time da se ne može odrediti u iznosu višem od najvišeg neoporezivog iznosa za tu namjenu određenog poreznim propisima na dan isplate.

Troškovi prijevoza na posao i s posla

Članak 107.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prijevoza radi dolaska i odlaska na posao u visini cijene mjesečne ili pojedinačne prijevozne karte, za svaki dan proveden na radu, a spomenuta naknada priznaje se za iznos troška koji je nastao radniku za prijevoz od njegova stvarnog mjesta stanovanja. Ukoliko radnik ili njegov bračni drug ima bliži useljivi stan po osnovi vlasništva, ugovora o najmu/podnajmu ili po drugoj valjanoj pravnoj osnovi (u nastavku teksta: bliži useljivi stan), trošak prijevoza na posao priznat će se u visini iznosa nastalog troška od bližeg useljivog stana pa do mjesta rada.

Naknada troškova prijevoza utvrdit će se:

- za područje javnog gradskog prijevoza prema cijeni mjesečne ili pojedinačne karte javnog gradskog prijevoznika,
- za međumjesni javni prijevoz prema cijeni mjesečne ili pojedinačne karte kod najpovoljnijeg prijevoznika,

Ako na određenoj lokaciji nema javnog prijevoza, a radnik ima objektivno troškove u vezi dolaska i odlaska na posao, Direktor Poslodavca odredit će novčani iznos naknade troškova koji će se radniku isplatiti, pri tome vodeći računa o visini troškova koji se za iste ili slične udaljenosti isplaćuju drugim radnicima.

Troškovi prijevoza na posao i s posla isplaćuju se za prethodni mjesec sukladno broju dana efektivnog rada, za slučaj ako se isplaćuju po cijeni pojedinačne karte.

Radnik je dužan prijaviti u Odjel općih, pravnih i kadrovskih poslova Poslodavca svaku promjenu stvarnog mjesta stanovanja ili stjecanja bližeg useljivog stana od strane njega ili njegova bračnog druga.

Davanje netočnih podataka o stvarnom mjestu stanovanja i činjenici postojanja bližeg useljivog stana, smatra se osobito teškom povredom radne obveze, zbog koje se radniku može otkazati ugovor o radu i zahtijevati naknada štete za neopravdano isplaćene troškove prijevoza na posao i s posla.

Odluku o isplati troškova prijevoza na posao i s posla donosi Direktor Poslodavca.

Prigodne isplate

Članak 108.

Direktor Poslodavca će, ukoliko bude u financijskoj mogućnosti s obzirom na tekuće poslovanje i ako to nije u suprotnosti s odlukom Skupštine Poslodavca, donijeti odluku da se radnicima isplate prigodne nagrade za Božić i Uskrs (božićnica i uskrsnica) u novčanom iznosu i/ili u naravi.

Prigodne nagrade iz stavka 1. ovog članka ne mogu se odrediti u iznosu višem od najvišeg neoporezivog iznosa za tu namjenu određenog poreznim propisima na dan isplate.

Članak 109.

Direktor Poslodavca će, ukoliko bude u financijskoj mogućnosti s obzirom na tekuće poslovanje i ako to nije u suprotnosti s odlukom Skupštine Poslodavca, donijeti odluku da se radniku isplati potpora za novorođenče.

Potpota za novorođenče iz stavka 1. ovog članka ne može se odrediti u iznosu višem od najvišeg neoporezivog iznosa za tu namjenu određenog poreznim propisima na dan isplate.

Osiguranje radnika

Članak 110.

Poslodavac je obvezan osigurati radnike za slučaj ozljede na radu, trajnog invaliditeta i smrti.

Dnevnice i troškovi službenih putovanja

Članak 111.

Dnevnice i troškovi noćenja u zemlji

Pod službenim putovanjem smatra se putovanje na koje je radnik upućen za obavljanje određenih radnih zadataka u mjestu koje je više od 30 km udaljeno od mjesta zaposlenja, osim u mjesto u kojem ima prebivalište ili uobičajeno boravište, pod uvjetom da taj posao ne predstavlja rad na terenu, sukladno odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

Kao mjesto zaposlenja radnika smatra se sjedište Poslodavca.

Članak 112.

Nalog za službeno putovanje (uključujući službeno putovanje u inozemstvo) za radnike kod Poslodavca ovlašten je izdati Direktor ili druga ovlaštena osoba kod Poslodavca.

Nalog za službeno putovanje izdaje se prije polaska na službeno putovanje na propisanom obrascu. Nalog mora biti potpisan od strane Direktora Poslodavca ili druge ovlaštene osobe.

Članak 113.

U nalogu za službeno putovanje mora biti navedeno:

1. naziv Poslodavca,
2. broj naloga,
3. ime i prezime radnika i naziv radnog mjesta,
4. mjesto u koje radnik službeno putuje (ako putuje u više mjesta, sva mjesta moraju biti navedena),
5. razlog putovanja,
6. mjesto zaposlenja i mjesto prebivališta radnika,
7. datum polaska, vrijeme trajanja putovanja i prometno sredstvo kojim se može koristiti,
8. sat polaska, ako se upotrebljava vlastito prijevozno sredstvo,
9. na čiji teret su troškovi putovanja,
10. datum izdavanja naloga, te pečat i potpis.

Članak 114.

Nalog za službeno putovanje u inozemstvo sadrži, pored ovih podataka i:

- a) ime države i mjesta u koje se putuje,
- b) naznaku jesu li osigurani besplatan smještaj i prehrana, te uz koje se uvjete naknada za službeno putovanje može obračunavati,
- c) kategoriju hotela u kojem će radnik odsjesti.

Članak 115.

Radniku na službenom putovanju u zemlji, izvan sjedišta Poslodavca ili prebivališta radnika, pripada naknada prijevoznih troškova, naknada punog iznosa troškova noćenja prema priloženom računu i dnevnicu u visini najvišeg neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Iz dnevnice radnik plaća osobni prijevoz u mjestu (gradski prijevoz), te troškove prehrane i pića.

Članak 116.

Polu iznosa dnevnice pripada radniku kada je cijelo službeno putovanje trajalo duže od 8 sati, a kraće od 12 sati.

Radniku pripada puni iznos dnevnice za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati.

Dnevnice za službena putovanja u inozemstvo

Članak 117.

Službenim putovanjem u inozemstvo smatra se službeno putovanje iz Republike Hrvatske u stranu državu i obratno, putovanje iz jedne države u drugu, kao i putovanje iz jednog mjesta u drugo na području strane države.

Visina dnevnice na koju radnik ima pravo za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuje se za sve radnike kod Poslodavca u iznosu dnevnica utvrđenom općim propisima za javne službenike i namještenike u Republici Hrvatskoj.

Članak 118.

Na osnovu putnog naloga u pravilu se isplaćuje akontacija u iznosu od najviše jedne trećine procijenjenih troškova, s time da Direktor pisanim putem može odobriti da se isplati i veći iznos.

Članak 119.

Po povratku sa službenog putovanja, a najkasnije u roku od 7 dana radnik podnosi putni nalog na obračun ovlaštenoj osobi kod Poslodavca.

Putnom obračunu prilaže se i sva neophodna dokumentacija kojom se dokazuju realizirani troškovi.

Radnik koji u roku iz stavka 1. ovog članka ne podnese putni obračun, gubi pravo na naknadu troškova iz putnog naloga, dok će se dana akontacija voditi u poslovnim knjigama kao potraživanje od radnika.

Članak 120.

Radnik koji ne razduži putni nalog i ne podmiri iznos iz putnog naloga, ne može preuzeti novi putni nalog.

Terenski dodatak

Članak 121.

Pod radom na terenu smatraju se redoviti poslovi radnog mjesta radnika privremeno upućenog na mjesto rada udaljeno najmanje 30 km od mjesta sjedišta Poslodavca ili njegove poslovne jedinice, sukladno odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

Za vrijeme rada na terenu radnik ima pravo na terenski dodatak u visini najvišeg neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Ako je radniku osigurana prehrana, terenski dodatak mu se umanjuje za trošak prehrane.

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 122.

Radniku upućenom na rad na terenu pripada naknada za rad na terenu i za dane tjednog odmora i za dane blagdana kada radnik ne radi.

Naknada za odvojeni život od obitelji

Članak 123.

Pravo na naknadu za odvojeni život radnik stječe ako je to ugovoreno prigodom zasnivanja radnog odnosa.

Naknada za odvojeni život utvrđuje se u visini najvišeg neoporezivog iznosa naknade za odvojeni život sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Ukoliko radniku Poslodavac osigurava (plaća) smještaj ili prehranu, visina naknade iz prethodnog stavka umanjuje se za iznos plaćenih troškova.

Dok je radnik na službenom putu ili terenskom radu ne pripada mu naknada za odvojeni život od obitelji.

Korištenje osobnog automobila u službene svrhe

Članak 124.

Radnik kojem je Direktor, odnosno druga ovlaštena osoba, odobrila korištenje osobnog automobila za službene svrhe, ima pravo za svaki prijeđeni kilometar na naknadu u iznosu od 2 kn po prijeđenom kilometru, a isti se obvezuje dokazati prijeđenu kilometražu ispunjavanjem izvještaja koje mora dati na uvid odgovornoj osobi kod Poslodavca.

Članak 125.

Odluke o isplati dnevnica, terenskog dodatka, kao i naknade za odvojeni život donosi Direktor Društva.

XII. ORGANIZACIJA I SISTEMATIZACIJA

Članak 126.

Organizacija rada i poslovanja kod Poslodavca i organizacijski oblici, te sistematizacija radnih mjesta, utvrđeni su Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 127.

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

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

Zaštitu povrijeđenog prava pred sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno nije Poslodavcu podnio zahtjev za zaštitu prava.

Članak 128.

Ako je zakonom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana počinje teći od dana okončanja tog postupka.

Rok iz čl. 127. ovog Pravilnika ne odnosi se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa.

Članak 129.

Sve odluke u vezi s pravima i obvezama iz radnih odnosa donosi Direktor Poslodavca, osim ako zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom, za donošenje pojedinih odluka nije ovlašteno drugo tijelo ili osoba.

Za donošenje svih odluka koje su temeljem ovog Pravilnika u njegovoj nadležnosti, Direktor može pisano ovlastiti i drugu osobu.

Odluke se radniku uručuju neposredno na njegovom radnom mjestu, uz potpis primitka odluke i naznačen datum uručenja.

Ako radnik odbije primiti odluku neposredno na njegovom radnom mjestu, osoba koja je dostavlja o tome će sačiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave.

Za slučaj odbijanja primitka odluke neposredno na radnom mjestu, kao i u slučajevima kad radnik ne radi, ne dolazi na posao te ako je iz bilo kojeg drugog razloga odsutan s posla ili mu se zbog bilo čega drugog pismeno ne može dostaviti neposredno na njegovom radnom mjestu, odluka se radniku dostavlja preporučenom poštanskom pošiljkom s povratnicom na njegovu posljednju poznatu adresu stanovanja.

Ako se ni na taj način ne uspije dostaviti radniku pismeno, odluka će se istaknuti na oglasnoj ploči Poslodavca, s time da se dostava smatra izvršenom istekom roka od tri (3) dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči Poslodavca.

XIV. ZABRANA DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 130.

Ovim se Pravilnikom sukladno Zakonu o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12) osigurava zaštita i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, stvaraju se pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti i uređuje zaštita od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe po osnovi iz stavka 1. ovoga članka, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovoga članka.

Diskriminacija je posebno zabranjena u odnosu na:

1. područje rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima,
2. otkaz ugovora o radu,

3. prava članova i djelovanja u udrugama radnika ili Poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva.

Članak 131.

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz članka 130. ovog Pravilnika kojim se radnik stavlja ili je bio stavljen ili bi mogao biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugog radnika u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti radnika u nepovoljniji položaj po osnovi iz članka 130. ovog Pravilnika, u odnosu na druge radnike u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati legitimnim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Članak 132.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja diskriminaciju u smislu članka 130. ovog Pravilnika.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 130. ovog Pravilnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 133.

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

Poslodavac je dužan imati Etički kodeks kojim se uređuju načela poslovnog ponašanja kod Poslodavca, a u cilju stvaranja uvjeta za razvoj etičkog ponašanja Poslodavac je obavezan osigurati sve što je potrebno za provedbu Etičkog kodeksa.

Članak 134.

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.

Članak 135.

Osoba ovlaštena kod Poslodavca primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika je povjerenik za etiku i njegov zamjenik, koje imenuje Direktor Poslodavca.

Članak 136.

Osoba iz članka 135. ovog Pravilnika dužna je u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika ako utvrdi da ono postoji.

Članak 137.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe osoba iz članka 135. ovog Pravilnika ispitati će radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se navodi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica.

U slučaju da podnositelj pritužbe to traži, ovlaštena osoba će 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.

Postupak po pritužbi je hitan, a provodi se na način koji ničim ne vrijeđa dostojanstvo radnika i u nazočnosti sindikalnih povjerenika u preuzetoj funkciji Radničkog vijeća.

Članak 138.

O provedenom postupku iz članka 137. ovog Pravilnika sastavit će se zapisnik. Zapisnik potpisuju osoba iz članka 135. ovog Pravilnika, osoba koja je sastavila zapisnik, te sindikalni povjerenici u preuzetoj funkciji Radničkog vijeća.

Članak 139.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja bitnu povredu obveza iz radnog odnosa.

Zavisno o obliku spolnoga uznemiravanja i njegovim posljedicama, Direktor Poslodavca će odlučiti predstavlja li takvo ponašanje radnika opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 140.

Ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, osoba iz članka 135. ovog Pravilnika upozorit će ovlašteno tijelo Poslodavca na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprečava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.

Članak 141.

Osoba iz članka 135. ovog Pravilnika može poduzeti sljedeće mjere:

a) Protiv radnika koji uznemirava ili spolno uznemirava:

- predložiti sklapanje aneksa ugovora o radu za druge poslove, tj. davanje otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu, te za slučaj da radnik odbije sklapanje tako izmijenjenog ugovora o radu, predložiti davanje redovnog ili izvanrednog otkaza ugovora o radu,
- ukoliko se radi o lakšem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, radnika upozoriti na povredu radne obveze zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja s mogućnošću davanja redovnog ili izvanrednog otkaza ugovora o radu,
- radnika koji čini povredu uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja privremeno rasporediti na druge poslove i mjesto rada,
- poduzeti druge potrebne mjere i radnje po slobodnoj ocjeni Poslodavca ili imenovane osobe za zaštitu dostojanstva radnika.

b) Za radnika koji se uznemirava:

- privremeno ga rasporediti na drugo mjesto rada uz njegovu suglasnost,
- privremeno mu odobriti prestanak rada uz naknadu plaće dok mu se ne osigura zaštita,
- poduzeti druge potrebne mjere i radnje po slobodnoj ocjeni Poslodavca ili imenovane

osobe za zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 142.

Ako Poslodavac najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe 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 u daljnjem roku od 8 dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu, te ima pravo prekinuti rad pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

O prekidu rada opisanom u prethodna dva stavka ovog članka, uz navođenje razloga za prekid rada, radnik je dužan odmah obavijestiti Poslodavca, a najkasnije sljedeći radni rad nakon prekida rada.

Članak 143.

Ako se pritužba radnika odnosi na osobu – radnika drugog poslodavca, osoba koja je ovlaštena u ime Poslodavca primati i rješavati pritužbe radnika, bez odgode će obavijestiti o tome poslodavca drugoga radnika i zabraniti daljnji doticaj tog radnika s uznemiravanim ili spolno uznemiravanim radnikom.

Članak 144.

Podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu je tajnost odgovorna osoba ovlaštena za zaprimanje i rješavanje pritužbi radnika koja je rješavala konkretnu pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika.

Osoba iz stavka 1. ovog članka upozorit će prije početka provođenja postupka druge osobe koje sudjeluju u postupku na obvezu čuvanja tajnosti podataka koji su u vezi s postupkom i to će se konstatirati u zapisniku.

Povreda tajnosti navedenih podataka predstavlja bitnu povredu radne obveze.

XV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Obveze poslodavca

Članak 145.

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

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

Zaštita na radu

Članak 146.

Poslodavac osigurava provedbu propisanih mjera zaštite 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.

Radno mjesto i sredstva za rad radnik je obavezan urediti svakog dana poslije završetka rada.

Članak 147.

Povjerenik radnika za zaštitu na radu djeluje na način utvrđen važećim zakonom kojim se uređuje područje zaštite na radu (u daljnjem tekstu: Zakon o zaštiti na radu), ovim Pravilnikom i Kolektivnim ugovorom dok je na snazi.

Izbor povjerenika, kao i broj povjerenika, obavlja se i određuje sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu.

Članak 148.

Poslodavac je obavezan osigurati povjereniku radnika za zaštitu na radu potrebno vrijeme i uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti, davati mu sve potrebne obavijesti i omogućiti mu uvid u sve propise i isprave iz zaštite na radu te mu ne smije, tijekom obnašanja dužnosti, bez pristanka sindikalnih povjerenika u preuzetoj funkciji Radničkog vijeća, otkazati ugovor o radu, niti ga na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Poslodavac je obavezan povjereniku radnika za zaštitu na radu osigurati uvjete za nesmetano obnašanje dužnosti u skladu s općim propisima o radu kojima su propisani uvjeti za rad radničkog vijeća.

Članak 149.

Za obnašanje dužnosti povjerenika radnika za zaštitu na radu povjerenik ima pravo na naknadu plaće za najmanje tri sata tjedno, a bez mogućnosti ustupanja toga prava drugom povjereniku.

Poslodavac je obavezan osposobljavanje povjerenika radnika za zaštitu na radu provoditi tijekom radnog vremena o svom trošku.

Poslodavac je obavezan povjereniku radnika za zaštitu na radu učiniti dostupnom odgovarajuću dokumentaciju sukladno Zakonu o zaštiti na radu.

Članak 150.

U odnosu na provođenje mjera zaštite na radu, povjerenik radnika za zaštitu na radu ima sva prava i obveze propisane Zakonom o zaštiti na radu.

Članak 151.

Prigodom stupanja na rad radnik mora biti upoznat s mjerama zaštite na radu i svojim pravima i obvezama glede zaštite na radu, odnosno mora biti upoznat s korištenjem zaštitnih sredstava na radnom mjestu na koje je primljen, odnosno raspoređen.

Članak 152.

Radnik je dužan odmah obavijestiti Poslodavca, odnosno neposrednog rukovoditelja o eventualnoj nesreći koju je pretrpio na radu, bez obzira utječe li takva nesreća na njegovu sposobnost za rad ili ne.

Sigurnost radnog mjesta

Članak 153.

U obavljanju svojih svakodnevnih poslova, radnik je obvezan raditi s dužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život, ili zdravlje, kao i zdravlje i život drugih radnika, te sigurnost opreme i strojeva.

Radnik je dužan prije početka rada na radnom mjestu provjeriti uvjete sigurnosti rada na radnom mjestu te o eventualnim opasnostima na mjestu rada i pristupu mjestu rada, kvarovima i nedostacima na strojevima, uređajima, opremi i alatima, odmah, bez odlaganja upozoriti neposredno nadređenog radnika Poslodavca, a u slučaju hitnosti i javno tijelo.

Na način iz stavka 2. radnik je dužan postupiti i u slučaju takvih postupaka drugih radnika, ili osoba koje se privremeno nalaze u prostorima Poslodavca, kojima može doći do ugrožavanja zdravlja i života radnika i drugih osoba te oštećenja ili uništenja strojeva, uređaja, opreme i alata Poslodavca.

Članak 154.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog postupka u odnosu na druge radnike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je prema posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Zlouporaba alkohola i opojnih droga

Članak 155.

Najstrože je zabranjen rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava te unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava na radno mjesto i u druge prostore Poslodavca.

Pušenje je, sukladno zakonu i drugim propisima, dozvoljeno samo u onim prostorima Poslodavca koji su označeni kao prostorije za pušenje, s time da Poslodavac nije dužan osigurati radnicima takve prostorije.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 156.

Osobni podaci o radnicima mogu se prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to dopušteno zakonom i kada je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Podatke iz stavka 1. može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac i radnik kojeg ovlasti Poslodavac.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je ovlaštena nadzirati zakonito i na ovom Pravilniku utemeljeno prikupljanje, obradu i korištenje osobnih podataka radnika.

Osobe iz stavaka 2. i 3. moraju podatke koje saznaju u obavljanju svoje dužnosti trajno čuvati kao povjerljive.

Članak 157.

Poslodavac je dužan prikupljati podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz područja rada, sukladno važećim propisima.

Poslodavac je dužan prikupljati i druge podatke o radnicima i članovima njihovih obitelji sukladno propisima, radi ostvarivanja njihovih prava na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Evidencije iz stavka 1. vode se pisano na papiru i/ili u elektroničkom obliku, odnosno drugom mediju sukladno propisima, pri čemu se mogu koristiti odgovarajuće kratice s jasnim pojašnjenjem njihovog značenja.

Članak 158.

Radnici su dužni radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, Poslodavcu pravodobno dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama iz područja rada, podatke za obračun poreza iz dohotka 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 trudnica, roditelja i posvojitelja, kao i sve promjene ovih podataka, propisane zakonom, posebnim propisom, ovim Pravilnikom ili kolektivnim ugovorom.

Oni radnici koji ne dostave osobne podatke opisane u stavku 1. ovog članka, odgovorni su za sve štetne posljedice tog propusta. Poslodavac može od njih potraživati naknadu štete za slučaj da mu ona zbog njihovog propusta nastane, a opetovano nedostavljanje podataka nužnih za vođenje zakonom i drugim propisima propisanih evidencija, kao i nedostavljanje tih podataka na poziv ovlaštene osobe kod Poslodavca, smatra se bitnom povredom radnih obaveza.

Članak 159.

Radnik koji sklopi ugovor o radu dužan je u Odjel općih, pravnih i kadrovskih poslova dostaviti domovnicu ili rodni list, dokaz o stečenom zvanju i stručnoj spremi, potvrdu nadležnog tijela o dosadašnjem radnom stažu ako nije prvo zaposlenje, kopiju važeće osobne iskaznice, a na zahtjev i druge dokumente koji su potrebni za vođenje evidencija iz područja rada kod Poslodavca.

Ako radnik ima dijete, dužan je o tome obavijestiti Poslodavca i dostaviti rodni list djeteta, ako želi ostvarivati prava koja mu kod Poslodavca pripadaju po toj osnovi sukladno ovom Pravilniku, Kolektivnom ugovoru dok je na snazi, i drugim važećim propisima.

Članak 160.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o zaposlenicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

O prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku, Poslodavac će donijeti odluku sukladno zakonu, kao i o imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

XVI. POSLOVNA TAJNA, ZAŠTITA IMOVINE I PODATAKA POSLODAVCA I ZABRANA KONKURENCIJE

Poslovna tajna

Članak 161.

Svi podaci Poslodavca, poslovne ili osobne naravi, pojedinosti organizacije i ustroja Poslodavca, koje je radnik saznao u obavljanju svojih poslova, smatraju se poslovnom tajnom.

Radnik se obvezuje čuvati sve službene, tehničke i komercijalne podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu iz stavka 1. ovog članka za vrijeme radnog odnosa kod Poslodavca i dvije godine nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca.

Zaštita imovine i podataka poslodavca

Članak 162.

Sa svim strojevima, alatom i priborom mora se postupati stručno i s pažnjom, a materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.

Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje, ili nenamjensko korištenje imovinom kojom se koristi Poslodavac.

Iz prostora Poslodavca ne smije se iznositi imovina Poslodavca, uključujući poslovne dokumente, izvode iz poslovne dokumentacije, crteže, obrasce i sl., u originalu ili preslici, bez pisanog odobrenja Poslodavca.

Poslodavac može dati nalog za obavljanje pregleda zaposlenika pri ulazu i izlazu iz radnih prostora radi sprječavanja otuđivanja imovine.

Članak 163.

Zabranjeno je svako unošenje uređaja za audio i vizualno snimanje te uređaja za prijenos podataka u prostore Poslodavca i na mjesto rada, bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

Zabranjeno je korištenje imovine Poslodavca u privatne svrhe, bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

Zabrana konkurencije

Članak 164.

Radnik ne smije bez pisanog odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

Odobrenje iz stavka 1. ovog članka daje Direktor Poslodavca ili osoba koju je on za to ovlastio.

Kršenje zabrane natjecanja iz stavka 1. ovog članka smatra se bitnom povredom obveza iz radnog odnosa i predstavlja opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 165.

Ovaj Pravilnik se mijenja i dopunjuje na način propisan za njegovo donošenje.

Ukoliko je pojedino pravo za radnika povoljnije ugovoreno ugovorom o radu, Kolektivnim ugovorom dok je na snazi ili nekim drugim aktom zaključenim kod Poslodavca primjenjuje se povoljnije pravo.

Članak 166.

Ovaj Pravilnik objavljuje se na oglasnoj ploči Poslodavca dana 16. listopada 2017. godine, a stupa na snagu i primjenjuje se počevši od dana 1. studenog 2017. godine.

Članak 167.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Poslodavca od 19. siječnja 2015. godine (Ur. broj: 03/15-15), kao i Pravilnik o plaćama i ostalim naknadama Poslodavca od 10. siječnja 2011. godine (Ur. broj: 03/11-10), zajedno sa svim njihovim priložima te izmjenama i dopunama.

Nakon stupanja na snagu ovog Pravilnika, na sve ugovore te druge isprave i akte u kojima se poziva, odnosno upućuje na Pravilnik o radu i Pravilnik o plaćama i ostalim naknadama, na odgovarajući način primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika o radu.

Ur. broj: 03/17-824
Split, 16. listopada 2017. godine.

Direktor:

Zoran Barac, dipl. ing.