

PARKOVI I NASADI d.o.o. - PRAVILNIK O RADU

Trgovačko društvo PARKOVI I NASADI d.o.o., sa sjedištem u Splitu, Kavanjinova 12, OIB: 64789478164 (u daljnjem tekstu: Poslodavac), zastupani po Direktor Društva, temeljem članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022, 64/2023 - u daljnjem tekstu: Zakon o radu) i članka 28. Izjave o usklađenju Poslodavca, a nakon obavljenog savjetovanja sa sindikalnim povjerenicima u preuzetoj ulozi Radničkog vijeća, dana 23. lipnja 2025. godine donosi sljedeći

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

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu uređuju se zabrana diskriminacije, zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika, plaće, organizacija rada i druga pitanja u vezi s radom, koja su važna za radnike zaposlene kod Poslodavca.

Ovaj Pravilnik o radu primjenjuje se na sve radnike zaposlene kod Poslodavca neovisno o tome da li su članovi sindikata ili nisu.

Pod pojmom „radnik“ u smislu ovog Pravilnika o radu podrazumijevaju se svi radnici, zaposleni na određeno i neodređeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćenim radnim vremenom, koji rade kod poslodavca, time da se svi izrazi određeni u muškom rodu primjenjuju neovisno o spolu ili određenju radnika.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom o radu ili Zakonom o radu, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 2.

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

Članak 3.

Svaki radnik je obavezan poslove preuzete ugovorom obavljati savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba, u skladu s naravi i vrstom rada, a poslodavac je obavezan za izvršeni rad radniku isplatiti plaću, te ostala novčana prava sukladno odredbama ovog Pravilnika o radu, kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

Članak 4.

Poslodavac jamči i osigurava svakom radniku rad na siguran način te zaštitu od izravne ili neizravne diskriminacije kao i zaštitu dostojanstva radnika od svakog postupanja koje je neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kada su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, a mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
7. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
8. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
9. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
10. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Umjesto uglavaka iz točaka 7. do 12. prethodnog stavka, može se u ugovoru o radu uputiti na primjenu odgovarajućih odredaba zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili drugih akata Društva pa u tom slučaju te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Upućivanje iz stavka 2. ovoga članka mora se odnositi na konkretne (imenovane) propise odnosno akte.

Osim obveznog sadržaja ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka, ugovor može sadržavati i druge uglavke o pojedinim pravima i obvezama koje stranke ugovore.

Članak 7.

U slučaju potrebe za premještanjem radnika na drugo radno mjesto, radniku će se ponuditi sklapanje dodatka ugovoru o radu, odnosno novog ugovora o radu.

Poslodavac, zbog opravdane potrebe procesa rada, može donijeti odluku o mjestu rada, kojom se radnika premješta u drugu ustrojstvenu jedinicu radi obavljanja poslova jednakog stupnja složenosti za koje je sklopio ugovor o radu.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 8.

Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne cjeline, strukturu i broj zaposlenih, te uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu utvrđeni Zakonom ili drugim propisom, time da se svaka promjena unutarnjeg ustrojstva kod poslodavca izravno primjenjuje na odredbe ovog Pravilnika o radu, za vrijeme njegovog važenja.

Osim posebnih uvjeta za obavljanje određenih poslova utvrđenih propisima, Poslodavac može utvrditi druge dodatne uvjete kada to smatra potrebnim za obavljanje pojedinih poslova.

Uvjeti koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova utvrđuju se u popisu poslova – sistematizaciji radnih mjesta kod poslodavca, a odnose se na stručnu spremu, radno iskustvo, posebna znanja i vještine te posebnu zdravstvenu sposobnost radnika.

Članak 9.

Prije zasnivanja radnog odnosa, poslodavac može, o svom trošku, provjeriti stručne i druge radne sposobnosti radnika, na prikladan način.

Posebna zdravstvena sposobnost kao uvjet može se zahtijevati za obavljanje određenih poslova u kojem slučaju će Poslodavac, prije početka rada uputiti radnika na poseban zdravstveni pregled.

Članak 10.

Ugovor o radu može sklopiti svaka punoljetna osoba, kao i osoba mlađa od osamnaest godina, koja ne pohađa obvezno osnovnoškolsko obrazovanje, ukoliko je navršila petnaest godina života.

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

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

Članak 11.

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

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

Članak 12.

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

Neobavješćavanje poslodavca o okolnostima iz stavka 1. ovog članka zbog koje okolnosti kasnije za vrijeme radnoga odnosa radnik pretrpi štetu (primjerice, ozljeda na radu, profesionalna ili druga bolest) predstavlja okolnost oslobođenja Poslodavca od odgovornosti za pretrpljenu štetu radnika kao i opravdanu okolnost za otkaz ugovora o radu.

PARKOVI I NASADI d.o.o. - PRAVILNIK O RADU

U slučaju da zbog neobavješćavanja Poslodavca o okolnostima iz stavka 1. ovog članka Poslodavac pretrpi štetu to predstavlja opravdanu okolnost za otkaz ugovora o radu, a radnik je dužan Poslodavcu nadoknaditi nastalu štetu.

2. Probni rad

Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, time da on može trajati najduže šest mjeseci.

Razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust.

Probni rad prati nadređeni radnik koji mora imati najmanje istu razinu obrazovanja kao i ona koja je potrebna za obavljanje radnog mjesta radnika na probnom radu.

Članak 14.

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

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazat će mu se ugovor o radu uz otkazni rok od 7 dana.

Ako se utvrdi da radnik na probnom radu ne pokazuje zadovoljavajuće rezultate, Poslodavac mu može otkazati i prije isteka probnog rada.

3. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 15.

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 otkaze ili dok ne prestane na neki drugi način predviđen Zakonom o radu.

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

4. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 16.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, sukladno Zakonu o radu.

Članak 17.

Poslodavac je ovlašten, ukoliko procijeni potrebnim ili oportunistički, zbog povećanog sezonskog opterećenja, zaposliti radnike za obavljanje stalnih sezonskih poslova, u skladu s posebnim propisima, po mogućnosti uz korištenje mjera za poticanje zapošljavanja.

5. Rad od kuće i rad na izdvojenom mjestu rada

Članak 18.

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.

Članak 19.

Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

Članak 20.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada te se na takav rad na odgovarajući način primjenjuju odredbe Zakona o radu i drugih pravnih propisa.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu može se ugovoriti samo uz izričitu dozvolu Poslodavca, u kojem smislu je nužno sklopiti dodatak ugovora o radu.

III PRIPRAVNICI, OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD I VOLONTERI

Članak 21.

Status pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik, u nastavku teksta: pripravnik) ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme, ukoliko postoji potreba za popunu određenih poslova uz uvjet prethodnog osposobljavanja, i to ako postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju kad Zavod za zapošljavanje ili druga organizacija preuzme obvezu nadoknaditi plaću, odnosno dio plaće radnika ili troškove za njegovo osposobljavanje.

Članak 22.

Ako zakonom nije drukčije određeno, osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž), traje 12 (dvanaest) mjeseci.

Članak 23.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu, a imenuje ga Uprava Poslodavca.

Mentor mora imati najmanje istu razinu obrazovanja kao i pripravnik.

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.

Rad pripravnika ocjenjuje mentor, te je isti dužan najkasnije 7 (sedam) dana prije isteka pripravništva dostaviti Upravi Poslodavca ocjenu rada pripravnika, a koja ocjena mora sadržavati prijedlog da se pripravnika zadrži ili ne zadrži u radnom odnosu.

Ako po ocjeni povjerenstva pripravnik ne zadovolji na radu, Poslodavac mu može redovito otkazati.

Ako se utvrdi da pripravnik na radu ne pokazuje zadovoljavajuće rezultate, Poslodavac mu može otkazati i prije isteka pripravničkog staža.

Članak 25.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravnik ima pravo na plaću u visini 80% osnovne plaće radnog mjesta čije poslove obavlja za vrijeme pripravničkog staža.

IV RADNO VRIJEME

Članak 26.

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

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

Pripravnost se, za ona radna mjesta za koja se ukaže potreba, uređuje ugovorom o radu.

Članak 27.

Radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana od ponedjeljka do subote, s time da se onaj dan od ponedjeljka do subote na koji radnik ne radi smatra neradnim danom, a nedjelja danom tjednog odmora.

Redovni rad subotom iz prethodnog stavka ovog članka ne može se odrediti radniku koji nije na to pristao, s time da se pristanak daje izričito u pisanoj formi i vrijedi do opoziva, osim radnicima raspoređenim na poslovima obavljanja djelatnosti javnih tržišta na malo i održavanja javne rasvjete.

Radnicima koji Poslodavcu nisu dali pristanak na redovni rad subotom iz prethodnog stavka ovog članka, radno vrijeme rasporedit će se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka. Subota im se smatra neradnim danom, a nedjelja danom tjednog odmora.

Poslodavac je dužan najmanje tjedan dana unaprijed obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena.

Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, Poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

Pod prijemkom potrebom se podrazumijevaju one okolnosti koje Poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

PARKOVI I NASADI d.o.o. - PRAVILNIK O RADU

Iznimno od stavka 2. ovog članka, radnicima raspoređenim na poslovima obavljanja djelatnosti javnih tržnica na malo radno vrijeme može se, zbog specifičnosti obavljanja te djelatnosti, rasporediti u bilo kojih šest radnih dana u tjednu, u kom slučaju im se onaj dan u tjednu kada ne rade smatra danom tjednog odmora.

Dnevno radno vrijeme raspoređeno je u jednoj smjeni.

Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, radnicima raspoređenim na poslovima obavljanja djelatnosti javnih tržnica na malo može se zbog specifičnosti obavljanja te djelatnosti odrediti rad u smjenama, kao i dvokratni rad.

1. Puno radno vrijeme

Članak 28.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, raspoređeno kroz 5 ili 6 radnih dana, sukladno prethodnom članku ovog Pravilnika o radu.

O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.

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

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 29.

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

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

Članak 30.

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

Plaća radnika utvrđuje se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, a na materijalna prava utvrđena ovim Pravilnikom o radu radnik u nepunom radnom vremenu ima ista prava kao i radnik u punom radnom vremenu.

Članak 31.

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.

Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.

3. Prekovremeni rad

Članak 32.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do 10 sati tjedno. Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

Iznimno od prethodnog stavka, ukupno trajanje prekovremenog rada radnika može biti i više od sto osamdeset sati godišnje, a najviše do dvjesto pedeset sati godišnje, ali isključivo uz prethodni pisani pristanak radnika koji vrijedi do opoziva.

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 prijeke 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.

Članak 33.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad može raditi prekovremeno trudnica, roditelj s djetetom do osam godine starosti, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, radnik koji radi u punom radnom vremenu, a sklopio je ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od osam sati tjedno odnosno sto osamdeset sati godišnje te radnik koji je zaposlen kod više poslodavaca čije je ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, a sklopio je ugovor o radu s drugim poslodavcem u trajanju od osam sati tjedno odnosno do sto osamdeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Članak 34.

Radnik je dužan planirati svoje radno vrijeme na način da sve poslove i zadatke izvrši u okviru propisanog punog radnog vremena.

Radnik ne može ostvarivati prava i dodatke na osnovu prekovremenog rada, ukoliko svojom krivnjom radi duže od planiranog radnog vremena.

Rad izvan fonda punog radnog vremena koji nije naložen ili odobren od strane odgovorne osobe poslodavca ne smatra se prekovremenim radom, niti ga je poslodavac dužan uzeti u obzir pri obračunu plaće.

4. Rad u smjenama

Članak 35.

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

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 36.

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 37.

Preraspodijeljeno radno vrijeme, tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od pedeset šest sati tjedno.

Iznimno od odredbe stavka 1. 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, 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.

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

Članak 38.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi Poslodavac.

Poslodavac je obvezan radnike na koje se odnosi preraspodjela radnog vremena o tome izvijestiti najmanje sedam dana prije početka takvog rada.

Članak 39.

Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao dulje od osam sati dnevno.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina starosti, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

6. Noćni rad

Članak 40.

Noćni radom se smatra vrijeme provedeno u radu u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro 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.

Noćnom radniku poslodavac je dužan utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati u razdoblju od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada kao noćnog radnika, poslodavac je dužan, o svom trošku, omogućiti zdravstveni pregled sukladno posebnom propisu.

7. Korištenje radnog vremena

Članak 41.

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

Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se na način koji određuje poslodavac, za što se mogu koristiti i kontrolni uređaji te se upisuje u evidenciju prisutnosti na radu.

Evidencija prisutnosti je mjerodavan dokument za isplatu plaća radnicima.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu neposrednog rukovoditelja.

V ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 42.

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

Članak 43.

Vrijeme korištenja stanke određuje Poslodavac pisanom odlukom.

Članak 44.

Žena koja nakon porodnog dopusta ili rada sa skraćenim radnim vremenom nastavi dojit dijete, do njegove treće godine života, ima u tu svrhu, tijekom rada u punom radnom vremenu, pravo koristiti stanku za dojenje djeteta sukladno posebnim propisima.

2. Dnevni odmor

Članak 45.

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

3. Tjedni odmor

Članak 46.

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

Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

Nedjelja je dan tjednog odmora, osim ako ovim Pravilnikom o radu nije drugačije propisano.

Radnici koji zbog prirode posla rade nedjeljom, kao dane tjednog odmora će koristiti zamjenski tjedni odmor odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju ili neki drugi dan u tjednu.

4. Godišnji odmor

Članak 47.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje četiri tjedna u svakoj kalendarskoj godini.

Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik te dani plaćenog dopusta.

Članak 48.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 (dvadeset) radnih dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora za svaku kalendarsku godinu ne može biti duže od 30 radnih dana, osim u slučaju primjene kriterija rasporeda radnog vremena iz stavka 7. ovog članka u kojem slučaju godišnji odmor može trajati najduže 34 radna dana.

Radnik ima pravo na godišnji odmor duži od zakonom propisanog minimuma iz stavka 1. ovog članka Pravilnika o radu u skladu s dužinom ukupnog radnog staža na način kako slijedi:

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

PARKOVI I NASADI d.o.o. - PRAVILNIK O RADU

Radnik ima pravo na godišnji odmor duži od zakonom propisanog minimuma iz stavka 1. ovog članka Pravilnika o radu u skladu s posebnim socijalnim uvjetima na način kako slijedi:

- | | |
|---|--------|
| - 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.

Radnik ima pravo na godišnji odmor duži od zakonom propisanog minimuma iz stavka 1. ovog članka u skladu sa stručnom spremom kako slijedi:

- | | |
|---|--------|
| - obavljanje poslova radnog mjesta za koje je propisana viša stručna sprema (VŠS) | 1 dan |
| - obavljanje poslova radnog mjesta za koje je propisana visoka stručna sprema (VSS) | 2 dana |

Radnik ima pravo na godišnji odmor duži od zakonom propisanog minimuma iz stavka 1. ovog članka u skladu sa rasporedom radnog vremena na način kako slijedi:

- | | |
|---|--------|
| - radnicima kojima je radno vrijeme raspoređeno na šest dana u tjedna | 4 dana |
|---|--------|

Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći niti mu se to pravo može uskratiti.

Činjenice i okolnosti, odnosno kriteriji na temelju kojih se utvrđuje duljina godišnjeg odmora određuju se prema stanju na prvi dan godine za koju se godišnji odmor utvrđuje.

Iznimno od prethodnog stavka, radnicima koji kod Poslodavca nisu zaposleni od početka godine, činjenice i okolnosti, odnosno kriteriji na temelju kojih se utvrđuje duljina godišnjeg odmora određuju se prema stanju na dan zaposlenja.

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 49.

Pripravnik ima pravo na 20 (dvadeset) radnih dana godišnjeg odmora.

Pripravnik stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci pripravničkog staža.

Članak 50.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se Planom korištenja godišnjeg odmora, kojeg donosi Poslodavac, uzimajući u obzir obiteljske i poslovne potrebe radnika.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

1. ime i prezime radnika,
2. ukupan broj dana godišnjeg odmora,

3. raspored korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi se najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Na osnovi plana godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac donosi za svakog radnika odluku kojom se utvrđuje ukupno trajanje i raspored korištenja godišnjeg odmora.

Odluka iz stavka 5. ovoga članka donosi se najkasnije 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Za rukovoditelje i voditelje ustrojstvenih jedinica, odluku iz stavka 1. ovoga članka donosi Direktor Poslodavca.

Članak 51.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u više dijelova.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 2 (dva) tjedna u neprekidnom trajanju pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 (dva) tjedna.

Članak 52.

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

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

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog korištenja prava na rođiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rođiljni, 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.

Članak 53.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, obavljanja dužnosti građana u obrani ili drugog zakonom određenog slučaja opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Članak 54.

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

PARKOVI I NASADI d.o.o. - PRAVILNIK O RADU

Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Pri izračunavanju trajanja razmjernog godišnjeg odmora najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 55.

Radnik kojem prestaje radni odnos, a koji nije iskoristio godišnji odmor na koji je stekao pravo ili ga nije iskoristio u cijelosti, ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor.

Kad rad prestaje zbog smrti radnika, njegovi nasljednici imaju pravo od Poslodavca potraživati naknadu za dio ili cijeli godišnji odmor na koji je pokojni radnik stekao pravo, a nije ga iskoristio.

Naknada iz stavka 1. i 2. ovoga članka određuje se, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Radnik kojemu je isplaćena naknada iz stavka 1. ovoga članka nema pravo na isplatu regresa.

Članak 56.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, uz obvezu da o tome izvijesti nadležnog rukovoditelja ustrojstvene jedinice najmanje 3 dana prije njegova korištenja, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

O pravu iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac donosi odluku.

13. Plaćeni dopust

Članak 57.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sveukupnom trajanju od 8 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka ili životnog partnerstva	5 radnih dana
- rođenja ili posvajanja	5 radnih dana
-teške bolesti ili teške ozljede člana uže obitelji	3 radna dana
- smrt člana uže obitelji	5 radnih dana
(članovima uže obitelji smatraju se: bračni drug, dijete, djetetov bračni drug, unuk/unuka, roditelj, brat ili sestra koji su članovi istog kućanstva, pastorak, posvojenik, dijete bez roditelja uzeto na uzdržavanje, maćeha ili očuh, osoba koju je prema odredbama zakona radnik dužan uzdržavati, osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici ako se takva zajednica može izjednačiti s bračnom zajednicom te u formalnom ili neformalnom partnerstvu utvrđenom Zakonom o životnom partnerstvu osoba istog spola N. N. 92/14)	
- smrti ostalih srodnika	2 radna dana
(ostalim srodnici smatraju se: brat, sestra, baka, djed, stric, strina, ujak, ujna, teta, tetak, te braća, sestre i roditelji bračnog druga, nećak, nećakinja)	
- selidbe	2 radna dana
- elementarne nepogode koja je oštetila imovinu radnika	
ili imovinu člana njegove uže obitelji	5 radnih dana
- nastupanje u kulturnim i sportskim aktivnostima	2 radna dana
- pripremu polaganja ispita za vrijeme stručnog	
ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja	2 radna dana
- edukacija za potrebe radničkog vijeća	2 radna dana

PARKOVI I NASADI d.o.o. - PRAVILNIK O RADU

U svrhu prenatalnog pregleda, trudna radnica ima pravo na 1 (jedan) slobodan dan mjesečno, ali je korištenje tog prava dužna najaviti pisanim putem rukovoditelju ustrojstvene jedinice, dva dana prije zakazanog vremena za prenatalni pregled, te dostaviti dokaz o toj činjenici. U hitnom slučaju radnica će naknadno dostaviti pisani zahtjev rukovoditelju.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj ili težu bolest koji su navedeni u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

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

Direktor može radniku odobriti više od 2 radna dana plaćenog dopusta u jednoj kalendarskoj godini u slučaju nastupanja na iznimno važnim sportskim i drugim natjecanjima na državnom ili međunarodnom nivou.

Pravo na plaćeni dopust za selidbu, radnik ostvaruje na temelju potvrde nadležnog tijela o prijavi boravišta odnosno prebivališta.

Članak 58.

Radnici - dobrovoljni davatelji krvi i darovatelji krvne plazme, za svako davanje krvi, odnosno krvne plazme ostvaruju pravo na 1 (jedan) slobodan radni dan.

Radnici darivatelji koštane srži imaju pravo na 2 (dva) slobodna radna dana, a za darivanje perifernih matičnih stanica radnici imaju pravo na 1 (jedan) slobodan radni dan.

Slobodni dani iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ostvaruju se na dan davanja ili prvi idući radni dan, osim ako se s Poslodavcem ne dogovori drukčije.

Radnik je dužan, o datumu darivanja krvi, krvne plazme, koštane srži i perifernih matičnih stanica unaprijed obavijestiti neposrednog rukovoditelja najmanje tri dana prije nastupa tog događaja.

Članak 59.

Plaćeni dopust radnik koristi isključivo u vrijeme nastupa događaja temeljem kojeg ima pravo na dopust.

Ako okolnosti iz članka 57. i 58. nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

Ako okolnosti iz članka 57. i 58. nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće, s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće, radnik je dužan vratiti se na rad onoga dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, radnik može, po prethodnom odobrenju Poslodavca, nastaviti korištenje prekinutog godišnjeg odmora, o čemu se donosi odluka.

Članak 60.

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

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

14. Neplaćeni dopust

Članak 61.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Neplaćeni dopust se može odobriti posebno u sljedećim slučajevima:

- sudjelovanja u sportskim i drugim sličnim natjecanjima i skupovima te kulturno-umjetničkim programima, nakon proteka dva radna dana plaćenog dopusta u tu svrhu sukladno članku 57. ovog Pravilnika o radu,
- umjetničkog djelovanja i obavljanja umjetničkih poslova,
- sudjelovanja u radu udruga,
- stručnog obrazovanja za osobne potrebe,
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- liječenja na osobni trošak,
- zbog drugih osobnih potreba.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

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

Poslodavac može zatražiti od radnika dokaz o postojanju uvjeta za odobrenje neplaćenog dopusta.

Odluku o odobrenju korištenja te trajanju neplaćenog dopusta donosi Poslodavac.

VI ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 62.

Poslodavac je obavezan primjenjivati propise iz područja zaštite na radu i stalno raditi na unapređenju zaštite na radu.

Izbor povjerenika radnika za zaštitu na radu provodi se u skladu s odredbama Zakona o radu kojim se uređuje izbor radničkog vijeća.

PARKOVI I NASADI d.o.o. - PRAVILNIK O RADU

Ako je izabrano više povjerenika oni između sebe biraju svoga koordinatora.

Poslodavac je dužan omogućiti nesmetani rad i osposobljavanje povjerenika radnika za zaštitu na radu sukladno posebnim propisima.

Poslodavac je obavezan poduzimati mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući mjere za sprječavanje rizika na radu, odgovarajućeg osposobljavanja i obavještanja radnika te razvoja prevencije povezivanjem tehnologije, organizacije rada, uvjeta rada, ljudskih odnosa i utjecaja radnog okoliša.

Poslodavac je obavezan planirati, pripremati i provoditi radne postupke te primjenjivati tehnologiju rada tako da ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika.

Poslodavac je obavezan radnike odnosno njihove predstavnike (sindikalnog povjerenika, povjerenika radnika za zaštitu na radu) uključiti u postupak procjene rizika i o tome imati dokumentirane informacije, sukladno Zakonu o zaštiti na radu.

Propusti učinjeni u postupku procjene rizika (npr. propust uočiti vjerojatnost nastanka opasnog ili štetnog događaja na radu ili u vezi s radom, pogrešna procjena štetnosti događaja, odnosno podcjenjivanje njegove štetne posljedice i sl.) ne oslobađaju poslodavca obveza i odgovornosti u vezi sa zaštitom na radu.

Članak 63.

Poslodavac preuzima obvezu da, u svrhu osiguranja zaštite radnika tijekom njihovog rada, osigura provođenje sljedećih mjera:

- osigurati da su mjesta rada koja se koriste u svakom trenutku sigurna, održavana i u ispravnom stanju, u skladu s pravilima zaštite na radu
- osiguranje mjera zdravstvene zaštite putem obvezatnih zdravstvenih pregleda radnika u posebnim zdravstvenim institucijama, a koji zdravstveni pregledi su utvrđeni Procjenom rizika kod Poslodavca, i to za radnike koji rade na radnim mjestima s naročito otežanim i posebnim uvjetima rada
- osigurati svu potrebnu osobnu zaštitnu opremu
- osigurati posebnu zaštitu na radu za radnike kod kojih je utvrđeno oboljenje od profesionalne bolesti, kojima je nadležno tijelo za vještačenje utvrdilo smanjenu i preostalu radnu sposobnost ili su izloženi neposrednom riziku od nastanka invalidnosti ili smanjenje radne sposobnosti
- osigurati da su sredstva rada i osobna zaštitna oprema u uporabi sigurna, ispravna, održavana i prilagođena za rad te da se koriste u skladu s pravilima zaštite na radu, tehničkim propisima i uputama proizvođača tako da u vrijeme rada ne ugrožavaju radnike
- osigurati odgovarajuće osposobljavanje i obavještanje radnika za rad na siguran način

Poslodavac će povjereniku radnika za zaštitu na radu osigurati pravo uvida u provedbu mjera iz prethodnog stavka ovog članka.

Članak 64.

U svezi s provođenjem mjera zaštite na radu, povjerenik radnika za zaštitu na radu ima prava i obveze:

- osigurati potrebno vrijeme za nesmetano obnašanje dužnosti
- naknadu plaće za sudjelovanje u radu Odbora za zaštitu na radu po pozivu Poslodavca i inspeksijskom nadzoru po pozivu inspektora rada,
- sudjelovati u planiranju i unapređivanju uvjeta rada, uvođenja nove tehnologije, uvođenja novih kemikalija u radni i proizvodni proces,
- biti obaviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika

PARKOVI I NASADI d.o.o. - PRAVILNIK O RADU

- primati primjedbe radnika u svezi primjene pravila zaštite na radu
- prisustvovati inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svojim zapažanjima, odnosno zapažanjima radnika,
- pozvati inspektora kada ocijeni da su ugroženi život i zdravlje radnika, a Poslodavac propušta ili odbija provoditi potrebnu zaštitu na radu
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati informacije od značenja za njihov rad,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike na rad na siguran način,
- pristup mjestima rada radi utvrđivanja uvjeta rada,
- izvješćivati Radničko vijeće, odnosno povjerenika u preuzetoj ulozi Radničkog vijeća, o svom radu sukladno zakonu.

Posebnim sporazumom između Poslodavca i sindikata uredit će se izbor povjerenika zaštite na radu, kao i druga prava i obveze povjerenika zaštite na radu ovisno o broju zaposlenih i organizaciji zaštite na radu te drugim uvjetima kod Poslodavca.

2. Zaštita privatnosti zaposlenika

Članak 65.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju, zdravstvenom stanju i stupnju invaliditeta, o ugovorenoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i drugo.

Izmijenjeni podaci moraju se u roku od 8 (osam) dana od dana od nastale promjene dostaviti Odjelu nadležnom za kadrovske poslove kod Poslodavca.

Radnici koji ne dostave osobne podatke iz stavka 1. ovog članka snosit će štetne posljedice tog propusta.

Članak 66.

Poslodavac će odrediti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom te ih je dužna štititi u skladu sa Zakonom o radu i posebnim propisima o tajnosti osobnih podataka.

Članak 67.

Kod poslodavca se vode ili mogu voditi sljedeći podaci:

1. ime i prezime radnika
2. OIB radnika
3. spol
4. dan, mjesec i godina rođenja
5. mjesto rođenja,
6. prebivalište i adresa
7. mjesto rada
8. zanimanje
9. školska sprema
10. stručno obrazovanje

11. stručna sprema za obavljanje određenih poslova
12. poslovi (radno mjesto) koje radnik obavlja
13. radni staž radnika kod sadašnjeg poslodavca
14. radni staž radnika ostvaren do zaposlenja kod sadašnjeg poslodavca
15. da li je ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili na određeno vrijeme
16. da li je radnik invalid rada
17. zaposlenje kod drugog poslodavca
18. podaci o disciplinskim postupcima
19. datum zasnivanja radnog odnosa
20. datum prestanka radnog odnosa
21. razlog prestanka radnog odnosa.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihovih obitelji vođenje kojih je propisano Zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog i mirovinskog osiguranja.

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 68.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osiguraju uvjete u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Ponašanjima koja mogu uzrokovati uznemiravanje i spolno uznemiravanje smatraju se osobito, ali ne isključivo:

- upotreba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi za obavljanje kojih je sklopljen ugovor o radu, a kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj,
- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi ili elektroničke poruke za radno vrijeme i nakon radnog vremena

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u obavljanju svojih poslova. Uznemiravanje koje ima obilježja kaznenog djela i uznemiravanja odnosno diskriminacija radnika zbog njegove rase, spola, spolnog određenja, dobi, vjere, uvjerenja, nacionalnog podrijetla te tjelesnih i duševnih poteškoća predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

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

Obveza je svih radnika zaposlenih kod Poslodavca da u svom radu izbjegavaju bilo kakvo spolno ili drugo uznemiravanje na način da se sami tako ne ponašaju, da na eventualno takvo ponašanje upozore druge radnike i zamole ih da to u buduću ne čine, odnosno na eventualno uznemiravanje ne odvrte istom mjerom.

Ako takvo ponašanje ne dovede do prestanka uznemiravanja, uznemiravana osoba ima pravo podnijeti pritužbu, u kojoj će potanko opisati kako i kada je uznemiravana da bi se po pritužbi moglo postupiti.

Članak 69.

Komentari rukovodećih i drugih radnika koji se odnose na odijevanje, ponašanje, osobnu higijenu i druge aspekte fizičkog izgleda na radnom mjestu neće se smatrati diskriminacijom ukoliko su izrečeni u vidu savjeta, preporuke ili upozorenja, a vezano uz standarde opće higijene, kulture ponašanja i druge standarde zadane od strane poslodavca koje radnici moraju zadovoljavati na radu i u skladu s kojima su dužni postupati.

Članak 70.

Osobe koje su ovlaštene kod Poslodavca primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika su povjerenik za etiku i njegov zamjenik, koje osobe moraju biti različitog spola, a imenuje ih Direktor Poslodavca.

Radnik koji smatra da je postupcima neposredno nadređenih radnika, suradnika ili osoba s kojima redovito dolazi u doticaj uznemiravan može uložiti pritužbu.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Osobe iz stavka 1. ovog članka dužne su najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 71.

Ovlaštene osobe su dužne u što kraćem roku ispitati pritužbu radnika i ukoliko utvrdi da uznemiravanje postoji, poduzeti sve potrebne mjere kako bi radnika zaštitio od uznemiravanja te spriječio daljnje uznemiravanje. Ovlaštene osobe samostalno odlučuju koje će radnje poduzeti kako bi utvrdila sve okolnosti i činjenice potrebne za donošenje odluke o pritužbi.

Ako smatraju da je radnika potrebno zaštititi prije donošenja konačne odluke, mogu posebnom odlukom utvrditi privremene mjere za njegovu zaštitu.

Privremene mjere su:

1. oslobođenje od obveza rada radnika koji je podnio pritužbu,
2. udaljenje s rada radnika protiv kojeg je podnesena pritužba,
3. oslobođenje radnika od obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu.

Privremene mjere utvrđuju se samo za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe.

O privremenoj mjeri ovlaštene osobe obavještavaju neposrednog rukovoditelja radnika za kojeg je privremena mjera utvrđena.

U slučaju iz stavka 3. podstavka 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a u slučaju iz stavka 3. podstavka 2. ovoga članka, ako se utvrdi da je pritužba bila osnovana, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna 2 (dva) mjeseca.

Članak 72.

Ovlaštene osobe dužne su pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnesena da se pisano očituje o pritužbi, kao i da pisano očitovanje vlastoručno potpiše.

PARKOVI I NASADI d.o.o. - PRAVILNIK O RADU

Svi radnici kod Poslodavca dužni su surađivati s ovlaštenim osobama, odazvati se njihovom pozivu te priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.

U postupku rješavanja pritužbe radnika, ovlaštene osobe moraju sve radnje provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštite privatnosti svakog radnika, vodeći pri tom računa o poslovnim interesima Poslodavca.

Ovlaštene osobe moraju najkasnije u roku 30 (trideset) dana od dana podnošenja pritužbe donijeti odluku o pritužbi.

Članak 73.

Za radnika za kojeg se utvrdi da je izvršio uznemiravanje, uzimajući u obzir sve okolnosti slučaja, ovlaštene osobe mogu predložiti Poslodavcu:

1. pisano upozorenje,
2. otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora,
3. otkaz ugovor o radu.

Uz izricanje mjere iz stavka 1. podstavka 2. i 3. ovog članka ovlaštene osobe mogu utvrditi istovremeno i mjeru iz stavka 1. podstavka 1. ovog članka, te odrediti način provedbe.

U slučaju izricanja mjere iz stavka 1. podstavka 2. i 3. poslodavac mora provesti postupak otkaza ugovora u skladu s odredbama ovog Pravilnika o radu, Kolektivnog ugovora i Zakona o radu.

Odluku o mjerama iz 1. stavka ovoga članka donosi Poslodavac.

Članak 74.

Ako je pritužba podnijeta u odnosu na radnika koji je ovlašten primati pritužbe, u tom slučaju pritužba se podnosi Direktor Poslodavca, koji će odmah po primitku pritužbe imenovati drugu osobu koja će biti ovlaštena postupati u tom slučaju.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, uz uvjet da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od 8 (osam) dana od prekida rada

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Članak 75.

U provođenju postupka vezanog za zaštitu dostojanstva radnika, osobi koja provodi postupak mogu pomagati i druge stručne osobe zaposlene kod Poslodavca ili drugdje.

Članak 76.

Ako se u postupku povodom pritužbi radi uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja utvrdi da je pritužba podnesena bez razloga, s namjerom diskreditacije drugog radnika, mjere iz članka 73. moguće je izreći i prema osobi koja je podnijela neutemeljenu pritužbu.

Članak 77.

Ako je pritužba nepotpuna ili nerazumljiva ili sadrži drugi formalni nedostatak koji onemogućava da se po njoj može postupiti, osoba koja provodi postupak vratit će pritužbu podnositelju i odrediti mu rok u kojem je dužan pritužbu dopuniti ili ispraviti. Zbog hitnosti postupka rok ne može biti duži od pet dana.

Članak 78.

Ako podnositelj u navedenom roku ne vrati pritužbu, dopunjenu ili ispravljenu, smatrat će se da je odustao od pritužbe, a ako pritužba bude vraćena bez dopune ili ispravka, odbacit će se.

Članak 79.

Poslodavac je obavezan kod osiguravajućeg društva osigurati radnike za slučaj ozljede na radu, trajnog invaliditeta i smrti radnika od 0-24h.

VII PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

1. Plaća za izvršeni rad radnika

Članak 80.

Za obavljeni rad radniku pripada plaća za izvršeni rad, a za vrijeme opravdane spriječenosti za rad naknada plaće u visini utvrđenoj zakonom, drugim propisima, ugovorom o radu, ovim Pravilnikom o radu i Kolektivnim ugovorom.

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

1. osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,
2. uvećanja plaće po osnovi izvršavanja poslova i radnih zadataka (stimulativni dio),
3. povećanja plaće odnosno dodataka i ostalih primitaka na plaću sukladno ovom Pravilniku o radu i Kolektivnom ugovoru.

1.1. Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 81.

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.

Osnovica za izračun osnovne plaće za rad u punom radnom vremenu za koeficijent složenosti radnog mjesta 1,00 iznosi 325,00 EUR (slovima: tristo dvadeset i pet eura) u bruto iznosu. Koeficijent složenosti radnog mjesta 1,00 ekvivalent je za 1.000 bodova.

Osnovna plaća za pojedina radna mjesta izračunava se na način da se osnovica za izračun osnovne plaće iz prethodnog stavka ovog članka množi pripadajućim koeficijentom složenosti pojedinog radnog mjesta.

Osnovna plaća za rad u punom radnom vremenu iznosi najmanje koeficijent 3,0 (3.000 bodova), što predstavlja 975,00 EUR (slovima: devetsto sedamdeset i pet eura) u bruto iznosu.

Članak 82.

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 koeficijentom složenosti radnog mjesta.

PARKOVI I NASADI d.o.o. - PRAVILNIK O RADU

Unutarnje ustrojstvo i način rada Poslodavca utvrdit će se posebnim pravilnikom, a tablica broja bodova i koeficijenta složenosti radnih mjesta čini sastavni dio ovog Pravilnika o radu, kao njegov prilog.

S direktorom društva Nadzorni odbor društva sklapa Ugovor o radu.

Plaća direktora društva treba biti primjerena poslovima koje obavlja i stanju društva u cjelini.

Prilikom svakog povećanja minimalne zakonom propisane plaće u RH izvršit će se usklađenje osnovice za izračun osnovne plaće na način da se ista povećava u jednakom postotku u kojem je povećana zakonom propisana minimalna plaća u RH.

Članak 83.

Plaća radnika kojemu je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti i radnika nakon završene profesionalne rehabilitacije, prigodom ponude izmijenjenog ugovora o radu, sukladno Zakonu o radu, ne može biti manja od plaće za radno mjesto na kojem je prethodno radio.

1.2. Dodatak na posebne i otežane uvjete rada

Članak 84.

Radnik ima pravo na povećanje osnovne plaće radi otežanih uvjeta rada, za sate rada provedene u tim uvjetima od 10 %.

Otežani uvjeti rada su uvjeti rada za koje su procjenom rizika na radu kod Poslodavca utvrđene opasnosti, štetnosti i naponi koji bi mogli izazvati štetne posljedice za sigurnost i zdravlje radnika te je Poslodavac za slučaj postojanja takvih poslova dužan donijeti posebnu odluku kojom će biti navedeni svi takvi poslovi.

1.3. Dodatak na plaću za radni staž

Članak 85.

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

1.4. Dodatak na plaću za poseban raspored radnog vremena

Članak 86.

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

1. za rad noću	50%,
2. za prekovremeni rad	50%,
3. za rad subotom i nedjeljom	50%,
4. za rad na blagdane i neradne dane	50%,
5. za rad u drugoj smjeni kad radi izmjenično u smjenama	10 %,
6. za dvokratni rad	10%.

Radnici zaposleni u djelatnosti javnih tržišta na malo kojima je radno vrijeme raspoređeno na šest dana u tjednu imaju pravo na povećanje osnovne plaće za sate rada nedjeljom od 100%.

Ako je prisutno više uvjeta istodobno, povećanja plaće iz ovog članka se kumuliraju, uz uvjet da ne mogu prijeći 100%, a Poslodavac ih je obavezan platiti radniku s plaćom za mjesec za koji plaću isplaćuje.

Pod noćnim radom iz ovog članka smatra se rad između 22,00 sata i 06,00 sati sljedećeg dana.

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada iznad 40 sati tjedno.

Svi radnici, neovisno o rasporedu radnog vremena imaju pravo na naknadu plaće za blagdane i zakonom predviđene neradne dane samo ako prema rasporedu radnog vremena u te dane nisu morali raditi.

Ako blagdan ili zakonom utvrđen neradni dan pada u dane tjednog odmora (kada radnik inače ne bi radio po rasporedu radnog vremena) radnik nema pravo na naknadu plaće.

Ukoliko radnik duže od 5 dana privremeno obavlja poslove drugog radnog mjesta zbog zamjene odsutnog radnika ili iz bilo kojeg drugog razloga, pripada mu osnovna plaća tog drugog radnog mjesta, ukoliko je isto za njega povoljnije.

U slučaju kada postoji potreba za obavljanjem poslova drugog radnog mjesta iz stavka 8. ovog članka, Direktor će izdati drugom radniku nalog za obavljanje tih poslova.

Isplata povoljnije plaće iz stavka 8. ovog članka ostvaruje se isključivo uz posebnu odluku Direktora kojom se utvrđuje da je radnik temeljem izdanog naloga Direktora privremeno obavljao poslove drugog radnog mjesta u razdoblju dužem od 5 (pet) dana, sve sukladno članku 86. stavku 8. ovog Pravilnika o radu.

Uvećanje plaće-stimulativni dio

Članak 87.

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, radnik se može stimulirati povećanjem plaće do maksimalno 100% za mjesec u kojem je ostvario veći rezultat.

Odluku o stimulaciji radnika donosi Direktor Poslodavca na pisani prijedlog rukovoditelja odjela, odnosno voditelja odsjeka/sekcije u odsutnosti rukovoditelja, a koji prijedlog mora biti obrazložen.

Iznimno od prethodnog stavka, Direktor može donijeti odluku o stimulaciji i bez prijedloga rukovoditelja odjela, odnosno voditelja odsjeka/sekcije u odsutnosti rukovoditelja, za slučaj da je samostalno utvrdio ispunjenje jednog ili više uvjeta iz stavka 1. ovog članka, s time da odluka o stimulaciji u tom slučaju treba biti obrazložena.

Odluku o stimulaciji za radnike kojima je neposredno nadređen, Direktor donosi samostalno te ista odluka mora biti obrazložena.

Za Direktora Poslodavca visinu stimulativnog dijela plaće utvrđuje Nadzorni odbor.

Obračun stimulativnog dijela plaće primjenjuje se na osnovnu plaću radnika.

2. Naknada plaće

Članak 88.

Radnik ima pravo na odsutnost s rada uz naknadu plaće sukladno zakonu u sljedećim slučajevima:

- za dane blagdana i neradne dane određene Zakonom;
- za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust, za važne osobne potrebe;
- kad opravdano 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 je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu sa potrebama i nalogom Poslodavca,
- za rad u radničkom vijeću i sindikatu, te kao povjerenik za zaštitu na radu sukladno zakonu, Kolektivnom ugovoru i ovom Pravilniku o radu;
- organiziranih sistematskih pregleda radnika,
- u drugim slučajevima propisanim zakonom.

Članak 89.

Ako je radnik odsutan s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) do 42 (četrdeset i dva) dana, pripada mu naknada plaće u visini 80% osnovne plaće.

Naknada plaće u visini 100% iznosa plaće koju bi dobio da je radio pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili pretrpljene ozljede na radu. U slučaju bolovanja više od 42 dana zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu radniku pripada naknada u visini refundacije naknade od strane HZZO-a.

Članak 90.

Za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 91.

Ako radnik iz opravdanih razloga odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Pravo na naknadu plaće iz prethodnog stavka ostvaruje sve dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.

3. Rokovi i razdoblje isplate plaće

Članak 92.

Plaća i naknada plaće se isplaćuje unatrag, jedanput mjesečno za protekli mjesec, u pravilu najkasnije do petnaestog dana tekućeg mjeseca.

Prilikom isplate plaće i naknade plaće ili otpremnine Poslodavac je dužan u zakonskom roku radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

Ako Poslodavac u roku iz stavka 1. ovog članka radniku ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata, radniku dostaviti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

4. Drugi novčani i nenovčani primici radnika

4.1. Naknada troškova prijevoza

Članak 93.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih **troškova prijevoza na posao i s posla** u visini cijene mjesečne ili pojedinačne prijevozne karte javnog gradskog prijevoznika po najpovoljnijoj dostupnoj cijeni, za svaki dan proveden na radu, uz ograničenje maksimalnog iznosa naknade na način opisan u nastavku ovog članka.

Naknada iz prethodnog stavka 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 unutar tarifnih zona javnog gradskog prijevoznika PROMET d.o.o. prema cijeni mjesečne ili pojedinačne karte javnog gradskog prijevoznika,
- za područje koje se nalazi dalje od granica najudaljenijih tarifnih zona javnog gradskog prijevoznika PROMET d.o.o., utvrđuje se jedinstveni iznos naknade troškova prijevoza na posao i s posla, koji se izračunava na način da se cijena mjesečne ili pojedinačne karte javnog gradskog prijevoznika u najudaljenijoj zoni javnog gradskog prijevoza uveća za 20%, što ujedno predstavlja i maksimalni iznos naknade troškova prijevoza na posao i s posla.
- za područje koje se ne nalazi dalje od granica najudaljenijih tarifnih zona javnog gradskog prijevoznika PROMET d.o.o., a na toj lokaciji nema javnog gradskog prijevoza, 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.

PARKOVI I NASADI d.o.o. - PRAVILNIK O RADU

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

Radnik je dužan prijaviti odjelu nadležnom za kadrovske poslove kod Poslodavca svaku promjenu stvarnog mjesta stanovanja, a davanje netočnih podataka 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.

Naknada za troškove prijevoza na posao i sa posla isplaćuje se u novcu jednom mjesečno zajedno s plaćom.

4.2. Dnevnice za službeni put

Članak 94.

Dnevnice i troškovi službenih putovanja isplaćuju se radnicima sukladno važećim poreznim propisima, a do maksimalnog neoporezivog iznosa.

4.3. Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 95.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, naknadit će mu se troškovi do visine maksimalnog neoporezivog iznosa po prijednom kilometru.

Poslodavac će nalog za namjene iz prethodnog stavka izdati pojedinačno za svaki posao i isti ovjeriti za obračun i plaćanje.

4.4. Terenski dodatak

Članak 96.

Za vrijeme rada izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka na udaljenosti sukladno zakonu, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Visina naknade terenskog dodatka isplaćuje se maksimalno do visine najvišeg neoporezivog iznosa sukladno pozitivnim propisima.

Terenski se dodatak radniku isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za prethodni mjesec. Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 97.

Ako Poslodavac na svoj trošak osigurava radniku smještaj ili plati troškove prehrane na terenu, terenski dodatak iz prethodnog članka umanjit će se sukladno zakonu.

4.5. Naknada za odvojeni život

Članak 98.

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

PARKOVI I NASADI d.o.o. - PRAVILNIK O RADU

Naknada za odvojeni život utvrđuje se do visine najvišeg neoporezivog iznosa naknade za odvojeni život sukladno važećim poreznim propisima.

Ukoliko radniku Poslodavac osigurava (plaća) smještaj ili prehranu, visina naknade iz prethodnog stavka umanjuje se sukladno zakonu.

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

4.6. Otpremnina u slučaju odlaska u mirovinu

Članak 99.

Radnik kojemu se radni odnos prekida zbog odlaska u mirovinu ima pravo na otpremninu zbog odlaska u mirovinu najmanje u iznosu od 1.500,00 EUR (slovima: tisuću petsto eura), a najviše do maksimalnog neoporezivog iznosa koji se radniku može isplatiti u tu svrhu.

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

4.7. Jubilarne nagrade

Članak 100.

Direktor Poslodavca će donijeti odluku da se radniku isplati **jubilarna nagrada** za neprekidni radni staž kod Poslodavca za navršenih:

- 10 godina radnog staža najmanje u iznosu od 300,00 EUR (slovima: tristo eura),
- 15 godina radnog staža najmanje u iznosu od 360,00 EUR (slovima: tristo šezdeset eura),
- 20 godina radnog staža najmanje u iznosu od 420,00 EUR (slovima: četiristo dvadeset eura),
- 25 godina radnog staža najmanje u iznosu od 480,00 EUR (slovima: četiristo osamdeset eura),
- 30 godina radnog staža najmanje u iznosu od 540,00 EUR (slovima: petsto četrdeset eura),
- 35 godina radnog staža najmanje u iznosu od 600,00 EUR (slovima: šesto eura),
- 40 godina radnog staža i svakih narednih 5 godina radnog staža najmanje u iznosu od 720,00 EUR (slovima: sedamsto dvadeset eura),

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

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka najkasnije s plaćom za mjesec u kojem je stekao pravo na jubilarnu nagradu.

4.8. Prigodne nagrade

Članak 101.

Direktor Poslodavca će donijeti odluku da se radnicima isplate prigodne nagrade za Božić i Uskrs (**božićnica** i **uskrsnica**) te regres za korištenje godišnje odmora koje zbrojene zajedno u novčanom iznosu neće iznositi manje od 1.000,00 EUR (slovima: tisuću eura) u neto iznosu.

Radniku će se isplatiti jednom godišnje dar u naravi pojedinačne vrijednosti najmanje u iznosu od 133,00 EUR (slovima: sto trideset i tri eura).

4.9. Naknada za topli obrok

Članak 102.

Radnik ima pravo na naknadu za topli obrok najmanje u iznosu od 100,00 (slovima: jednu stotinu) eura mjesečno.

4.10. Dar djetetu do 15 godina starosti

Članak 103.

Direktor Poslodavca će 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) isplati **dar za** svako pojedino **dijete** najmanje u iznosu od 140 eura (slovima: sto četrdeset eura).

Pravo na isplatu dara djetetu ostvaruje i radnik koji je djetetov zakonski skrbnik.

4.11. Solidarna pomoć

Članak 104.

Obitelj radnika ima pravo na isplatu potpore za slučaj smrti radnika najmanje u iznosu od 1.200,00 EUR (slovima: tisuću dvjesto eura).

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti člana uže obitelji radnika najmanje u iznosu od 600,00 EUR (slovima: šesto eura).

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.

Odluku o isplati i visini solidarne pomoći (potpore) iz ovog članka donosi Direktor Poslodavca.

Članak 105.

Direktor Poslodavca će donijeti odluku da se radniku isplati **potpora za novorođenče**, odnosno **za posvajanje djeteta** najmanje u iznosu od 1.500,00 EUR (slovima: tisuću i petsto eura).

Članak 106.

Radnik ima pravo na pomoć (potporu), po svakoj osnovi u slučaju:

- bolovanja radnika dužeg od 90 (devedeset) dana, jednom godišnje, najmanje u iznosu od 331,81 EUR (slovima: tristo trideset jedan euro i osamdeset jedan cent),
- nastanka teškog invaliditeta (preko 50% invaliditeta) radnika, najmanje u iznosu od 600, 00 EUR (slovima: šesto eura).

Teški invaliditet (preko 50% invaliditeta) podrazumijeva konačno i nepopravljivo teško pogoršanje zdravstvenog stanja koje ima za posljedicu smanjenje životnih i radnih aktivnosti nakon završenog liječenja, utvrđeno konačnim nalazom i mišljenjem nadležnog tijela medicinskog vještačenja u postupcima ostvarivanja prava iz invalidskog osiguranja ili iz zakona kojim se reguliraju prava hrvatskih branitelja.

Pravo iz stavka 1. podstavka 2. ovog članka, radnik može ostvariti jednom u životu, i to u godini u kojoj je invalidnost utvrđena.

4.12. Nagrada za rad zbog neprekidnog prisustva na radu

Članak 107.

Radnici imaju pravo na nagradu za rad zbog neprekidnog prisustva na radu u iznosu od 233,00 EUR (slovima: dvjesto trideset i tri eura), za slučaj da su:

- u razdoblju od 1. siječnja do 30. travnja tekuće godine bili neprekidno prisutni na radu – isplaćuje se s plaćom za travanj tekuće godine,
- u razdoblju od 1. svibnja do 31. kolovoza tekuće godine bili neprekidno prisutni na radu – isplaćuje se s plaćom za kolovoz tekuće godine,
- u razdoblju od 1. rujna do 31. prosinca tekuće godine bili neprekidno prisutni na radu – isplaćuje se s plaćom za prosinac tekuće kalendarske godine.

Korištenje godišnjeg odmora i plaćenog dopusta ne smatra se prekidom prisustva na radu u smislu ovog članka.

Ukoliko za to postoji mogućnost, nagrada za rad zbog neprekidnog prisustva na radu radniku će se isplatiti kao neoporezivi primitak, dok će se u svim preostalim slučajevima nagrada, odnosno razlika nagrade iz stavka 1. ovog članka radniku obračunati kao bruto 2 iznos.

4.13. Sistematski pregled radnika

Članak 108.

Poslodavac će, ukoliko mu to dopuste financijske mogućnosti, radnicima jednom u dvije godine omogućiti sistematski pregled kod specijaliste medicine rada.

Članak 109.

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.

VIII IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 110.

Radnik koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi sa djelatnošću Poslodavca, Poslodavac će ako mu to dozvoljavaju trenutne financijske mogućnosti posebnom odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, odnosno potrebnu opremu.

Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju Poslodavcu.

O izumu kojega radnik ostvari izvan rada ili koji nema veze s radom, a u svezi s djelatnošću Poslodavca, radnik je dužan obavijestiti poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

Na ustupanje prava na izum iz prethodnog stavka, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

Posebnim ugovorom utvrdit će se nagrada radniku za primjereno tehničko unapređenje koje je predložio radnik.

IX PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 111.

Načini prestanka ugovora o radu utvrđeni su odredbama Zakona o radu.

Ugovor o radu, bez obzira da li je sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme, može se redovito otkazati.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 112.

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 i sadrži osobito:

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

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

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 113.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 114.

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)
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu)

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

Članak 115.

Opravdani razlozi za redoviti otkaz ugovora o radu smatrat će se kršenje obveze iz radnog odnosa u slučajevima:

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada Poslodavca,
- nedopuštenog korištenja imovine Poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisima Pravilnikom o radu, Etičkim kodeksom ili drugim aktom,
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nepropisanog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovog šikaniranja, mobbinga i slično,
- zlouporabe korištenja bolovanja.

Svako drugo nedopušteno ponašanje radnika ili kršenje radnih obveza mogu biti razlogom za redoviti otkaz ugovora o radu.

Članak 116.

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

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

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

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 117.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 118.

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 zbog neke druge osobite važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovorenih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa odnosno osobito važnim činjenicama smatraju se primjerice:

PARKOVI I NASADI d.o.o. - PRAVILNIK O RADU

1. odbijanje izvršenja obveze iz ugovora o radu ili naloga neposrednog rukovoditelja i/ili direktora Poslodavca,
2. neopravdano neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
3. neizvršenje naloga neposrednog rukovoditelja i/ili direktora Poslodavca,
4. nesavjesno i nemarno obavljanje posla kojim je prouzročena šteta Poslodavcu ili trećim osobama,
5. nesavjesno ili nemarno obavljanje posla uslijed čega je nastupila smrt ili oštećenje zdravlja druge osobe,
6. svakodnevno nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
7. nezakonito i nemarno raspolaganje sredstvima, dokumentima, te nesvrshodno i neodgovorno korištenje sredstava za rad,
8. neopravdano izostajanje s rada 3 dana uzastopno,
9. neopravdano izostajanje s rada 5 radnih dana tijekom kalendarske godine,
10. zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
11. konzumiranje alkohola za vrijeme rada ili dolazak na rad u pijanom stanju,
12. otuđenje ili uništavanje imovine Poslodavca,
13. izazivanje nereda, tučnjave, te grubo i necivilizirani odnos prema drugim radnicima ili strankama i sl.
14. sudjelovanje u nezakonitom štrajku,
15. protupravno pribavljanje imovinske koristi, povlastice ili druge pogodnosti u vezi s radom,
16. zloupotreba položaja (radnog mjesta) ili danog ovlaštenja,
17. krivotvorenje službene dokumentacije,
18. neovlašteno izdavanje radnog naloga i/ili drugih dokumenata,
19. odavanje poslovne tajne ili drugog podatka vezanog za poslovanje Poslodavca bez odobrenja Poslodavca,
20. kršenje propisa zaštite na radu i zaštite od požara ili obveze utvrđene odredbama Pravilnika o zaštiti na radu,
21. odbijanje suradnje s drugim radnicima i/ili iznošenje netočnih i lažnih informacija o drugim radnicima,
22. često ometanje drugih radnika Poslodavca u radu,
23. neprimjereno ponašanje i postupanje koje šteti ugledu Poslodavca, posebno kod drugih radnika, kooperanata, investitora, korisnika i svih drugih osoba i stranaka Poslodavca,
24. ponašanje koje predstavlja diskriminaciju, povredu dostojanstva, uznemiravanje po bilo kojoj osnovi,
25. verbalno neverbalno ili fizičko, spolno uznemiravanje i svako drugo neželjeno ponašanje koje ima za cilj stavljanje ili mogućnost stavljanja radnika u nepovoljniji položaj,
26. iznošenje netočnih ili lažnih informacija o poslovanju Poslodavca,
27. neprijavljivanje ili poticanje, počinjenja i/ili pomaganja izvršavanja kaznenog djela kojega od radnika, neprijavljivanje ili poticanje, počinjenja i/ili pomaganja u kršenju kojega od pozitivnih zakonskih propisa i/ili akata Poslodavca,
28. nepoduzimanje radnje koje je radnik dužan poduzeti kao rukovoditelj ili radnik s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima u okviru svojih ovlaštenja
29. nepridržavanja odredbi Etičkog kodeksa Poslodavca ili drugog akta kojim se regulira etičko i poslovno ponašanje radnika,
30. obavljanje konkurentske djelatnosti Poslodavca.

U prethodnom stavku ovog članka opravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu navedeni su primjera radi, te i svako drugo nedopušteno i neprimjereno ponašanje radnika ili kršenje radnih obaveza

i discipline koje predstavlja osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa zbog koje nastavak radnog odnosa nije moguć, može biti razlogom za otkazivanje ugovora o radu.

Članak 119.

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

Članak 120.

Prije 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.

3.4. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 121.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče u slučajevima predviđenim zakonom.

Otkazni rok

Članak 122.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

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

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je proveo kod Poslodavca u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa, (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovog članka.

Članak 123.

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

4. Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu

Članak 124.

Otpremnina je novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu Poslodavac isplaćuje radniku kojem se ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Poslodavcem, a utvrđuje se u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne bruto plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz prethodnog stavka ovog članka ne može biti veći od 10.000,00 EUR (slovima: deset tisuća eura) ili šest prosječnih mjesečnih bruto plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, u ovisnosti o tome što je povoljnije za radnika.

Članak 125.

Radnik kojem prestaje radni odnos zbog ozljede koju je pretrpio na radu ili mu je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenog člankom 124. ovog Pravilnika o radu.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka koji neopravdano odbije zaposlenje na ponuđenim mu poslovima nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

X OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 126.

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

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

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Članak 127.

Ako je zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom o radu koji obvezuje Poslodavca predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Članak 128.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnih odnosa donosi Direktor Poslodavca ili osoba koju Direktor ovlasti pisanom punomoći, osim ako zakonom, drugim propisom, Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom o radu ili drugim internim propisom, za donošenje pojedinih odluka nije ovlašteno drugo tijelo ili osoba.

Odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnih odnosa radniku se dostavljaju u pisanom obliku te mu se uručuju neposredno na njegovom radnom mjestu, uz potpis primitka odluke i naznačen datum uručjenja.

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.

Radnici su dužni redovito prijavljivati sve promjene svog prebivališta, odnosno boravišta te se Poslodavac ne smatra odgovornim za slanje pismena na pogrešnu adresu ako je do toga došlo zbog propusta radnika da prijavi promjenu prebivališta, odnosno boravišta.

XI ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 129.

Protiv odluke Poslodavca iz prethodnog članka ovog Pravilnika o radu radnik može tražiti zaštitu svojih prava, zahtjevom upućenim Poslodavcu u roku od 15 dana od dana dostave odluke.

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 2. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

XII OBRAZOVANJE I IZVJEŠĆIVANJE RADNIKA

Članak 130.

Svi radnici kod Poslodavca imaju pravo i obvezu obrazovati se na radu i uz rad. Poslodavac utvrđuje potrebu za obrazovanjem, opseg radnog vremena te termine i vrstu obrazovanja.

Radniku koji se obrazuje za potrebe procesa rada kod Poslodavca, Poslodavac može platiti troškove obrazovanja.

Poslodavac može primiti učenike i studente na praksu radi osposobljavanja uz rad.

Članak 131.

Svaki radnik ima pravo istinito i pravovremeno biti obaviješten o:

- značajnim poslovnim odlukama koje utječu na njegov ekonomski i socijalni položaj,
- prijedlozima i odlukama kojima se u skladu s odredbama ovog Pravilnika o radu uređuju radni odnosi i plaća,
- drugim pitanjima od značaja za radnike.

Radnici će se o pitanjima iz članka 1. ovoga stavka obavještavati putem oglasne ploče Poslodavca.

XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 132.

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

Članak 133.

(1) Ovaj Pravilnik objavljuje se na oglasnoj ploči Poslodavca dana 23. lipnja 2025. godine, a stupa na snagu dana 1. srpnja 2025. godine.

Članak 134.

(1) Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Poslodavca, ur. broj: 03/24-500, od dana 23. prosinca 2024. godine.

(2) 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: 03/25-11
Split, 23. lipnja 2025. godine

Direktor:


Siniša Gašparević, dipl. oec.

PARKOVI I NASADI
d.o.o.
SPLIT 1