

KOMUNALAC d.o.o.
VUKOVAR

PRAVILNIK O RADU

U Vukovaru, 26.03.2015.

Na osnovu članka 26. Zakona o radu ("Narodne novine" br. 93/14) , te temeljem ovlaštenja koja proizlaze iz Izjave o pretvorbi javnog poduzeća Komunalac Vukovar u društvo kapitala – društvo s ograničenom odgovornošću direktor društva Komunalac d.o.o. Vukovar, donosi s danom 26. ožujka 2015. godine sljedeći

PRAVILNIK O RADU

I. OSNOVNA UTANAČENJA

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se radni odnosi u trgovačkom društvu **Komunalac d.o.o.** iz Vukovara, Sajmište 174 OIB: 83101904488, (u daljnjem tekstu: Poslodavac) i to:

- zasnivanje radnog odnosa,
- zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika,
- probni rad,
- obrazovanje i osposobljavanje za rad,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- plaće i naknade plaće,
- izumi i tehnička unapređenja,
- zabrana takmičenja radnika s Poslodavcem,
- poslovna tajna,
- naknada štete,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- zaštita dostojanstva radnika,
- druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca,
- završne odredbe.

Članak 2.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije utvrđena ugovorom o radu, katalogom radnih mjesta i drugim aktom ili odlukom Poslodavca.

Odredbe ovoga pravilnika neposredno se primjenjuju i na fizičke osobe koje su kao članovi uprave Poslodavca ili u drugom svojstvu sukladno odredbama posebnog zakona, pojedinačno i samostalno, ili zajedno i skupno, ovlaštene voditi poslove Poslodavca, a koje su sa Poslodavcem sklopile ugovor o radu za obavljanje određenih poslova, osim onih odredbi kojima se uređuju pitanja radnog vremena, stanke, dnevnog i tjednog odmora te prestanka ugovora o

radu, u slučaju da su ova pitanja na drugačiji način uređena ugovorom o radu sklopljenim između tih osoba i Poslodavca.

Članak 3.

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

Pod pojmom "Poslodavac" u smislu ovog pravilnika podrazumjeva se pravna osoba za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove – **KOMUNALAC** d.o.o. iz Vukovara, Sajmište 174, OIB: 83101904488.

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

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

Članak 4.

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

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

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

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

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

Članak 5.

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

Upoznavanje radnika sa aktima navedenim u prvom stavku ovog članka obavlja se na način da se radniku prije potpisivanja ugovora o radu, omogući uvid u ovaj Pravilnik o radu, Pravilnik o zaštiti na radu ukoliko postoji obveza za njegovo postojanje, Katalog radnih mjesta, te ostalih općih akata i radno-pravnih odluka kod Poslodavca. Na zahtjev radnika pojasniti će mu se pojedine odredbe općih akata i odluka.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

O potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom i načinu odabira novog radnika odlučuje Uprava - direktor Poslodavca. U slučaju potreba organizacije rada zbog izvanrednog povećanja obima poslova nadležno tijelo - Uprava - direktor poslodavca može donijeti odluku o privremenom zapošljavanju potrebnog broja radnika (sezonski radnici) neovisno o maksimalnom broju radnika predviđenih Katalogom radnih mjesta poslodavca za pojedino radno mjesto.

Ugovor o radu

Članak 7.

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

Ugovor o radu mora sadržavati uglavke propisane Zakonom.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, a sadržava uglavke propisane zakonom i ovim Pravilnikom.

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

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

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

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Radnik je prilikom prethodno sklapanju Ugovora o radu obvezan poslodavcu donijeti sve isprave i druge potrebne dokaze kojima dokazuje stručnu spremu, kvalifikacije, radno iskustvo, itd. te mu staviti na raspolaganje sve druge podatke sukladno obrascima propisanim od poslodavca, u suprotnome poslodavac s tim radnikom neće sklopiti ugovor o radu.

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

Članak 7.a

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

Sporazum iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o:

- nazivu i sjedištu povezanih poslodavaca
- imenu, prezimenu i prebivalištu radnika
- datumu početka i završetka privremenog ustupanja
- mjestu rada i poslovima koje će radnik obavljati
- plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Pisana suglasnost radnika na sporazum iz stavka 1. ovoga članka, smatrat će se dodatkom ugovora o radu, kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje poslova kod povezanog poslodavca.

Na ustupanje iz stavka 1. ovoga članka, ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o privremenom zapošljavanju.

Povezani poslodavac se u odnosu na radnika iz stavka 1. ovoga članka smatra poslodavcem u smislu obveza primjene odredbi ovoga i drugih zakona i propisa kojima su uređeni sigurnost i zaštita zdravlja na radu.

Sadržaj ugovora o radu

Članak 8.

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

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

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

Članak 9.

Ako se radnik privremeno upućuje na rad u inozemstvo u neprekidnom trajanju dužem od trideset dana, a za vrijeme rada u inozemstvu na ugovor o radu će se primjenjivati inozemni propisi, pisani ugovor o radu mora se sklopiti ili se radniku mora uručiti pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo, te mora sadržavati, osim uglavka iz čl. 8. ovoga Pravilnika i dodatne uglavke i to o:

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

Umjesto uglavaka iz stavka 1 točke 2.,3.,4., i 5. ovog članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Ako poslodavac upućuje svoga radnika u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, koje ima poslovni nastan u inozemstvu, poslodavac može radnika, uz njegovu pisanu suglasnost, privremeno u trajanju od najduže dvije godine, ustupiti tom društvu na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca.

Na ustupanje iz stavka 3. ovoga članka, ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o privremenom zapošljavanju.

Članak 10.

U slučaju kada Poslodavac pretežno posluje sezonski, za obavljanje stalnih sezonskih poslova može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove.

U slučaju sklapanja takvog ugovora, obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje, te obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa je Poslodavac.

Osim uglavaka iz članka 8. ovoga pravilnika, ugovor iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati i dodatne uglavke o:

- uvjetima i vremenu za koje će Poslodavac uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje,
- roku u kojem je Poslodavac dužan ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u narednoj sezoni,
- roku u kojem se radnik dužan izjasniti iz ponudi iz prethodne točke, a koji ne može biti kraći od osam dana.

Ako radnik neopravdano odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu iz točke tri prethodnog stavka, Poslodavac ima pravo od radnika tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose.

Stupanje na rad

Članak 11.

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

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

Opći uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 12.

Radni odnos može se zasnovati s osobom koja je navršila 15 godina života.

Osoba mlađa od 18 godina života mora prije sklapanja Ugovora o radu priložiti pisano ovlaštenje zakonskog zastupnika ovjereno po javnom bilježniku.

S osobom mlađom od 18 godina života ne može se zasnovati radni odnos na poslovima s posebnim uvjetima rada.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 13.

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

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

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa koje moraju ispunjavati radnici mogu se utvrditi katalogom radnih mjesta ili odlukom direktora pri prijemu u radni odnos kod Poslodavca.

Popisom poslova mogu se kao posebni uvjeti utvrditi:

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

Poslodavac može za pojedine poslove sklopiti ugovor o radu i s radnikom koji nema propisan stupanj stručne spreme, ako je radnik radom osposobljen za obavljanje određenih ili sličnih poslova.

Članak 14.

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

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

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

Članak 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj činjenici koja ga onemogućava ili ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava njegov život ili zdravlje, odnosno život i zdravlje drugih osoba sa kojima radnik dolazi u dodir. Ukoliko isto propusti učiniti, radnik je počinio osobito tešku povredu radne obveze zbog koje će mu se izreći izvanredni otkaz ugovora o radu.

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

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

Trajanje radnog odnosa

Ugovor na neodređeno vrijeme

Članak 16.

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

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

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 17.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen 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 objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru 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 ili kolektivnim ugovorom.

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

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

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

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

Članak 18.

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

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

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

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita na radu

Članak 19.

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

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

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

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

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

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

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

Članak 20.

Radnik je obvezan:

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

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

Članak 21.

Zabranjen je rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava.

Zabranjeno 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 kao takvi označeni posebnim pušačkim prostorom.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 22.

Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencije iz oblasti rada, kao što su: ime, prezime, adresa, datum rođenja, mjesto rođenja, stručna sprema, radno iskustvo, JMBG, OIB, tekući račun, bračno stanje, broj djece, kao i svi ostali podatci potrebni radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

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

Radnici su obvezni nadležnom radniku dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosima.

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

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

Svi osobni podaci iz prethodnih stavaka ovoga članka su tajni.

Poslodavac imenuje posebno ovlaštenu osobu za prikupljanje, korištenje i dostavu podataka iz prethodnih stavaka ovoga članka trećim osobama kada je to određeno zakonom ili drugim propisom.

U cilju zaštite privatnosti, radnici osobne podatke iz prethodnih stavaka ovog članka dostavljaju se referentu za radne odnose kojega je imenovao Poslodavac za u zatvorenoj omotnici, osobno ili putem pošte, uz naznaku u lijevom kutu omotnice - " privatno - ne otvarati ".

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

Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 23.

Poslodavac je dužan osigurati sve uvjete za zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja propisane Zakonom o radu i drugim propisima.

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

Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad

Članak 24.

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

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

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

IV. PROBNI RAD

Članak 25.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s tim da on može trajati najduže šest mjeseci. Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 120. 121. i 125. Zakona o radu.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

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

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

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

Ocjena probnog rada mora se priopćiti radniku do isteka propisanog ili ugovorenog trajanja probnog rada. Ako do isteka toga roka radniku nije priopćena negativna ocjena njegova rada, smatra se da je zadovoljio na probnom radu.

V. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 26.

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

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

U slučaju da radnik odbije zahtjev Poslodavca za školovanje, osposobljavanje ili usavršavanje za rad Poslodavac je ovlašten otkazati ugovor o radu uz otkazni rok utvrđen člankom 122. Zakona o radu.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Poslodavaca utvrđuju se posebnim ugovorom.

Pripravnici

Članak 27.

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

Odluku o zapošljavanju pripravnika donosi direktor Poslodavca.

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

Pripravnik ostvaruje pravo na plaću u visini od 80% plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

Pripravnički staž traje najduže godinu dana, ako poseban zakon ne utvrđuje drugačije.

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

Program stručnog osposobljavanja pripravnika obuhvaća osnove koje pripravnik treba upoznati tijekom pripravničkog staža, stručnog osposobljavanja, način polaganja ispita i dr.

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

Stručni ili pripravnički ispit sastoji se od općeg i posebnog dijela.

Općim dijelom stručnog ili pripravničkog ispita provjerava se poznavanje materije koja proizlazi iz struke pripravnika. Posebnim dijelom stručnog ili pripravničkog ispita provjerava se specifično znanje potrebno za samostalno i uspješno obavljanje poslova za koje se pripravnik osposobljavao.

Članak 28.

Stručni ili pripravnički ispit polaže se pred povjerenstvom koje imenuje Poslodavac.

Ispitno povjerenstvo sastoji se od predsjednika i dva člana koji ne mogu imati niži stupanj stručne spreme od pripravnika.

Pripravniku koji ne položi stručni ili pripravnički ispit Poslodavac može redovito otkazati.

Članak 29.

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

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

Stručno osposobljavanje

Članak 30.

Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za određeno zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje posla određenog zanimanja.

Ugovor o volonterskom radu sklapa se u pisanom obliku.

Volonterski rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako zakonom nije drugačije propisano, na volontera se primjenjuju odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, naknadi plaće, prestanku ugovora o radu i druge odluke koje se po prirodi volonterskog rada ne mogu primijeniti na volontera.

VI. RADNO VRIJEME

Radno vrijeme

Članak 31.

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.

Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

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

Puno radno vrijeme

Članak 32.

Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno, ako Zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca, ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno.

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

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

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

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet radnih dana.

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

Nepuno radno vrijeme

Članak 33.

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

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

Ugovorom o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i sa radnicima koji posjeduju posebna znanja i sposobnosti potrebna Poslodavcu, a zbog obavljanja sličnih poslova ima zaključen ugovor o radu na nepuno radno vrijeme sa drugim Poslodavcem.

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

Radnik iz stavka 4. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su

poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim Poslodavcima.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u vezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.

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

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

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

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

Skraćeno radno vrijeme

Članak 34.

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

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

Prekovremeni rad

Članak 35.

Radnik je dužan na pisani zahtjev Poslodavca raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, završetka određenih radova i drugih radnji, kao i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe po slobodnoj procjeni i nalogu Poslodavca.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

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

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 32. stavka 2. i članka 33. stavka 5. ovoga Pravilnika, može raditi prekovremeno samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena («mala preraspodjela»)

Članak 36.

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

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

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

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 (pedeset) sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 (šezdeset) sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od 4 (četiri) uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno 48 (četrdeset osam) sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 4. i 5. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 (četrdeset pet) sati tjedno u razdoblju od 4 (četiri) mjeseca.

Razdoblje iz stavaka 6. i 7. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od 6 (šest) mjeseci.

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

Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog

utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

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

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 6., 7. i 8. ovoga članka.

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

Preraspodjela radnog vremena

Članak 37.

Radno vrijeme može se zbog naravi posla preraspodijeliti tako da se u pojedinim vremenskim razdobljima radi duže od punog radnog vremena, a u drugima kraće, s tim da ukupno radno vrijeme ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena za to razdoblje.

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

Ako je tako utvrđeno kolektivnim ugovorom rad u preraspodjeli može trajati i duže od četrdeset osam sati, ali ne duže od pedeset šest (56) sati tjedno, odnosno šezdeset (60) sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, uz pisanu izjavu radnika o pristanku na prekovremeni rad.

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

Poslodavac je dužan inspektorima rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo

prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Članak 38

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

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena iz članka 36. i 37. ovoga Pravilnika samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Premještaj

Članak 39.

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

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

- trudnice
- majke s djetetom do 3 godine starosti
- samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti
- roditelj teže hendikepiranog djeteta koji radi polovicu radnog vremena sukladno odredbama Zakona o radu
- maloljetnika.

Članak 40.

Radnik se može privremeno rasporediti na druge poslove bez obzira na njegovu stručnu spremu i zanimanje određeno ugovorom o radu u istom mjestu rada ili izvan mjesta rada, odlukom direktora do 30 radnih dana (jednokratno) u slučajevima potrebe organizacije rada.

Članak 41.

Direktor ne može radnika privremeno rasporediti na druge poslove više od tri puta u jednoj kalendarskoj godini.

Za vrijeme privremenog rasporeda radnik ima pravo na plaću koju bi dobio da je obavljao poslove svog radnog mjesta ukoliko je to za njega povoljnije.

Noćni rad

Članak 42.

Noćnim radom smatra se rad između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dana. Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje tri (3) sata u vremenu noćnog rada, odnosno tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu (1/3) svog radnog vremena noću. 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 rad organiziran u smjenama Poslodavac će omogućiti izmjenu smjena tako da radnik radi noću uzastopce najduže jedan tjedan. Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, Poslodavac je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu. Ako se zdravstvenim pregledom utvrdi da noćni radnik zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, Poslodavac mu je dužan rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 43.

Radnik koji radi u najmanje šest sati ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u vrijeme smanjenog opsega posla. Ovlašćuje se Uprava Poslodavca da sukladno potrebama procesa rada i odredbama Zakona o radu svojom Odlukom odredi i drugačije korištenja stanke iz stavka 1. ovog članka. Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu. Vrijeme odmora ubraja se u radno vrijeme. Maloljetni radnik ima pravo na stanku od 30 minuta neprekidno nakon četiri pol sata rada dnevno. Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenje ovoga odmora.

Dnevni odmor

Članak 44.

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

Iznimno od odredbe 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 je koristio kraći dnevni odmor.

Tjedni odmor

Članak 45.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri (24) sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz čl. 44. Pravilnika.

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

Tjedni odmor radnik će koristiti subotom i nedjeljom.

Ako radnik ne može koristiti odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje odmora u razdoblju određenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, koje ne može biti duže od dva tjedna.

Godišnji odmor

Članak 46.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna uvećano za radne dane utvrđene člankom 49. ovog Pravilnika.

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima koji su kolektivnim ugovorom, Pravilnikom, ili drugim općim aktima Poslodavca, utvrđeni kao poslovi na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguća zaštita od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom te razdoblja privremene nesposobnosti za rad koje utvrdi ovlaštenu liječniku ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Radnik koji radi na poslovima sa posebnim uvjetima rada, a kojima se priznaje beneficirani radni staž ostvaruju pravo na dodatna dva dana godišnjeg odmora.

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

Članak 47.

Državni blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora subota se ne računa u dane godišnjeg odmora.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Članak 48.

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

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan stavkom 1. ovog članka ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa (razmjerni dio godišnjeg odmora).

Članak 49.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Dužina godišnjeg odmora radnika se uvećava ovisno o:

- ostvarenom radnom stažu radnika,
- i ostalim kriterijima

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor.

Trajanje godišnjeg odmora svakog radnika određuje se tako da se osnovni broj četiri tjedna godišnjeg odmora uvećava prema kriterijima:

1. Dužini radnog staža

- | | |
|----------------------|---------------|
| - od 1 do 10 godina | 2 radna dana |
| - od 10 do 20 godina | 3 radna dana |
| - od 20 do 30 godina | 4 radna dana |
| - od 30 pa nadalje | 5 radnih dana |

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora uzimaju se u obzir oni kriteriji koje radnik ispunjava prilikom izdavanja odluke o dužini godišnjeg odmora za tekuću godinu. S naslova radnog staža, uzima se u obzir staž koji radnik ostvaruje do kraja kalendarske godine za koju se utvrđuje duljina godišnjeg odmora.

2. Posebnim okolnostima:

- 1 dan - za rad na poslovima s težim ili posebnim uvjetima rada
- 2 dana - invalid rada ili Domovinskog rata
- 1 dana - roditelju, posvojitelju, staratelju s jednim malodobnim djetetom
- 1 dana - roditelju, posvojitelju, staratelju za svako dalje malodobno dijete

- 1 dan - roditelju, posvojitelju, staratelju za svako dalje novorođenče u starosti od 0-3 godine
- 2 dana - roditelju, posvojitelju, staratelju invalidnog djeteta
- 1 dan - samohranom roditelju, posvojitelju, staratelju
- 1 dan - branitelju Domovinskog rata

Broj dana utvrđen prema kriterijima iz prethodnog stavka pribraja se na zakonski minimum trajanja godišnjeg odmora.

Dužina trajanja godišnjeg odmora po svim osnovama ne može biti veća od 30 radnih dana.

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 se određuje u visini prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad), razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

U slučaju prestanka radnog odnosa radnik ima pravo koristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo, odnosno ima pravo na naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 51.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće najmanje u visini njegove prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca. (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad) Naknada plaće isplaćuje se u rokovima utvrđenim za isplatu redovne plaće.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 52.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora za radnika utvrđuje njegov rukovoditelj rasporedom godišnjeg odmora koji će se obznaniti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine. Do toga roka Poslodavac će, kad to organizacija rada dozvoljava, odobravati godišnji odmor na pojedinačni zahtjev radnika.

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

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

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

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 53.

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

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 54.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 53. ovoga Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 53. ovoga Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 53. ovoga Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

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

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Plaćeni dopust

Članak 55.

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

- | | |
|---|--------|
| - sklapanje braka | 3 dana |
| - rođenje djeteta | 3 dana |
| - smrti supružnika, djeteta ili roditelja | 5 dana |
| - smrti roditelja supružnika, djedova ili baka, braće ili sestara | 3 dana |
| - elementarne nepogode koje su prouzročile teža oštećenja | |

ili uništenja objekta za stanovanje radnika 5 dana
Ako se tijekom kalendarske godine ponovi neki od smrtnih slučajeva iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na opetovano odsustvovanje s rada uz naknadu plaće.

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

Za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada radnik ima pravo na plaćeni dopust od pet radnih dana godišnje prema programu osposobljavanja usvojenom na radničkom vijeću, odnosno nadležnom tijelu sindikata.

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

Članak 56.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, odnosno polaganja stručnog ispita po prethodno utvrđenoj pisanoj suglasnosti Poslodavca, ovisno o potrebama Poslodavca u trajanju od 7 do 30 dana. Odobrenje za plaćeni dopust od 7 do 30 dana daje Uprava Poslodavca.

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

Radnici dobrovoljni darivatelji krvi ostvaruju pravo na dva slobodna dana s naslova dobrovoljnog darivanja krvi.

Jedan slobodan dan koriste na dan darivanja krvi, a drugi ostvaruju tijekom kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

Neplaćeni dopust

Članak 57.

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

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

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

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

VIII. PLAĆE I NAKNADE

Elementi plaće

Članak 58.

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

- osnovne plaće,
- dodatka na plaću za radni staž 0,5% za godinu radnog staža, maksimalno do 20%,
- stimulativnog dijela plaće, ako je on predviđen radnim nalogom, posebnom odlukom Poslodavca ili je rezultat ostvarene veće učinkovitosti na poslu, te u drugim slučajevima određenim posebnom odlukom poslodavca (prebačaj norme i sl.).

Članak 59.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog posla.

Plaća i naknada plaće se isplaćuju u novcu.

Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u tekućem mjesecu.

Plaća i naknada plaće su, u smislu ovog pravilnika, plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

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

Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 60.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i radnim zadacima radnog mjesta na kojem radnik radi – zanimanje radnika, izražena je u bruto iznosu – koeficijentu koja je naznačena Katalogom radnih mjesta, pojedinačno za svako zanimanje ili odlukom direktora Poslodavca, ili ugovorom o radu.

Za vrijeme pripravništva radnik prima plaću u visini od 80% od osnovne plaće pripadajućeg radnog mjesta.

Članak 61.

Poslodavac svojom odlukom može odrediti i nižu plaću od utvrđene ovim člankom, ako zapadne u poslovne poteškoće i nelikvidnost.

Odluka iz prethodnog stavka ovog članka mora biti obrazložena, s naznačenim vremenskim trajanjem i objavljena na oglasnoj ploči Poslodavca, a stupa na snagu 8 dana nakon njene objave.

Uvećanje plaće za izuzetne radne rezultate

Članak 62.

Direktor Poslodavca posebnim odlukama neposredno i po prijedlogu rukovoditelja rješava stimulatívni dio plaće, kao i dodatke na plaću za rad u posebnim uvjetima vodeći računa o odredbama ovog Pravilnika i pozitivnim zakonskim propisima.

Članak 63.

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

Iznos povećanja plaće određuje Poslodavac, na osnovu vlastite procjene ili na prijedlog rukovoditelja radnika, ali ne više od 20% .

Stimulatívni dio plaće obračunava se u postotku ili u apsolutnom iznosu.

Direktor Poslodavca će koristiti mogućnost uvećanja plaće prema odredbama ovog članka, posebno kada rad radnika utječe na ugovorene rokove završetka pojedinih poslova, odnosno očuvanja poslovnog ugleda Poslodavca.

Članak 64.

Direktor može radniku koji kontinuirano ostvaruje nadprosječne rezultate rada povisiti plaću do iznosa od 20%.

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

Članak 65.

Ako tijekom mjeseca određeni radnik ostvari ispod prosječni rezultat, odlukom poslodavca, a na prijedlog neposrednog rukovoditelja, osnovna plaća radnika može se umanjiti do 20%.

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

Pravo na povećanu plaću

Članak 66.

Osnovna plaća povećava se:

- | | |
|-------------------------------------|------|
| - za rad noću | 30%, |
| - za prekovremeni rad | 50%, |
| - za rad nedjeljom | 35%, |
| - blagdanom (samo za efektivan rad) | 100% |

Naknada plaće

Članak 67.

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

Članak 68.

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

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje zaposlenika,
- ako zaposlenik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu. Ovo pravo zaposlenik ostvaruje dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu s potrebama Poslodavca.
- obrazovanje ili osposobljavanje sindikalnih povjerenika

U slučaju prekida rada do kojeg je došlo uslijed okolnosti za koje radnik nije odgovoran, radniku pripada naknada plaće u visini 50% osnovne plaće.

U slučaju prekida rada Poslodavac može radnika uputiti na korištenje preraspodjele radnog vremena ili korištenja godišnjeg odmora, a tek ako to nije moguće radniku će se isplatiti naknada plaće iz stavka 1. ovog članka.

Članak 69.

U slučaju odsutnosti s posla zbog bolovanja do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini 70% osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju.

Naknada plaće radnik iznosi 100 posto od osnovice u slučajevima utvrđenim propisima o zdravstvenom osiguranju.

Članak 70.

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

- ako mora posjetiti liječnika, uz obvezu dokazivanja liječničkim uvjerenjem da je pregled bio potreban tijekom radnog vremena,
- ako je pozvan od suda ili drugog organa vlasti, u predmetu u kojem nema pravo na naknadu za izgubljeno vrijeme i ako nije pozvan kao okrivljeni, optuženi, osumnjičeni ili kao stranka u građanskoj parnici.

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

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 71.

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

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

Obračuni iz prethodnih stavaka ovoga članka su ovršne isprave.

Naknada troškova prijevoza

Članak 72.

Direktor Poslodavca može radniku odobriti isplatu naknade troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene gradskog prijevoza, međugradskog prijevoza, u fiksnom iznosu ili na bilo koji drugi način sukladno svojoj odluci.

Dnevnica za službeni put

Članak 73.

Radniku koji je upućen na službeno putovanje u zemlji može imati pravo na dnevnicu, ako je udaljenost veća od 80 kilometara od sjedišta Poslodavca i na naknadu putnih troškova.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju u zemlji po nalogu Poslodavca, radniku pripada dnevnicu u iznosu koji odredi poslodavac.

Radniku kojemu poslodavac odobri pravo na dnevnicu na službenom putovanju u zemlji, pripada dnevnicu u punom iznosu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena preko 24 sata, a duže od 12 sati.

Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Pola dnevnice priznaje se ako je službeno putovanje trajalo od 8 do 12 sati.

Radniku se priznaju putni troškovi u iznosu ostvarenog prijevoza sredstvima javnog prometa do i sa povratka iz mjesta u koje je upućen na službeno putovanje.

Radnik ima pravo i na naknadu stvarnog troška punog iznosa hotelskog računa za spavanje do visine cijene noćenja u hotelu kategorije s tri zvjezdice u mjestu gdje je upućen na službeni put.

Poslodavac može posebnom odlukom odobriti smještaj i troškove u hotelu više kategorije.

Troškovi i dnevnice za službena putovanja u inozemstvu obračunavaju se na način kako je to regulirano za tijela državne uprave.

Odvojeni život od obitelji

Članak 74.

Naknada za odvojeni život može se isplatiti zbog pokrića povećanih troškova života ili djelomičnog pokrića tih troškova.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 75.

Ako radnik po nalogu Poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, može mu se isplatiti naknada u visini 30% cijene litre benzina po prijeđenom kilometru.

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

Nagrada učenicima i studentima

Članak 76.

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

Solidarne pomoći

Članak 77.

Radniku ili njegovoj obitelji može se odobriti pomoć u slijedećim slučajevima:

- smrti radnika,
- smrti člana uže obitelji,
- na pisani zahtjev radnika (uz dostavu prateće dokumentacije), a po odluci direktora.

Poslodavac može, ako za to postoje uvjeti i materijalne mogućnosti isplatiti pomoć i u slučajevima otklanjanja ratnih, elementarnih i drugih šteta na

objektima za stanovanje radnika, u slučaju bolovanja radnika dužeg od 90 dana, odnosno nabavke medicinskih pomagala, kupovine lijekova ili upućivanja na stacionarno liječenje.

Jubilarnе nagrade

Članak 78.

Poslodavac može isplatiti radniku jubilarnu nagradu ukoliko mu redovito poslovanje to dozvoljava, za ukupni radni staž navršen kod istog Poslodavca određeni postotak prosječne plaće ostvarene u mjesecu koji prethodi, dodjeli za:

- 10 godina radnog staža najmanje 1.000,00 kn,
- 15 godina radnog staža najmanje 1.300,00 kn,
- 20 godina radnog staža najmanje 1.700,00 kn,
- 25 godina radnog staža najmanje 2.100,00 kn,
- 30 godina radnog staža najmanje 2.500,00 kn,
- 35 godina radnog staža najmanje 2.900,00 kn.

Otpremnina za umirovljenje

Članak 79.

Radniku prigodom odlaska u mirovinu po bilo kojoj osnovi može se odrediti pravo na otpremninu u visini od maksimalno 8.000,00 kuna, ako nije drugačije određeno pozitivnim zakonskim propisima, te prigodan dar za umirovljenje u protuvrijednosti od maksimalno 500,00 kuna.

Poklon djeci

Članak 80.

Poslodavac može jednom godišnje radnikovom djetetu za koje je dostavio rodni list, do 15 godina starosti osigurati poklon u vrijednosti do iznosa u visini porezno priznatog novčanog iznosa godišnje.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Članak 81.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,

- kada radnik navrši 65 godina života i i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o o priznanju prava na invalidsku mirovini zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i Poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 82.

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 83.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnika.

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 84.

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

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

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

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

Članak 85.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu ako radnik ne obavlja poslove i radne zadatke prema uputama Poslodavca sukladno pravilima struke i s odgovornošću,

odnosno na drugi način ne izvršava radne obveze, te ukoliko dođe do osobito teške povrede radne obveze uglavljene člankom 88. Pravilnika.

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

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini, i savjetovati se o namjeravanoj odluci davanja otkaza s Radničkim vijećem ukoliko je ono ustrojeno pri Poslodavcu.

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

Sudjelovanje ili organiziranje štrajka, koji je organiziran u skladu s odredbama Zakona o radu i kolektivnog ugovora, ne predstavlja povredu ugovora o radu, te radnik zbog toga ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Radniku se može otkazati ugovor o radu zbog organizacije ili sudjelovanja u štrajku samo u slučaju sudjelovanja u štrajku koji nije organiziran u skladu sa Zakonom o radu, te u slučaju ako za vrijeme štrajka počini drugu tešku povredu odredaba ugovora o radu.

Redoviti otkaz radnika

Članak 86.

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

Izvanredni otkaz

Članak 87.

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

- odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili internim aktom Poslodavca,
- davanje netočnih podataka, a koji su od bitnog utjecaja za donošenje odluka Uprave,
- odbijanje odnosno neizvršavanje radnog naloga,
- zlouporaba korištenja bolovanja,
- neopravdanog zakašnjenja, napuštanja posla tijekom radnog vremena, ili prije isteka radnog vremena tri puta u tijeku jednog mjeseca,

- odbijanje izvršenja rada dužeg od punog radnog vremena - prekovremeni rad, odnosno rada u preraspodjeli radnog vremena, kada priroda posla, organizacija rada, poštivanje ugovorenih rokova ili izuzetne okolnosti to zahtijevaju,
- neobavljanje odnosno neredovito ili nepravovremeno obavljanje poslova odnosno radnih zadataka,
- otuđivanje alata, materijala ili drugih sredstava Poslodavca,
- neovlašteno raspolaganje sredstvima Poslodavca i nezakonite radnje,
- zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
- raspirivanje rasne, vjerske ili nacionalne netrpeljivosti,
- falsificiranje dokumentacije, zapisnika, te odluka tijela upravljanja ili posloводства,
- povreda poslovne ili druge zakonom ili općim aktom utvrđene tajne,
- težih povreda propisa o osiguranju od opasnosti požara, eksplozije ili drugih elementarnih nepogoda, uslijed čega su nastupile štetne posljedice,
- nepoduzimanje ili poduzimanje nedovoljnih mjera zaštite na radu zbog čega je došlo do povrede radnika,
- nepoduzimanje radnji koje je dužan poduzeti poslovodno tijelo ili radnik s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima u okviru svojih ovlaštenja,
- dolazak na rad u alkoholiziranom stanju ili uzimanje alkohola ili narkotičnog sredstva za vrijeme rada, odnosno ako se odbije podvrći kontroli alkoholiziranosti,
- neopravdanog izostanka s posla tri dana uzastopno ili pet radnih dana u tijeku kalendarske godine,
- teže povrede radne obveze uslijed kojeg je nastupila smrt ili oštećenje zdravlja druge osobe,
- povrede radne obveze koja istovremeno predstavlja i kazneno djelo,
- protupravno pribavljanje imovinske koristi ili povlastica i drugih pogodnosti u vezi s radom,
- prouzrokovanje materijalne štete u visini većoj od jedne prosječne neto plaće ostvarene kod Poslodavca u mjesecu koji prethodi nastanku štete namjerno ili iz krajnje nepažnje,
- izazivanje nereda ili tuče na radu ili na drugom mjestu povezanom sa radom,
- ukoliko se zapisnikom o inventuri utvrdi manjak ili višak robe u pojedinim prodajnim mjestima, skladištima ili drugim radnim mjestima,
- povreda dostojanstva radnika,
- uništavanje imovine Poslodavca,
- nedoličan odnos ili iskazivanje netrpeljivosti prema kolegama ili poslovnim partnerima, osobito neprimjereno, nepoželjno i grubo ponašanje,
- obavljanje djelatnosti nespojivih s poslovima radnog mjesta,
- uporaba nevjerodostojne isprave u cilju ostvarivanja prava iz radnog odnosa,
- svih drugih povreda radne obveze kojima se uzrokuje poremećaj odnosa u obavljanju poslova, onemogućava ili otežava rad drugih radnika, odnosno

kojima se na drugi način izaziva poremećaj u procesu rada, kao i u slučaju svih drugih povreda radnih obveza kojima se narušava ugled Poslodavca. Smatra se da su ispunjeni uvjeti za izvanredni otkaz radnik u slučaju ostvarenja osobito teških povreda radnih obveza uglavljene prethodnim stavkom ovog članka.

Članak 88.

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

Članak 89.

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

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

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

Kolektivni višak radnika

Članak 90.

Poslodavac kod kojeg bi u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom o prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika, dužan je pravodobno i na način propisanim Zakonom o radu, savjetovati se s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

U višak radnika iz stavka 1. ovoga članka ubrajaju se radnici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca.

Poslodavac je dužan, radi provođenja obveze savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka, radničkom vijeću u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih bi mogla prestati potreba za radom radnika, broju ukupno zaposlenih radnika, broju, zvanju i poslovima radnika za čijim bi radom mogla prestati potreba, kriterijima izbora takvih radnika, iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima, te mjerama koje je poduzeo radi zbrinjavanja viška radnika.

Tijekom postupka savjetovanja s radničkim vijećem, poslodavac je dužan razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravan prestanak potrebe za radom radnika.

O provedenom savjetovanju iz stavka 1. ovog članka poslodavac je dužan obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i dostaviti joj podatke iz stavka 3. ovog članka, podatke o trajanju savjetovanja s radničkim vijećem, rezultatima i zaključcima provedenog savjetovanja, te priložiti pisano očitovanje radničkog vijeća, ako mu je isto dostavljeno. Radničko vijeće može nadležnoj javnoj službi zapošljavanja i poslodavcu uputiti svoje primjedbe i prijedloge na dostavljenu obavijest iz stavka 5. ovoga članka.

Poslodavac je dužan provesti postupak savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka i ako će nakon provedenog savjetovanja o višku radnika kod toga poslodavca i prestanku potrebe za njihovim radom odlučivati poslodavac koji nad njima ima vladajući utjecaj u skladu s posebnim propisom.

Otkazivanje ugovora o radu u postupku kolektivnog viška radnika

Članak 91.

Radnicima koji su utvrđeni viškom, radni odnos ne smije prestati tijekom razdoblja od trideset dana od dana dostave obavijesti iz članka 90. stavka 5. ovoga Pravilnika nadležnoj javnoj službi zapošljavanja.

Nadležna javna služba zapošljavanja može, najkasnije posljednjeg dana roka iz stavka 1. ovoga članka, poslodavcu pisano naložiti odgodu provođenja otkazivanja svim ili pojedinim radnicima koji su utvrđeni viškom za još najduže trideset dana, ako tijekom produženog roka može osigurati nastavak radnog odnosa radnika.

Oblik otkaza

Članak 92.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu; otkaz ne proizvodi pravne učinke prije nego što je dostavljen osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu.

Otkazni rok

Članak 93.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave, odnosno od dana odbijanja preuzimanja pismenog otpravka na radnom mjestu.

U slučaju redovitog otkaza ako ugovor o radu otkazuje Poslodavac otkazni rok utvrđuje se sukladno članku 122. Zakona o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, 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 nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

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

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

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Članak 94.

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

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

Članak 95.

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

Trajanje otkaznog roka

Članak 96.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok određuje se u trajanju određenom Zakonom o radu (čl. 122. Zakona o radu), a ugovorom o radu može se odrediti i otkazni rok u trajanju povoljnijem za radnika.

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

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

Otpremnina u slučaju otkaza

Članak 97.

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

Visina otpremnine određuje se sukladno odredbama čl. 126. Zakona o radu ili Kolektivnog ugovora, a ugovorom o radu može se odrediti i veći iznos otpremnine.

Suspenzija radnika - Udaljenje radnika s radnog mjesta

Članak 98.

Poslodavac može svojom odlukom suspendirati odnosno udaljiti radnika s radnog mjesta na određeno vrijeme, koja odluka mora biti obrazložena s uputom o pravnom lijeku.

Poslodavac može donijeti odluku iz prednjeg stavka ovog članka kada se ostvare uvjeti iz članka 88. i 113. ovog pravilnika, kao i ukoliko radnik odbije izvršiti radni nalog odnosno odluku poslodavca, a tiču se poslova i rasporeda radnog vremena koji obuhvaćaju njegovo radno mjesto, koja odluka odmah stupa na snagu, s danom njena činjenja.

Protiv takve odluke radnik može u roku od 15 dana od dana primitka odluke uložiti prigovor odnosno dati svoje očitovanje upućeno upravi poslodavca.

Radniku koji je udaljen s radnog mjesta – posla, za vrijeme trajanja udaljenja isplaćuje se neto plaća umanjena za 50%, dok se pripadajući porezi i doprinosi obračunavaju na osnovnu plaću radnika određenoj ugovorom o radu.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNIH ODNOSA

Članak 99.

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

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

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dana prijama zahtjeva za zaštitu prava radnika ne udovolji tom zahtjevu, a odluka postane konačna u društvu radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu tog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka.

Članak 100.

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

Članak 101.

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

Dostava se obavlja na radnom mjestu uz potpis radnika na kopiji podneska (odluke, radnog naloga, akta, i sl.) koji se dostavlja. Dostava će se vršiti poštom i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu ili drugom dostavnom službom na adresu prebivališta radnika samo ukoliko radnik nije na radnom mjestu.

Na kopiji odluke koja se dostavlja odnosno na povratnici radnik, pored vlastoručnog potpisa naznačuje i datum primitka.

Ako radnik odbije primitak odluke ili otkaza na radnom mjestu osoba koja dostavlja ostavit će otkaz ili odluku na radnom mjestu radnika, a na kopiju će zabilježiti uz svoj potpis razlog odbijanja, mjesto gdje je otkaz ili odluka ostavljena i datum pokušaja dostave, te će istog dana kopiju odluke ili otkaza postaviti na oglasnu ploču s naznakom datuma kada će se smatrati da je dostava valjano izvršena.

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

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

Članak 102.

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

Pritužbe na odnos prema radniku

Članak 103.

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

Sudjelovanje radnika u odlučivanju

Članak 104.

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

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

XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 105.

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

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

Članak 106.

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

Radnik može predložiti Poslodavcu prihvaćanje tehničkog unapređenja.

Članak 107.

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

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

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

Članak 108.

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

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

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

XII. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana utakmice

Članak 109.

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

Ugovorna zabrana utakmice

Članak 110.

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

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

Članak 111.

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

XIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 112.

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

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao. Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

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

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

Članak 113.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu do 1.000,00 kuna, ako je prouzrokovana:

- zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
- neopravdanim izostankom sa rada,
- odbijanjem izvršenja radnih naloga ili njegovim neizvršenjem,
- alkoholiziranjem za vrijeme rada,
- činjenje prometnih i ostalih prekršaja utvrđenih zakonskim i ostalim propisima,
- neuredno i štetno (manjak i sl.) polaganje dnevnih utržaka,
- nepoštovanja radne i poslovne discipline,
- nepoštovanje propisane zaštite na radu,
- nepoštovanje propisanih mjera protupožarne zaštite,
- nepoštovanje zakonskih odredbi ili odredbi pravila propisanih po Poslodavcu,
- nepoštovanje otkaznog roka,
- tučnjave na poslu,
- uzrokovanja zastoja u radu zbog nestručnog rukovanja sredstvima za rad.

Ako je šteta počinjena navedenim radnjama veća od 1.000,00 kn Poslodavac će zahtijevati naknadu iznosa stvarne štete prema odredbama Zakona o radu i općim pravilima o odgovornosti za štetu.

Članak 114.

Odluku o naknadi štete iz prethodnog članka ovog Pravilnika donosi Uprava Poslodavca na temelju pismenog zahtjeva i prijedloga rukovoditelja radnika.

Uprava Poslodavca nije obvezna uvažiti prijedlog rukovoditelja.

Uprava Poslodavca svojom odlukom može utvrditi da se iznos naknade štete sustegne od radnikove plaće u razdoblju od 1 - 6 mjeseci uvažavajući socijalni status radnika.

Članak 115.

U slučaju da radnik smatra da je nepravilno utvrđeno djelo ili visina paušalne štete može u roku od 8 dana od dana prijema Odluke uložiti prigovor Upravi Poslodavca, navodeći sve okolnosti koje su od utjecaja za procjenu postojanja

štete odnosno njegove odgovornosti za štetu uz navođenje dokaza za svoje navode.

Uprava, direktor Poslodavca donosi odluku po prigovoru radnika u roku od 15 dana po prijemu prigovora.

Odluka direktora je konačna i izvršna.

XIV. POSLOVNA TAJNA

Članak 116.

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

Poslovnom tajnom smatraju se i svi drugi podaci značajni za poslovanje Poslodavca, bilo da su poslovne ili osobne naravi, te o organizaciji i ustroju Poslodavca, poslovnom i proizvodnom programu i postupcima, te podaci kojima se koriste radnici u obavljanju svojih radnih obveza.

Radnik je obvezan čuvati tajnu o prihodima svojih suradnika, te o svim drugim osobnim podacima radnika.

Članak 117.

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

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

Članak 118.

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

XV. ORGANIZACIJA RADA U DRUŠTVU

Članak 119.

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

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

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

XVI. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 120.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili

spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera. Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

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

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

Članak 121.

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

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

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

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

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

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

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

Članak 122.

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

uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.

Osoba za zaštitu dostojanstva radnika može poduzeti sljedeće mjere:

a) protiv radnika koji uznemirava ili spolno uznemirava:

- Predložiti sklapanje aneksa ugovora o radu za druge poslove tj. dati joj otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora – ukoliko ta osoba – radnik odbije potpisati izmjenu ugovora o radu, dati će joj se izvanredni otkaz 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 izvanrednog otkaza ugovora o radu,
- radnika koji čini povredu uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja privremeno ga rasporediti na druge poslove ili mjesto rada,
- poduzeti druge 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 mjere i radnje po slobodnoj ocjeni Poslodavca ili imenovane osobe za zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 123.

Ako Poslodavac u roku iz čl.121. ovog Pravilnika ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

Članak 124.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

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

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

U slučaju spora teret dokazivanja je na Poslodavcu.

Članak 125.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Odredbe glave XVI. imaju se primijeniti i za slučaj utvrđenja diskriminacije kod radnika kao i mjere zaštite od diskriminacije.

XVII. OSTALA PRAVA I OBVEZE RADNIKA

Odnosi sa javnošću

Članak 126.

Sve izjave za javnost i medije odobrava direktora poslodavca.

Radnik nema pravo:

- davati bilo kakve izjave ili podatke u svezi s poslovanjem, radom ili bilo kojim drugim odnosima i situacijama bez posebnog pisanog odobrenja direktora poslodavca,
- davati izjave bilo kojim drugim pravnim fizičkim i drugom osobama, koje se tiču njegova posla i zanimanja koje obavlja kod poslodavca.

Ostale obveze

Članak 127.

Radnik je obvezan:

- sudjelovati u svim postupcima koje se vode povodom nastalih štetnih radnji, povrede ugovornih obveza iz ugovora o radu i slično, koje je radnik prouzrokovao svojim radom i postupanjem,
- pridržavati se svih odredbi ovog pravilnika, ostalih akata i odluka poslodavca.

XVIII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 128.

Sastavni dio ovog Pravilnika o radu je Katalog radnih mjesta za poslodavca kojim se pobliže uređuju prava, obveze, uvjeti zasnivanja, te opisi za sva radna mjesta kod poslodavca

Pravilnik o radu se mijenja i dopunjuje na način koji je propisan za njegovo donošenje.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana njegovog objavljivanja na oglasnoj ploči Poslodavca.

Početak primjene ovog Pravilnika prestaje važiti do sada važeći Pravilnik o radu od dana 19. rujna 2012. godine sa izmjenama.

Pravilnik se objavljuje se na oglasnoj ploči Poslodavca dana 03. travnja 2015. godine, a primjenjuje se od 13. travnja 2015. godine.

Članak 129.

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

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

U Vukovaru, 26. ožujka 2015. godine

Komunalac d.o.o. Vukovar

Direktor:

Igor Štrangarević, oec.