

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Nar.nov., br 93/14), Poslodavac Komunela d.o.o. Umag , Tribje 2, OIB: 06875741633, zastupan po članovima uprave Adrijano Jurišević i Fulvio Valenta (u nastavku teksta: Poslodavac) nakon savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, dana 18.ožujka 2015. godine donosi slijedeći:

PRAVILNIK O RADU

OPĆE ODREDBE

Predmet uređivanja

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca, a pobliže se uređuje posebno:

- temeljna prava i obveze iz radnog odnosa,
- zaštita života, zdravlja i privatnost radnika,
- postupak i mjere za zaštitu dostojanstva i zaštitu od diskriminacije radnika,
- sklapanje ugovora o radu,
- uvjeti rada,
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad
- radno vrijeme i raspored radnog vremena,
- trajanje godišnjeg odmora i dopusta
- mjerila i način obačuna i isplate plaće, naknada plaće i drugih isplata radnicima Poslodavca,
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
- osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa i materijalna odgovornost,
- prestanak ugovora o radu,
- zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem,
- naknada štete,
- postupak ostvarivanja prava i obveza u vezi s radnim odnosom,
- druga pitanja iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom.

Odredbe ovoga pravilnika primjenjuju se neposredno na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, radnike koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca ili kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca.

Odnosi s drugim pravilima i propisima

Članak 2.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca ili zakonom, primjenjuje se na radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovoga Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Temeljna prava i obveze iz radnog odnosa

Članak 3.

Radnik je obvezatan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopljen ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Poslodavac će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

Radnik materijalno i kazнено odgovara za imovinu Poslodavca koja mu je povjerena i kojom se služi u svom radu.

Radnici su obvezatni pristojno se i dolično ponašati prema strankama, poslovnim partnerima i međusobno, te prema nadređenim osobama, kao i izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad ili poslovanje Poslodavca, ili nanosi šteta ugledu Poslodavca.

Zabranjeno je svako izazivanje svađe, nereda, tučnjave te drugo nedolično ponašanje na radnom mjestu, za vrijeme i izvan radnog vremena radnika.

Radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke i isprave/dokumente koji se smatraju poslovnom tajnom. Pod poslovnom tajnom smatraju se svi podaci, isprave i informacije od osobnog interesa za Poslodavca, čije bi odavanje neovlaštenoj osobi bilo ugrožavalo poslovne interese ili bi moglo štetiti ugledu Poslodavca, odnosno nanijeti mu materijalnu ili nematerijalnu štetu. Odavanje poslovne tajne smatra se težom povredom radne obveze zbog koje se radniku može otkazati ugovor o radu.

Sva postupanja radnika koja su suprotna odredbama ovoga Pravilnika, odnosno drugim aktima Poslodavca, mogu imati za posljedicu otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.

Članak 4.

Poslodavac samostalno uređuje svoj ustroj, organizacijske cjeline i njihove djelove, strukturu i broj zaposlenih kao i uvjete koje moraju ispunjavati radnici za obavljanje pojedinih poslova.

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

Kad Poslodavac nema potrebe za radom određenom radnika može tog radnika privremeno ustupiti u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, u trajanju od neprekidno najdulje šest mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenig između povezanih Poslodavaca i pisane suglasnosti radnika. Na ustupanje radnika, sadržaj sporazuma i pisane suglasnosti radnika primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Radnik tijekom radnog odnosa ima pravo dobiti na uvid Pravilnik o radu i druge opće akte Poslodavca, a koji se nalaze na adresi sjedišta Poslodavca .

ZABRANA DISKRIMINACIJE I ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA

Postupak i mjere zabrane diskriminacije

Članak 5.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Posebno je zabranjeno stavljanje u nepovoljniji položaj osobe koja traži posao ili osobe koja radi kod Poslodavca, na temelju rase, boje kože, spola, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili društvenih teškoća.

Preventivne mjere za sprječavanje i zaštitu od diskriminacije (mjere za zaštitu od diskriminacije) sastoje se u tome da su postupci kojima se radnik ili osoba koja traži zaposlenje na bilo koji način diskriminira smatraju povredama obveze iz radnog odnosa, da osoba koja smatra da je diskriminirana ima pravo Poslodavcu, odnosno osobi koja je odlukom Poslodavca ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi zbog uznemiravanja podnijeti pritužbu zbog povrede zabrane diskriminacije te je ta osoba dužna u povodu pritužbe postupiti kao i povodu pritužbe zbog uznemiravanja.

U svrhu sprječavanja diskriminacije, Poslodavac je dužan prilikom sklapanja ugovora o radu u pisanom obliku obavijestiti radnika da je diskriminacija zakonom zabranjena kao i na mogućnost posljedica kršenja te zabrane, kako po radnika tako i po Poslodavca.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika

Članak 6.

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

Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada, osiguravajući takve uvjete rada u kojima radnici neće biti izloženi uznemiravanju, spolnom uznemiravanju niti bilo kojem obliku diskriminacije, te će u tu svrhu poduzimati preventivne mjere.

Postupci kojima se radnik uznemiruje, smatraju se povredom obveze iz radnog odnosa.

Članak 7.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ima pravo osobi koja je ovlaštena zastupati Poslodavca ili osobi koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika (u nastavku teksta: ovlaštena osoba) podnijeti pritužbu vezanu uz uznemiravanje i zaštitu dostojanstva.

Ovlaštena osoba dužna je najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastanka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Ako Poslodavac u roku iz stavka 2. ovoga članka 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 obavjestio Poslodavca u roku osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavaka 3. i 4. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtjevati povrat isplaćene naknade iz stavka 5. ovoga članka.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog diskriminacije.

Članak 8.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe, osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, odnosno ovlaštena osoba dužna je saslušati radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a, ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, i druge osobe koje o predmetu pritužbe imaju ili mogu imati saznanja, te izvesti i druge potrebne dokaze.

Saslušanje radnika može biti prisutan i njegov opunomoćenik (odvjetnik, sindikalni povjerenik i sl.).

O svim radnjama koje je provela osoba ovlaštena za zastupanje Poslodavca ili druge osobe po njezinu ovlaštenju, odnosno ovlaštena osoba, obvezatna je voditi zapisnik ili službenu bilješku.

Zapisnik se u pravilu, sastavlja prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala, te u slučaju njihova suočenja.

Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju.

U zapisniku će se posebno navesti da je osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, odnosno ovlaštena osoba, sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

Službena bilješka će se, u pravilu, sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, odnosno ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Nakon provedenog postupka, osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, u pisanom će obliku izraditi odluku u kojoj će: 1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili 2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

U slučaju točke 1. prethodnog stavka, osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, odnosno ovlaštena osoba u svojoj odluci nevesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan te će izreći, odnosno predložiti nadležnom tijelu, odnosno osobi Poslodavca, da osoba koja je podnositelja pritužbe uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te poduzeti, odnosno

predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastanka uznemiravanja. U slučaju točke 2. Iz prethodnog stavka, osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, odnosno ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Ovisno o okolnostima slučaja, osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, odnosno ovlaštena osoba može i poduzeti, odnosno predložiti i poduzimanje slijedećih mjera prema osobi protiv koje je pritužba podnesena:

- premještaj na drugo radno mjesto
- usmena opomena

Članak 9.

Ovlaštena osoba iz članka 7. ovoga Pravilnika, kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbi, dužni su kao tajnu čuvati sve podatke i isprave koje su im na bilo koji način učinjene dostupnim tijekom ili u vezi s postupkom rješavanja pritužbe te snose posljedice za suprotno ponašanje.

Ovlaštena osoba iz članka 7. ovoga Pravilnika dužna je pravodobno upozoriti sve osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe na dužnosti čuvanja tajne iz prethodnog stavka ovoga članka, u protivnom snose svu odgovornost.

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 10.

Svaka osoba može uz ispunjavanje općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa i posebnih uvjeta za rad na određenim poslovima propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom Poslodavca slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete zasnovati radni odnos kod Poslodavca.

Radni odnos zasniva se sukladno odredbama Zakona i ovog Pravilnika, sklapanjem ugovora o radu u pisanom obliku.

Ugovor o radu mora sadržavati sastojke predviđene zakonom, a pitanje koja nisu uređena ugovorom o radu rješavaju se neposrednom primjenom odredaba ovoga Pravilnika, te odluka Poslodavca donesenih temeljem ovlasti iz akata Poslodavca.

Osim djelova propisanih Zakonom o radu i aktima Poslodavca, ugovor o radu može sadržavati i odredbe koje se odnose na pravila o radu i pravila o redu koja su od bitnog značenja za obavljanje ugovorenih poslova, te druge odredbe koje utvrdi Poslodavac u dogovoru s pojedinim radnikom.

U postupku sklapanja ugovora o radu Poslodavac ne smije tražiti od osobe koja želi sklopiti ugovor o radu podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja ne mora odgovoriti.

Trajanje ugovora o radu

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se, u pravilu na neodređeno vrijeme i traje dok ga jedna od ugovorenih strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi, Zakonom određeni način.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti iznimno, u slučajevima određenim posebnim propisima ili ako postoje unaprijed utvrđeni objektivni razlozi za sklapanje ugovora o radu, koji su opravdani rokom, izvršenjem određenom posla ili nastupanjem određenom događaja, kao što privremeno povećanje opsega posla nadolaskom sezone, zamjena odsutnog radnika, ostvarivanje određenom poslovnog projekta ili poduhvata, rad pripravnika do polaganja stručnog ispita i sl.

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekidno razdoblje dulje od tri godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika ili ako je to zbog drugih objektivnih razloga dopušteno Zakonom o radu, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenog tim ugovorom, odnosno prestankom razloga zbog kojeg je sklopljen, a o čemu Poslodavac može obavijestiti radnika posljednjeg dana trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme, odnosno najkasnije prvog slijedećeg radnog dana nakon isteka

ugovora.

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

Mjesto rada

Članak 12.

Poslove radnih mjesta radnici obavljaju u mjestu koje je sjedište Poslodavca i u drugim mjestima, prema potrebi posla.

Odluka o potrebi zapošljavanja

Članak 13.

O potrebi zapošljavanja novog radnika odlučuje Poslodavac, ako se utvrdi da se uredno obavljanje poslova ne može osigurati drugačijim rasporedom radnika zaposlenih kod Poslodavca.

Provjera sposobnosti

Članak 14.

Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom, za poslove za koje je ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom Poslodavca, kao posebni uvjet, propisano prethodno radno iskustvo, određena stručna sprema ili posebna stručna znanja, može se odrediti provjera sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova za koje se sklapa ugovor o radu.

Provjeru sposobnosti provodi osoba koju imenuje Poslodavac

Potrebna zdravstvena sposobnost uvjet je za obavljanje onih poslova na kojima radnik, sukladno posebnim propisima, može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

Poslodavac će o svom trošku, prije sklapanja ugovora o radu, uputiti na liječnički pregled svaku osobu s kojom se sklapa ugovor o radu s posebnim uvjetima rada, radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova.

Za ostale poslove Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti, s tim da troškove tog pregleda snosi Poslodavac.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu dolazi u dodir, a u protivnom će snositi štetne posljedice neobavješćavanja.

Opći i posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 15.

Posebni i opći uvjeti koje moraju ispunjavati radnici utvrđuju se temeljem potreba Poslodavca, sukladno zakonu i drugim odgovarajućim pravnim aktima. Posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu smatraju se osobito: stručna sprema, radni staž, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla, radno iskustvo na određenim poslovima, te posebna zdravstvena sposobnost radnika.

Radnim slažom smatra se vrijeme koje je radnik proveo na radu, a koje dokazuje odgovarajućim ispravama.

Radnim iskustvom smatra se vrijeme koje je radnik proveo obavljajući određene poslove.

Posebnim znanjima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koja su potrebna radi uspješnog i potpunog obavljanja posla, kao što su, primjerice, znanje stranog jezika, poznavanje rada na računalu i slično.

Kad je to predviđeno posebnim propisima ili aktima Poslodavca, za obavljanje određenih poslova kao poseban uvjet može se propisati i položen poseban stručni ispit.

Za poslove za koje je kao uvjet utvrđen određeni stupanj stručne spreme, odnosno obrazovanja, može se sklopiti ugovor o radu i sa osobom koja nema utvrđeni stupanj obrazovanja, odnosno stupanj stručne

spreme, ako takva osoba ima odgovarajuće radno iskustvo na takvim poslovima, odnosno radom je osposobljena za obavljanje određenih ili sličnih poslova.

Probni rad

Članak 16.

Prilikom sklapanja ugovor o radu, može se ugovoriti probni rad, koji može trajati najdulje šest mjeseci. Provjeru stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika tijekom probnog rada provodi osoba ili tijelo koje imenuje Poslodavac.

Ako radnik za vrijeme trajanja probnog rada ne zadovolji u obavljanju poslova, te na temelju toga bude donesena odluka o prestanku ugovora o radu zbog nepovoljne ocjene njegova rada, odluka mora biti sastavljena u pisanom obliku.

Radniku kod otkaza zbog nezadovoljavanja na probnom radu pripada pravo na otkazni rok u trajanju od sedam dana.

Ako se posljednjeg dana probnog rada ne donese odluka o prestanku ugovora o radu, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, s tim da se odluka može donijeti i prije isteka probnog rada.

U slučaju privremene nesposobnosti radnika za rad tijekom trajanja probnog rada, a koja traje ukupno dulje od 15 dana tijekom trajanja probnog rada, probni rad produžava se za toliko vremena koliko je ta nesposobnost trajala. O produljivanju trajanja probnog rada odluku donosi Poslodavac prije isteka ugovorenog trajanja probnog rada.

ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA

Omogućavanje zaštite života i zdravlja

Članak 17.

Poslodavac je dužan omogućiti odvijanje procesa rada na siguran način za radnika te mu omogućiti odgovarajuće osposobljavanje za rad na siguran način.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito održavati prostorije, postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te ih prilagođavati promjeni okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik dužan je pridržavati se propisa i akata Poslodavca koji se odnose na zaštitu zdravlja i sigurnosti, kako vlastitog tako i zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba s kojima surađuje u procesu rada, te zaštitu okoliša.

U provođenju zaštite na radu i zaštite okoliša radnik je osobito dužan:

- raditi s dužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava vlastiti život i zdravlje, niti život i zdravlje drugih radnika, trećih osoba, te sigurnost opreme, uređaja, predmeta rada i sl.;
- prihvatiti osposobljavanje i provjeru znanja, sposobnosti i zdravlja, radi ostvarenja rada na siguran način, te se pridržavati mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada i stručnih osoba;
- upotrebljavati na ispravan način i brinuti o održavanju u ispravnom stanju osobnih zaštitnih sredstava i sredstava rada/uređaja koje koristi u svom radu, te pravodobno upozoriti neposredno nadređenog na kvarove i nedostatke na uređajima, strojevima, opremi, zaštitnim sredstvima i dr. kao i na postupke drugih ili pojave koje mogu uništiti opremu, sredstva rada i dr. ili ugroziti život i zdravlje ljudi;
- prilikom zasnivanja radnog odnosa upoznati Poslodavca s invaliditetom ili bolestima koje ima, a koje pri obavljanju posla mogu ugroziti život i zdravlje samog radnika ili drugih osoba ili imovinu;
- upozoriti suradnike na moguće opasnosti po život i zdravlje ili okolinu, te na dužnost poštovanja propisa i uputa/naredbi u svrhu obavljanja rada na siguran način;
- pristati na provjeru je li pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava;
- pridržavati se kućnog reda, osobito u vezi sa zabranom pušenja, te propisima i mjerama zaštite od požara.

Članak 18.

Radnik je dužan pristupiti zdravstvenim pregledima na koje bude upućen.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezatan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Dužnost dostave osobnih podataka

Članak 19.

Radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, radnici su obvezatni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o vođenju evidencije o radnicima i radnom vremenu, podatke potrebne za obračun plaće i poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i druge podatke potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

O promjenama u podacima iz prethodnog stavka, radnik je dužan pravodobno obavijestiti Poslodavca, a u protivnom sam snosi štetne posljedice svog propusta.

Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja radnik ne mora odgovoriti.

Članak 20.

Osoba ovlaštena prikupljati, obrađivati i dostavljati trećima podatke o radnicima je osoba koju Poslodavac imenuje svojim internim aktima.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo na temelju zakona ili uz izričitu prethodnu suglasnost radnika, danu u pisanom obliku.

Podaci iz članka 19. ovog Pravilnika predstavljaju poslovnu tajnu Poslodavca.

OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje radnika

Članak 21.

Poslodavac omogućava radnicima obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, sukladno mogućnostima i potrebama rada.

Radnici su dužni za potrebe svog radnog mjesta sudjelovati u oblicima obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja na koja su upućeni na teret Poslodavca, a izvan toga se obrazuju, osposobljavaju i usavršavaju u skladu sa svojim mogućnostima i potrebama.

Članak 22.

Radnik upućen na obrazovanje ima sljedeća prava:

- pravo na troškove obrazovanja;
- pravo na plaćeni dopust (odsutnost s rada uz naknadu plaće prema odredbama ovog Pravilnika);
- pravo na olakšice tijekom radnog vremena

Prava iz ovog članka pripadaju radniku samo ako redovito izvršava svoje obveze.

Članak 23.

Radnik upućen na obrazovanje dužan je, sukladno ugovoru o obrazovanju, redovito sudjelovati i u roku završiti obrazovanje, a nakon završetka obrazovanja raditi kod Poslodavca najmanje još onoliko vremena koliko je trajalo obrazovanje. U protivnom je dužan Poslodavcu naknaditi troškove obrazovanja.

Zbog opravdanih razloga Poslodavac može radnika na njegov zahtjev osloboditi obveze iz prethodnog stavka, odnosno produžiti mu rok do kojeg je dužan završiti obrazovanje.

Osposobljavanje pripravnika

Članak 24.

Osobe koje se prvi put zapošljavaju u zanimanju za koje su se školovale (pripravnici), osposobljavaju se za samostalan rad prema programu koji obuhvaća:

- upoznavanje s djelatnošću i organizacijom Poslodavca
- upoznavanje općih akata Poslodavca
- upoznavanje mjera sigurnosti na radu i zaštita od požara
- upoznavanje s poslovima zanimanja za koje se pripravnik osposobljava
- polaganje stručnog ispita, ako je to propisano zakonom ili drugim propisima

Nakon protoka pripravničkog staža, neposredno nadređena osoba daje mišljenje o osposobljenosti pripravnika.

Pripravniku koji ne položi ispit ili ne pristupi polaganju stručnog ispita iz neopravdanih razloga, Poslodavac će redovito otkazati ugovor o radu.

Članak 25.

Radi stjecanja uvjeta radnog iskustva za polaganje stručnog ispita, Poslodavac može primiti osobe na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa.

Osobe iz stavka 1. ovog članka nemaju status zaposlenika (radnika).

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa obavlja se na temelju pisanog ugovora.

Na stručno osposobljavanje bez zasnivanje radnog odnosa primjenjuju se opći propisi o radu.

RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Puno radno vrijeme

Članak 26.

Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno, ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno kraće trajanje punog radnog vremena.

Puno radno vrijeme jednokratno je i obavlja se u jednoj, dvije ili tri smjene, od ponedjeljka do subote ili prema rasporedu kojeg određuje Poslodavac.

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

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu neposrednog rukovoditelja koji o tome izdaje posebnu propusnicu, osim u situacijama kad propusnicu nije moguće pribaviti na vrijeme i tada je dovoljno da je rukovoditelj dao dozvolu.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 27.

Preraspodjela radnog vremena može se obaviti kad to zahtijeva priroda djelatnosti, odnosno poslovi i radni zadaci, organizacija rada, bolje korištenje radnog vremena, te izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima.

Radno vrijeme preraspoređuje se tijekom kalendarske tako da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom dulje od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme iznosi najdulje 48 sati tjedno.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje dulje od punog ili nepunog radnog vremena može trajati dulje od četrdeset osam sati tjedno, ali ne dulje od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je sklopljen sporazum između radničkog vijeća i Poslodavca i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

Nepuno radno vrijeme

Članak 28.

Rad u nepunom radnom vremenu ugovorit će se ako organizacija rada, priroda i opseg posla ne zahtijevaju rad u punom vremenu, a može se ugovoriti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Ako to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva radnika, svaki u nepunom radnom vremenu.

Na zahtjev radnika koji radi nepuno radno vrijeme, Poslodavac će nastojati omogućiti rad u punom radnom vremenu, ako se za takvim radom ukaže potreba.

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

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju prava iz radnog odnosa, sukladno Zakonu o radu.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 29.

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

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

Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ne mogu se na takvim poslovima zaposliti kod drugog Poslodavca niti im se može odrediti prekovremeni rad. Iznimno, radnik koji radi na poslovima za koje je radno vrijeme skraćeno, obvezatan je u preostalom vremenu do punog radnog vremena obavljati druge poslove na kojima ne postoje štetni utjecaji, ako je to određeno ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Noćni rad

Članak 30.

Rad između 22 sata i 6 sati idućeg dana, smatra se noćnim radom.

Ako je rad organiziran u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik radi noću uzastopce najviše tjedan dana.

Prekovremeni rad

Članak 31.

Na pisani zahtjev Poslodavca radnik mora raditi prekovremeno u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u svim drugim slučajevima prijeke potrebe, a posebno:

- ako radnik iz iduće smjene nije došao na posao, a ne može ga zamijeniti drugi radnik, pa bi u protivnom moglo doći do štetnih posljedica za Poslodavca, odnosno radi zamjene iznenadno odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju ili redovitom smjenskom radu, na poslovima o kojima ovisi sigurnost ljudi i imovine;
- ako je to nužno da bi se završio proces rada, radovi ili druge složene radnje čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čije bi obustavljanje ili prekidanje nanijelo znatnu materijalnu štetu Poslodavcu;
- ako je to nužno da se spriječi kvarenje sirovina, materijala ili otkloni kvar na sredstvima za rad ili izvrše drugi neodgodivi poslovi pa bi njihovo neizvršavanje nanijelo štetu Poslodavcu;
- u drugim slučajevima određenim zakonom ili drugim propisom.

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 sedam dana od dana kad je prekovremeni rad naložen.

Članak 32.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- malodobnom radniku;

- radniku kojemu bi, prema mišljenju nadležnog liječnika, takav rad mogao pogoršati zdravstveno stanje;

- radniku koji radi u skraćenom radnom vremenu, izjednačenim s punim radnim vremenom;
- radniku koji radi polovicu radnog vremena iz zdravstvenih razloga;
- roditelju koji radi u skraćenom radnom vremenu zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

Samo u slučaju više sile ili uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, prekovremeno mogu raditi:

- trudnica;
- majka s djetetom do njegove navršene tri godine života;
- samohrani roditelj s djetetom do njegovih navršenih šest godina života;
- radnik koji radi u nepunom radnom vremenu.

Članak 33.

Odluku o prekovremenom radu donosi neposredno nadređeni.

Prigovor protiv odluke o prekovremenom radu ne odgađa izvršenje te odluke i radnik je dužan odraditi prekovremeni rad bez obzira na prigovor.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 34.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta.

Vrijeme korištenja odmora (stanke) određuje svojom odlukom Poslodavac.

Vrijeme provedeno na odmoru tijekom rada (stanci) ubraja se u radno vrijeme.

Dnevni odmor

Članak 35.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

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

Tjedni odmor

Članak 36.

Radniku se mora osigurati tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, u pravilu nedjeljom, te se tom odmoru pribraja dnevni odmor iz čl. 34. ovog Pravilnika,

Ako je prijeko potrebno da radnik radi nedjeljom, odnosno na dan tjednog odmora, osigurat će mu se korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju, prema dogovoru s neposredno nadređenim te u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Godišnji odmor

Članak 37.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, što se uvećava do najviše 30 radnih dana, a uvećavaju se radniku prema pojedinačno određenim mjerilima ovog Pravilnika.

Radnik koji radi na poslovima, utvrđenim kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, ovim Pravilnikom ili drugim općim aktima Poslodavca 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 5 tjedana, a najviše 30 radnih dana.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

U broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika, u smislu čl. 79. st. 1. Zakona o radu, računaju se oni dani koji su rasporedom radnog vremena određeni kao radnikovi radni dani.

Članak 38.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada, određen prema odredbama ovoga Pravilnika.

Članak 39.

Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći, niti mu se ono može uskratiti, a ne može mu se ni isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora, a suprotan sporazum nema pravni učinak.

Iznimno, u slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, koja se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 40.

Najkraće trajanje godišnjeg odmora iz članka 37. ovoga Pravilnika uvećava se radniku prema pojedinačno određenim mjerilima:

S obzirom na stupanj obrazovanja/stručne spreme, i to za:

- | | |
|-------------------|--------|
| - radnicima s VSS | 3 dana |
| - radnicima s VŠS | 2 dana |
| - radnicima s SSS | 1 dan |

S obzirom na dužinu radnog staža, i to kako slijedi:

- | | |
|-----------------------|--------|
| - od 5 do 10 godina | 1 dan |
| - od 10 do 15 godina | 2 dana |
| - od 15 do 20 godina | 3 dana |
| - od 20 do 25 godina | 4 dana |
| - od 25 do 30 godine | 5 dana |
| - od 30 i više godina | 6 dana |

Navršene godine radnog staža utvrđuju se na dan 31. prosinca kalendarske godine za koju radnik koristi godišnji odmor.

S obzirom na socijalne i zdravstvene uvjete, i to:

- | | |
|--|---------|
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku sa jednim malodobnim djetetom | 2 dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po | 1 dan |
| - samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s malodobnim djetetom | 3 dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta, s težim smetnjama u razvoju, na temelju nalaza liječnika nadležne zdravstvene ustanove bez obzira na ostalu djecu | 3 dana |
| - invalidu rada i invalidu Domovinskog rata s više od 50% invalidnosti | 3 dana. |

S obzirom na uvjete rada:

- | | |
|--|-------|
| - rad pod nepovoljnim uvjetima rada (rad na otvorenom) | 1 dan |
|--|-------|

Dodatni dani godišnjeg odmora, prema mjerilima iz prethodnog članka, zbrajaju se i pribrajaju osnovici, sukladno čl. 37. ovoga Pravilnika.

Članak 41.

Ukupno trajanje i vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se odlukom o korištenju godišnjeg odmora koju donosi Poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, koja sadržava podatke na temelju kojih je utvrđeno ukupno trajanje godišnjeg odmora pojedinom radniku.

Članak 42.

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 duljem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine, osim ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljni, 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 3. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljni, 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.

Raspored korištenja godišnjeg odmora određuje Poslodavac, u skladu s organizacijom rada, te koliko je moguće prema potrebama i željama radnika, u pravilu tijekom zime.

Radnik ima pravo koristiti dva puta godišnje po 1 dan godišnjeg odmora kad želi, o čemu je dužan prethodno obavijestiti neposredno nadređenog, najkasnije 3 dana prije korištenja.

Plaćeni dopust

Članak 43.

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće kao da je radio u trajanju do ukupno 7 radnih dana godišnje, za važne osobne potrebe kako slijedi:

- za sklapanje braka ili životnog partnerstva 3 dana
- za rođenje djeteta 3 dana
- u slučaju teže bolesti ili smrti bračnog ili izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, djeteta, roditelja, posvojitelja, pastorka ili posvojećeta i unuka 5. dana
- u slučaju teže bolesti ili smrti drugih krvnih srodnika u ravnoj liniji i njihovih supružnika ili životnih partnera, braće i sestara, djece bez roditelja koje radnik uzdržava, očuha ili maćehe, te osoba koju je radnik po zakonu dužan uzdržavati 2 dana
- za selidbu u mjestu prebivališta 1 dan
- za selidbu u drugo mjesto prebivališta 2 dana
- za sudjelovanje na sindikalnim aktivnostima 2 dana
- dobrovoljnim davateljima krvi 1 dan

Plaćeni dopust uz naknadu plaće koristi se isključivo u vrijeme nastupanja, odnosno neposredno nakon događaja zbog kojeg radnik ima pravo na taj dopust.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u točki jedan ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi dan plaćenog dopusta u pravilu se koristi na dan darivanja krvi, a u slučaju nemogućnosti korištenja na dan darivanja, dan plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s Poslodavcem. Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svako dobrovoljno davanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Neplaćeni dopust

Članak 44.

Ako to dopušta priroda posla, Poslodavac može, odobriti radniku na njegov zahtjev neplaćeni dopust, za važne osobne potrebe, kao što su izgradnja ili adaptacija vlastitog stana ili kuće, njega bolesnog člana uže obitelji, životnog partnera te neformalnog životnog partnera, stručno obrazovanje ili usavršavanje ili doškolovanje, te iz drugih opravdanih osobnih razloga.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa i u vezi s njim, ako zakonom nije drukčije određeno.

PLAĆE, NAKNADA PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

Plaće, naknada plaće i ostala primanja

Članak 45.

Za obavljeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na (bruto) plaću koja se isplaćuje u novcu, najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju (bolovanje do 42 dana), zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u visini od 80 % od njegove osnovne plaće.

Naknada iz stavka 2. ovoga članka ne može biti niža od 70% utvrđene osnovice za naknadu, sukladno propisima o zdravstvenom osiguranju.

Ako je zaposlenik na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada mu naknada u visini 100% od osnovice za naknadu plaće koja se utvrđuje prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

Radnik ima pravo i na druga primanja utvrđena zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu.

Članak 46.

Plaća obuhvaća osnovnu plaću i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja Poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca, ovog Pravilnika ili drugog propisa, isplaćuje radniku za obavljeni rad.

Članak 47.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima predstavlja umnožak osnovice i pripadajućeg koeficijenta složenosti poslova.

Osnovica za izračun mjesečne osnovne plaće je novčana svota propisana u bruto iznosu.

Osnovicu iz ovog Pravilnika određuje Poslodavac posebnom odlukom.

Popis radnih mjesta s koeficijentom složenosti poslova za svako radno mjesto dani su u prilogu ovog Pravilnika i čine njegov sastavni dio.

Pod normalnim učinkom podrazumijeva se izvršavanje poslova koje obavlja, a na temelju plana i programa rada, organizacije poslovanje te naputaka Poslodavca.

Članak 48.

Koeficijent složenosti poslova radnog mjesta određeni su prema važnosti radnog mjesta za poslovanje Poslodavca, potrebnom stupnju obrazovanja, potrebnom radnom iskustvu, stupnju odgovornosti radnog mjesta, potrebnom stupnju kreativnosti i inicijative, kao i ostalim sposobnostima potrebnim za rad na određenom radnom mjestu.

Plaća pripravnika utvrđuje se u visini 85 % osnovne plaće stupnja složenosti odnosno zanimanja za koje se osposobljava.

Dodaci na plaću

Članak 49.

Dodatak za ukupni radni staž utvrđuje se u visini 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 50.

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi u dane blagdana ili neradne dane propisane Zakonom, u noćnom radu, nedjeljom ili prekovremeno, ima pravo na slijedeće povećanje plaće:

- za prekovremeni rad

- 50%

- za rad u dane blagdana i u neradne dane utvrđene zakonom - 50%
- za rad nedjeljom - 35%
- za rad noću - 40%

Za vrijeme provedeno na pasivnom dežurstvu (pripravnosti za rad), utvrđeno temeljem odluke Poslodavca i evidencije o satima provedenim na pasivnom dežurstvu, zaposleniku će se isplatiti naknada 10% satnice redovnog rada u tekućem mjesecu za svaki sat pasivnog dežurstva.

Članak 51.

Pravo na povećanje plaće prema članku 50. ovog pravilnika radnik ostvaruje samo za sate rada u uvjetima zbog kojih ostvaruje dodatke na plaću. Ako radnik ostvaruje pravo na dodatke na plaću temeljem više kriterija iz čl. 50. dodaci na plaću zbrajaju se.

Stimulativni dio plaće

Članak 52.

Za ostvarene natprosječne rezultate u radu radnik može ostvariti dodatak za uspješnost na radu, koji može iznositi godišnje najviše tri plaće radnika koji ostvaruje dodatak i ne može se ostvariti kao stalni dodatak uz plaću.

Kriteriji i način isplate stimulativnog dijela plaće iz stavka 1. ovoga članka bit će utvrđeni pravilnikom. Pravilnik iz stavka 2. ovoga članka poslodavac će donijeti na način propisan zakonom.

Članak 53.

Radniku koji je sudjelovao u štrajku, plaća i dodaci na plaću mogu se umanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

Naknade plaće

Članak 54.

Radniku pripada naknada plaće kad iz opravdanih razloga, određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, ne radi.

Članak 55.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće u prethodna tri mjeseca, za vrijeme dok ne radi zbog:

- godišnjeg odmora;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja za potrebe Poslodavca;
- plaćenog dopusta;
- za vrijeme zastoja u poslu za kojeg nije kriv radnik, a do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca.

Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad određuje se od osnovice utvrđene prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

Naknade troškova

Članak 56.

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

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni mjesečne (kuponske), odnosno pojedinačne prijevozne karte.

U slučajevima kada postoji mogućnost korištenja više alternativnih sredstava javnog prijevoza različite cijene, radnik ima pravo na nadoknadu prijevoza s posla i na posao u visini cijene one vrste i onog načina javnog prijevoza koja je najpogodnija za Poslodavca.

Ako radnik ne može koristiti mjesni javni prijevoz za dolazak na posao i odlazak sa posla jer isti nije organiziran, ili se ne može koristiti na način da omogućuje pravovremeni dolazak i odlazak sa posla, naknada troškova prijevoza na posao i sa posla utvrđuje se u visini cijene karte mjesnog javnog prijevoza najbližeg mjesta na području Istarske županije u kojem je takav prijevoz organiziran.

Naknadu troškova prijevoza ne može ostvariti radnik kojemu je mjesto stanovanja unutar područja naselja Umag.

Naknada troškova prijevoza priznaje se za prijevoz u jednom pravcu do 20 kilometara, odnosno za prijevoz na posao i s posla do ukupno najviše 40 kilometara.

Naknada za troškove prijevoza na posao i sa posla isplaćuje se jednom mjesečno, prilikom isplate plaće, a prema evidenciji o prisutnosti na radu.

Članak 57.

Radnik koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeno putovanje u zemlji, ima pravo na dnevnicu i na naknadu putnih troškova. Puni iznos dnevnice se utvrđuje u svoti koja je aktom ministra financija utvrđena kao neoporeziva.

Radniku na službenom putovanju u zemlji pripada dnevnicu u punom iznosu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena više od 24 sata, a dulje 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 od mjesta stanovanja, odnosno sjedišta poslodavca, do mjesta u koje je upućen na službeno putovanje.

Radnik ima pravo i na naknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje u visini cijene noćenja u hotelu kojeg je odredio poslodavac.

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

Službenim putovanjem ne smatra se rad na terenu.

Službeno putovanje isključuje prekovremeni rad.

Članak 58.

Ako radnik po nalogu Poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Članak 59.

Radniku koji ostvaruje pravo na puni godišnji odmor može se isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora u visini jedne polovine neoporezivog iznosa utvrđenog pravilnikom o porezu na dohodak.

Regres iz stavka 1. ovoga članka bit će isplaćen u cijelosti, jednokratno, a isplaćuje se najkasnije do kraja mjeseca lipnja za tekuću godinu.

Članak 60.

Za božićne blagdane radnicima će se isplatiti prigodna godišnja nagrada (božićnica) u visini jedne polovine neoporezivog iznosa utvrđenog pravilnikom o porezu na dohodak, a koja se godišnja nagrada isplaćuje u mjesecu prosincu.

Pravo na prigodnu nagradu imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca i koji su u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje prigodna nagrada, efektivno radili najmanje šest mjeseci.

Članak 61.

U povodu dana Svetog Nikole radniku će se isplatiti, po svakom djetetu mlađem od 15 godina, naknada na ime dara djetetu, u visini od 600,00 kuna neto.

U slučaju da oba roditelja rade kod istog Poslodavca pravo na naknadu iz stavka 1. može ostvariti samo jedan od roditelja.

Novčani iznos iz stavka 1. ovoga članka, isplaćuje se radniku u mjesecu prosincu za tekuću godinu.

Pravo iz prethodnog stavka imaju radnici samo za djecu koja su radi korištenja poreznih olakšica upisana u porezne kartice radnika kao uzdržavani članovi uže obitelji.

Članak 62.

Kad radnik odlazi u mirovinu, Poslodavac će mu isplatiti otpremninu u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku isplate otpremnine.

Pravo iz prethodnog stavka ima radnik koji odlazi u starosnu, prijevremenu starosnu ili invalidsku mirovinu.

Članak 63.

Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni rad kod Poslodavca (odnosno njegovim pravnim prednicima) za navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina radnog staža.

Visina jubilarne nagrade određuje se u neto iznosu kako slijedi:

- 10 godina radnog staža -	1.500,00 kuna
- 15 godina radnog staža -	2.000,00 kuna
- 20 godina radnog staža -	2.500,00 kuna
- 25 godina radnog staža -	3.000,00 kuna
- 30 godina radnog staža -	3.500,00 kuna
- 35 godina radnog staža -	4.000,00 kuna
- 40 godina radnog staža -	5.000,00 kuna.

Radniku se jubilarna nagrada isplaćuje temeljem odluke Poslodavca, prvi idući mjesec nakon mjeseca u kojem je ostvario pravo na isplatu jubilarne nagrade, a najkasnije do isteka kalendarske godine u kojoj je to pravo ostvareno.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovog članka, radniku kojem prestaje radni odnos kod Poslodavca, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti radniku ili njegovim nasljednicima, slijedećeg mjeseca po prestanku rada.

U smislu stjecanja prava na jubilarnu nagradu iz stavka 1. ovoga članka razdoblja opravdane odsutnosti s rada utemeljene na zakonu smatraju se vremenom provedenom na radu, s tim da razdoblje opravdane odsutnosti s rada, za koje vrijeme prava i obveze iz radnog odnosa miruju, ne prekida neprekinuti rad, ali se u njega ne uračunava.

Članak 64.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada u visini 7.500,00 kn neto i troškova pogreba,

- smrti radnika u visini 5.000,00 kn neto

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti bračnog druga, roditelja, djece, usvojene djece i djece na skrbi u visini 3.000,00 kn neto.

Radnik ima pravo na pomoć i u slučaju:

- bolovanja dužeg od 90 dana, u visini 2.500,00 kn neto, jednom godišnje,

- nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika, u visini 2.500,00 kn neto,

- radi nabave prijeko potrebnih lijekova za radnika, dijete ili supružnika, u visini 2.500,00 kn neto.

Pojedinačne odluke o dodjeli pomoći donosi Poslodavac.

Članak 65.

Radnici su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja, posljedica ozljeda na radu i profesionalne bolesti, tijekom 24 sata.

Članak 66.

Učenicima i studentima koji obavljaju praksu može se isplatiti nagrada u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pravilniku o porezu na dohodak.

NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu

Članak 67.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzroči štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu prouzroči više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je prouzročio.

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

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

Odluku o odgovornosti radnika, naknadi štete i oslobađanju od plaćanja naknade štete donosi poslodavac.

Članak 68.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 3.000,00 kn, ako je prouzročena:

1. tučnjavom dva ili više radnika u vrijeme rada;
2. zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena;
3. neopravdanom izostanku sa rada;
4. neprimjerenim rukovanjem sredstvima rada;
5. nemarnim, nestručnim obavljanjem poslova i radnih zadataka, odnosno obavljanjem povjerenih poslova sa zakašnjenjem i mimo određenih rokova;
6. korištenjem sedstava rada s nepažnjom i oštećenje sredstava rada;
7. odbijanjem stavljanja na raspolaganje Poslodavcu dostave materijala, koji su pohranjeni na računalu kojim se koristi;
8. neprimjerenim odnosom prema strankama i suradnicima; te
9. prestankom rada prije isteka otkaznog roka.

Članak 69.

Ako je šteta prouzročena štetnom radnjom znatno veća od utvrđenog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Odgovornost Poslodavca

Članak 70.

Ako je radnik pretrpio štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac mu je dužan naknaditi štetu po općim pravilima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka, odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Donošenje odluka

Članak 71.

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili s njim u vezi, donosi osoba Poslodavca, ovlaštena prema zakonu zastupati Poslodavca ili od nje ovlaštena osoba, ako zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom za donošenje pojedinih odluka nije ovlaštena druga osoba.

U svezi s ovlastima za donošenje odluka i zastupanje o pitanjima iz radnog odnosa radnika, podredno se primjenjuje Zakon o obveznim odnosima, kao opći propis obveznog prava.

Zaštita prava

Članak 72.

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

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

Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili aktom Poslodavca predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika niti na postupke ostvarivanja novčanih tražbina iz radnog odnosa.

Dostava odluka

Članak 73.

Pismena se, u pravilu, dostavljaju radnicima osobno neposrednim uručivanjem na radnom mjestu, a u slučaju odsutnosti radnika s radnog mjesta preporučeno, a ako se pismeno mora osobno uručiti radniku, preporučeno s povratnicom preko izručitelja poštanskih usluga ili preko javnog bilježnika na adresu prebivališta, a u slučaju da je radnik prijavio osobi zaduženoj za kadrovske poslove Poslodavca adresu boravišta ili drugu adresu za dostavu pošte, odluka će se dostaviti na tu adresu.

Pismeno koje se ne mora osobno uručiti radniku koji je odsutan s radnog mjesta, smatrat će se dostavljenim ako je predano odraslom članu njegova kućanstva.

Ako se radnika, kojem se pismeno mora osobno uručiti, ne zatekne na adresi prebivališta, odnosno adresi koju je dao Poslodavcu, izvršitelj poštanskih usluga ili javni bilježnik ostavit će pisanu obavijest o roku u kojem se pismeno može podići.

Ako se dostava ne može obaviti ni na koji prethodno navedeni način ili radnik po ostavljenoj pisanoj obavijesti, pismenu pošiljku u ostavljenom roku ne preuzme ili ako odbije primiti pismeno, pismeno se stavlja na oglasnu ploču u sjedištu Poslodavca ili organizacijske jedinice u kojoj radnik radi. Protekom roka od osam dana od dana kad je pismeno stavljeno na oglasnu ploču smatra se da je dostava izvršena.

Ako radnik odbije potpisati primitak pismena, osoba koja je dostavlja o tome će sastaviti zabilješku s naznakom datuma dostave, razlozima odbijanja potpisivanja te može bitnim svjedocima, s tim da se dostava smatra uredno izvršenom.

Radnik se ne može pozivati na neznanje o činjenicama/aktima objavljenima na netom opisani način,

Ako radnik ima opunomoćenika, dostavljanje se obavlja osobi koja je određena za opunomoćenika.

U odnosu na ostala pitanja u svezi s dostavom pismena radniku, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe Zakona o parničnom postupku.

Članak 74.

Poslodavac može, kad to njegovi interesi zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno, utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostora radi sprječavanja otuđivanja imovine Poslodavca, uz obvezu poštovanja dostojanstva osoba koje izlaže takvoj kontroli.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 75.

Radniku ugovor o radu prestaje na način i uz uvjete utvrđene zakonom.

Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 76.

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

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, 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);
- 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).

Radi raspoređivanja radnika na druge poslove ili drugo radno mjesto, Poslodavac može radniku redovito otkazati ugovor o radu uz istovremeni prijedlog za sklapanje novog ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

Članak 77.

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

Poslodavac će prilikom poslovno i osobno uvjetovanog otkazivanja ugovora o radu uzeti u obzir i druge dodatne kriterije (npr. kvaliteta rada, dodatne vještine, urednost u izvršavanju radnih zadataka, odnos prema kolegama, nadređenima te strankama ...) temeljem kojih će otkazivati ugovore o radu. Ti će kriteriji biti definirani prije donošenja odluke o otkazu, sukladno Zakonu o radu i o njima će se očitovati radničko vijeće/sindikalni povjerenik u postupku savjetovanja prije otkazivanja.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka kršenja tih obveza te mu omogućiti da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da tako postupi.

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 ili kolektivnim ugovorom, ili u slučaju ako za vrijeme štrajka počini drugu tešku povredu odredaba ugovora o radu.

Redoviti otkaz radnika

Članak 78.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 79.

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme može se otkazati i bez obveze poštovanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, sukladno Zakonu o radu.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se, primjerice:

1. namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu;
 2. zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti;
 3. konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada, ili dolazak na rad u pijanom stanju;
 4. otuđenje ili uništavanje imovine Poslodavca;
 5. izazivanje nereda, i tučnjave, te grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima ili strankama i sl.;
- U slučaju nezakonitog izvanrednog otkaza koji je radnik dao Poslodavcu, Poslodavac ima pravo na naknadu štete.

Udaljenje radnika

Članak 80.

Radnik može biti privremeno udaljen s radnog mjesta, osobito u sljedećim slučajevima:

1. kad bude zatečen u izvršenju teže povrede radne obveze;
 2. kad je zbog neispunjavanja ili neurednog ispunjavanja svojih radnih obveza znatno poremetio odvijanje procesa rada;
 3. kad su zbog teže povrede radne obveze bitnije poremećeni međusobni odnosi radnika;
 4. kad postoji opasnost od ponavljanja povrede radne obveze, prikrivanja dokaza, utjecanja na kolege u svrhu prikrivanja povrede radne obveze, ugrožavanja redovitog odvijanja procesa rada i sl.
- Za vrijeme privremenog udaljenja, radnik ostvaruje plaću za poslove radnog mjesta koje obavlja.

Članak 81.

Privremeno udaljenje s radnog mjesta traje najdulje do donošenja odluke o povredi radne obveze, zbog koje je odluka donesena.

Odnos prema imovini

Članak 82.

Zabranjeno je svako samovlasno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovine i predmeta koji su vlasništvo poslodavca.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 83.

Otkaz mora imati pisani oblik.
Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu; otkaz ne proizvodi pravne učinke prije negoli je dostavljen osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu.
Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza,
Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Trajanje otkaznog roka

Članak 84.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok određuje se u trajanju određenom Zakonom 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. U tom slučaju primjenjuju se odredbe o tijeku otkaznog roka, propisanog Zakonom o radu.

Otpremnina u slučaju otkaza

Članak 85.

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

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 86.

Poslodavac i radnik u svakom trenutku mogu sklopiti sporazum o prestanku ugovora o radu, sukladno Zakonu o radu, s tim da ako sporazum nije sklopljen u pisanom obliku smatra se valjanim ako je u cijelosti ili pretežnim dijelom ispunjen.

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadržava osobito:

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

Ponuda se smatra prihvaćenom kad druga strana učini radnju koja se može smatrati izjavom o prihvatu.

ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 87.

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla, s tim da se kršenje te zabrane smatra osobitom teškom povredom obveza iz radnog odnosa.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja). Radnik i Poslodavac o tome sklapaju posebni ugovor, a odredbe o ugovornoj zabrani natjecanja mogu biti i sastavni dio ugovora o radu, odnosno njegovog dodatka.

ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 88.

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

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

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

U sporu između Poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi odgovarajući.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na netom opisani način, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

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

Dodatak ugovora o radu ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Članak 89.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju – odnosno u roku petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava - Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Otkaz iz st. 1. ovoga članka ništetan je, ako je na dan davanja otkaza Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku petnaest dana od dostave otkaza obavijesti Poslodavca o postojanju okolnosti iz st. 1. ovoga članka, te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Ugovor o radu osobe iz st. 1. ovoga članka, tijekom provedbe postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom, može se otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 90.

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s tešim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Prema odredbama propisanim st. 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može u svakom trenutku otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 91.

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

Zabrana iz prethodnog stavka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme.

Članak 92.

obavij
Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo, sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova koji moraju što je moguće više odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Članak 93.

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 o njezinu očekivanom trajanju.

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

SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 94.

Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati jednog ili više svojih predstavnika (radničko vijeće) koji će ih zastupati kod Poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje dvadeset posto radnika zaposlenih kod Poslodavca.

Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika zaposlenih kod Poslodavca, savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s Poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnima za položaj radnika.

Radničko vijeće pazi na poštovanje Zakona o radu, ovog Pravilnika o radu, kolektivnih ugovora te drugih propisa.

Pri predlaganju članova radničkog vijeća potrebno je voditi računa o ravnomjernoj zastupljenosti svih organizacijskih jedinica i skupina zaposlenih radnika (prema spolu, dobi, stručnoj spremi, poslovima na kojima rade i slično).

Radničko vijeće bira se na izbornu razdoblje od četiri godine od dana objave konačno utvrđenih rezultata izbora.

Pravo birati i biti birani imaju svi radnici zaposleni kod Poslodavca.

Pravo birati i biti birani nemaju članovi upravnih i nadzornih organa poslodavca i članovi njihovih obitelji te radnici iz čl. 131. st. 1. i 2. Zakona o radu.

Članovima obitelji, u smislu prethodnog stavka, smatraju se članovi uže obitelji iz čl. 86. st. 3. Zakona o radu, životni partneri i neformalni životni partneri.

Ako kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća, propisane Zakonom o radu, a ako kod Poslodavca djeluje više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava i obveze iz prethodnog stavka te su o postignutom sporazumu sindikati dužni pisanim putem obavijestiti Poslodavca.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 95.

Ukoliko za vrijeme važenja ovog Pravilnika bilo koja odredba dođe u suprotnost s prisilnom odredbom sada važećeg ili naknadno donesenog zakona ili drugog propisa uključujući i naknadno sklopljeni kolektivni ugovor koji obvezuje Poslodavca, to ne utječe na valjanost ovog Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu, drugom propisu ili kolektivnom ugovoru neposredno primijeniti odgovarajuća odredba zakona, drugog propisa, odnosno kolektivnog ugovora

Članak 96.

Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na zakonom propisani način za njegovo donošenje.

Članak 97.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca a primjenjuje se od 01. travnja 2015. godine.

Početak primjene ovog Pravilnika prestaje važiti do sada važeći Pravilnik o radu od 24. ožujka 2014. godine.

Za Poslodavca:

Članovi uprave

Adrijano Juršević Fulvio Valenta

KOMUNELA d.o.o. 1
Umag

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Poslodavca dana 18. ožujka 2015. godine.

1. [Illegible text]

2. [Illegible text]

3. [Illegible text]