

CESTE JASTREBARSKO d.o.o.

Na temelju članka 15. Izjave o osnivanju CESTE JASTREBARSKO d.o.o. a u vezi članaka 26. i 27. Zakona o radu (»Narodne novine«, broj 93/14), direktor Društva, 09. ožujka 2018. donio je

PRAVILNIK O RADU

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se sklapanje ugovora o radu, zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika, probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad, radno vrijeme, odmori i dopusti, zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja, zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, plaće, materijalna prava radnika, zabrana natjecanja radnika s Društvom, naknada štete, prestanak ugovora o radu, odgovornost radnika, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa radnika Društva uključujući postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i pravila o redu u Društvu.

(2) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, koriste se na spolno neutralan način i odnose se jednako na ženski i muški spol.

Članak 2.

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

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 3.

Svatko može slobodno, ravnopravno i pod jednakim uvjetima, na način propisan zakonom i Pravilnikom, zasnovati radni odnos u Društvu, ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen zakonom i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa na određenim poslovima određene zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili posebnim pravilnikom.

Članak 4.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom i ugovorom o radu nije drugačije određeno.

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

(3) 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.

(4) Društvo s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora biti naveden.

(5) 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.

(6) Ograničenja iz stavka 4. i 5. ovog članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

(8) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 5. ovog članka.

(9) Društvo je dužno radniku koji je zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Članak 5.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 9. stavka 3. ovog Pravilnika mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. danu početka rada
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Društvo, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova

8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna (upućivanjem na zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik).

Članak 6.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.
- (3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Društvo je dužno radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.
- (4) Ako Društvo prije početka rada ne sklopi sa radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 7.

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

Članak 8.

- (1) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Društvo može uputiti radnika na liječnički pregled.
- (2) Troškove liječničkog pregleda snosi Društvo.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 9.

- (1) Društvo je dužno pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.
- (2) Društvo je dužno upoznati radnika s opasnostima posla kojeg on obavlja, a dužno ga je i osposobiti za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Članak 10.

- (1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

(2) Osobne podatke radnika koji služe u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa te podatke koje o radnicima Društvo dostavlja drugim tijelima i pravnim osobama kako bi radnici mogli ostvariti svoja prava iz radnog odnosa smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo direktor ili osoba koju direktor za to posebno opunomoći.

(3) Direktor i osoba iz stavka 2. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, mora te podatke trajno čuvati kao povjerljive.

(4) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

(5) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Članak 11.

Direktor je dužan, uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća, imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se osobni podaci radnika, te obrađuju li se, koriste i dostavljaju trećim osobama ti podaci u skladu sa zakonom.

PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 12.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

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

(3) Na otkaz iz stavka 2. ovog članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavak 1. i članka 125. Zakona o radu.

(4) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

Članak 13.

(1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Društvo može zaposliti kao pripravnika.

(2) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 14.

(1) Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalan rad te i druga pitanja radnog odnosa pripravnika.

(2) Prilikom sklapanja ugovora o radu pripravnika Društvo imenuje povjerenstvo od tri člana koje za vrijeme pripravničkog staža prati osposobljavanje pripravnika i na kraju tog staža provjerava pripravnikovu osposobljenost za samostalan rad, ako zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovor ili Pravilnikom nije drukčije uređen postupak provjere osposobljenosti pripravnika za samostalan rad.

(3) Članovi povjerenstva iz stavka 2. ovog članka moraju imati najmanje onaj stupanj stručne spreme koji ima pripravnik.

(4) U povjerenstvo iz stavka 2. ovog članka imenuju se, u pravilu, radnici Društva, a iznimno i osobe koje nisu zaposlene u Društvu.

Članak 15.

(1) Osposobljavanje pripravnika za samostalan rad (pripravnički staž) traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

(2) Za trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.

(3) Radi osposobljavanja za samostalan rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Članak 16.

Pripravnik ne može samostalno obavljati poslove za koje se osposobljava.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 17.

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

(2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja. Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko i pripravnički staž.

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

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

RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 18.

(1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama direktora ili druge ovlaštene osobe Društva, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Društvo.

(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Društva 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 koje je odredilo Društvo.

(3) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Društva, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredilo Društvo ili na mjestu koje je odabrao radnik.

Članak 19.

(1) Puno radno vrijeme utvrđuje se u pravilu od 7.00 do 15.00 sati.

(2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

(3) Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 1. i 2. ovoga članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje direktor pisanom odlukom.

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 20.

(1) Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme. Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

(3) Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno.

(4) Radnik iz stavka 3. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

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

Prekovremeni rad

Članak 21.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik na pisani zahtjev direktora mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava direktora da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev direktor je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

(3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

(4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

(5) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi Društvu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 22.

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

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

(3) Ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, o rasporedu radnog vremena odlučuje direktor pisanom odlukom.

(4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjeseca dana niti duže od jedne godine, te tako utvrđen raspored radnog vremena mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

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

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

(7) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavka 5. ovog članka, ali ukupan fond sati, uključujući prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom.

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

(9) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovom punom odnosno nepunom radnom vremenu, Društvo će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom tog radnika.

(10) 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.

(11) Razdoblje godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad, ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca odnosno šest mjeseci.

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

Preraspodjela radnog vremena

Članak 23.

(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, Društvo je dužno utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada

(3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(4) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

(5) Iznimno od odredbe prethodnog stavka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Društvu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(6) 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.

(7) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu do 48 sati tjedno, samo ako dostavi Društvu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(8) Preraspodjela radnog vremena može se odrediti samo za neke organizacijske jedinice Društva.

Noćni rad

Članak 24.

Noćni rad je rad kojeg radnik, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana.

Članak 25.

Trudna radnica ili radnica koja je rodila ili radnica koja doji dijete nije obvezna raditi noću tijekom trudnoće, u razdoblju do godine dana života djeteta odnosno u razdoblju dok doji dijete, pod uvjetom da predoči potvrdu nadležnog liječnika specijalista ginekologa o svojoj trudnoći ili potvrdu liječnika specijalista pedijatra o dojenju djeteta ili potvrdu liječnika specijalista medicine rada, kojom se potvrđuje da je to neophodno za sigurnost i zdravlje trudne radnice ili radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, odnosno za sigurnost i zdravlje djeteta.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 26.

(1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.

(2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

(3) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovog članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenja stanke.

Dnevni odmor

Članak 27.

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

Tjedni odmor

Članak 28.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor.

(2) Radnik ima pravo koristiti tjedni odmor subotom i nedjeljom, a iznimno i ponedjeljkom ako mu se zbog organizacije rada ne može omogućiti korištenje tjednog odmora subotom i nedjeljom.

(3) Ako radnik ne može koristiti odmor na način naveden u prethodnim stavicima ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje zamjenskog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Godišnji odmor

Članak 29.

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

Članak 30.

(1) Broj radnih dana godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo određuje se tako da se na početnih četiri tjedna dodaju radni dani godišnjeg odmora po slijedećim osnovama:

1. Dužina mirovinskog staža radnika:

- od 5 do 10 godina - 2 radna dana
- od 10 do 15 godina - 3 radna dana
- od 15 do 20 godina - 4 radna dana
- od 20 do 25 godina - 6 radnih dana
- od 25 do 30 godina - 8 radnih dana
- od 30 do 35 godina - 10 radnih dana i
- preko 35 godina - 12 radnih dana.

2. Zdravstveno stanje radnika:

- radnik invalid rada i radnik s tjelesnim oštećenjem koje iznosi više od 70% - 2 radna dana i
- hrvatski ratni vojni invalid iz Domovinskog rata – 2 radna dana.

3. Socijalne prilike radnika:

- samohrani roditelj djeteta mlađeg od 10 godine - 2 radna dana
- roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju - 2 radna dana i
- roditelj s dva ili više malodobna djeteta - 2 radna dana.

4. Složenost poslova propisanih Pravilnikom o organizaciji i ustroju radnih mjesta:

- radnik zaposlen u radnoj jedinici na poslovima I., II. i III. grupe – 5 radnih dana
- radnik zaposlen na poslovima voditelja radne jedinice – 4 radna dana i
- ostali radnici – 3 radna dana.

(2) Ako je broj dana godišnjeg odmora određen na način iz stavka 1. ovoga članka veći od 30 radnih dana, radnik ima pravo na najviše 30 radnih dana godišnjeg odmora.

(3) Pri računanju godišnjeg odmora uzima se da je tjedno radno vrijeme u Društvu raspoređeno na pet radnih dana (od ponedjeljka do petka).

Članak 31.

(1) Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 32.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 33.

(1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor određen na način propisan odredbama članaka 29. i 30. ovog Pravilnika, nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

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

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 34.

(1) Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu pripadajućeg punog godišnjeg odmora određenog na način propisan odredbama članaka 29. i 30. ovog Pravilnika za svakih navršenih mjesec dana rada, kada nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 33. stavak 1. ovog Pravilnika.

(2) Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora za kalendarsku godinu u kojoj mu prestaje radni odnos.

(3) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 35.

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

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 36.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu, Društvo je dužno radniku koji nije iskoristio godišnji odmor na koji je stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se u visini naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 37.

(1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela.

(2) Radnik može koristiti godišnji odmor u više od dva dijela samo u sporazumu s Društvom.

(3) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Društvo drugačije 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 38.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 37. stavka 3. ovog Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Društvo nije omogućilo do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 39.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje direktor u skladu s ovim Pravilnikom.

(2) Direktor prijedlog rasporeda korištenja godišnjeg odmora sastavlja na temelju zamolbi radnika do kraja travnja tekuće godine. Nakon što se o planu godišnjeg odmora savjetuje s radničkim vijećem, odnosno, ako radničko vijeće nije utemeljeno, sa sindikalnim povjerenikom, direktor utvrđuje plan godišnjih odmora te do kraja svibnja tekuće godine o rasporedu korištenja obavještava radnike.

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

(4) Radnici godišnji odmor koriste, u pravilu, tijekom ljetnih mjeseci.

(5) Radnik se mora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

(6) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kad on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti direktora najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Plaćeni dopust

Članak 40.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), za važne osobne potrebe, a osobito za:

- sklapanje braka – 5 radnih dana
- rođenje djeteta, posvojenje djeteta – 5 radnih dana
- smrt člana uže obitelji – 5 radnih dana
- smrt člana šire obitelji (krvni srodnici do četvrtog koljena i tazbinski srodnici do drugog koljena) – 3 radna dana
- selidbu – 2 radna dana
- selidbu u drugo radno mjesto – 3 radna dana
- teške bolesti člana uže obitelji – 3 radna dana i
- elementarne nepogode koja je teže oštetila imovinu radnika – 5 radnih dana.

(2) Radnik ima pravo tijekom kalendarske godine koristiti pet radnih dana za važne osobne potrebe koje nisu obuhvaćene slučajevima navedenim u stavku 1. ovog članka.

(3) U svrhu prenatalnog pregleda, trudna radnica ima pravo na dva slobodna dana mjesečno, ali je korištenje tog prava dužna najaviti pisanim putem direktoru, dva dana prije zakazanog vremena za prenatalni pregled, te dostaviti dokaz o toj činjenici.

(4) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

(5) Pravo na plaćeni dopust iz članka stavka 1., točke 5. i 6. ovog članka (selidba), radnik ostvaruje na temelju potvrde nadležnog tijela o prijavi boravišta odnosno prebivališta.

(6) Radnik ima pravo na plaćeni dopust iz stavka 1., točke 7. ovog članka (teške bolesti člana uže obitelji) djeteta odnosno posvojenika, roditelja odnosno posvojitelja, supružnika odnosno životnog partnera) u trajanju od 3 radna dana posebno za svakog člana uže obitelji.

(7) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovog članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji (roditelji i djeca, djedovi i bake te unuci, pradjedovi...) i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan

vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, osoba koja sa radnikom živi u izvanbračnoj zajednici te istospolni životni partner.

(8) Radnik je dužan koristiti pravo na plaćeni dopust u vrijeme nastanka slučaja koji predstavlja osnovu za njegovo korištenje.

(9) Radnici – dobrovoljni davatelji krvi ostvaruju pravo na dva slobodna radna dana s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruju ga u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama. Pravo se ostvaruje za najviše pet dobrovoljnih darivanja krvi godišnje, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine radnik – dobrovoljni darivatelj krvi iskoristio po drugim osnovama.

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

Članak 41.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada.

(2) Pravo iz stavka 1. ovog članka za obrazovanje ili stručno osposobljavanje i usavršavanje radnik ostvaruje u trajanju do 15 dana u jednoj kalendarskoj godini.

(3) Pravo iz stavka 1. ovog članka za obrazovanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, radnik koji je član radničkog vijeća ili sindikalni povjerenik ostvaruje u trajanju do tri dana u jednoj kalendarskoj godini.

Neplaćeni dopust

Članak 42.

(1) Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova, u sljedećim slučajevima:

- sudjelovanja u sportskim i drugim natjecanjima i skupovima
- umjetničkog djelovanja i obavljanja umjetničkih poslova
- sudjelovanja u radu udruga
- stručnog obrazovanja za osobne potrebe
- njege člana uže obitelji
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana
- liječenja na osobni trošak
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim programima ili
- zbog drugih osobnih potreba.

(2) Ako to okolnosti zahtijevaju radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti u trajanju duljem od 30 dana.

(3) Neplaćeni dopust radniku na njegov pisani zahtjev odlukom odobrava direktor.

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

ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 43.

(1) Društvo ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj za vrijeme trajanja radnog odnosa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu za obavljanje drugih poslova, osim na njezin prijedlog.

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

(3) 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, Društvo je dužno 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.

(4) Dodatak iz stavka 3. ovoga članka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

(5) Ako Društvo nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovog članka, radnica ima pravo na dopust uz naknadu plaće sukladno posebnom propisu, a istekom vremena iz stavka 3. ovoga članka radnica se vraća na poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Članak 44.

(1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Društvo ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od navedenih prava.

(2) Okolnosti iz stavka 1. ovog članka ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.

(3) Radnik koji koristi pravo na roditeljski, posvojiteljski dopust, te ostala prava navedena u stavku 1. ovog članka, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. Ugovor se može otkazati najkasnije 15 dana prije onog dana kojeg se zaposleni dužan vratiti na rad.

(4) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 45.

(1) Nakon proteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Društvo mu je dužno ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada na poslovima koje je obavljao prije korištenja toga prava.

(2) Društvo je dužno radnika iz stavka 1. ovog članka vratiti na poslove na kojima je prije radio u roku od mjesec dana od dana kad ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja tih prava.

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

ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 46.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, Društvo ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

Članak 47.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojeg nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu specijalist medicinu 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, Društvo je dužno ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Članak 48.

(1) Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Društvo o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan je Društvu dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

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

Članak 49.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Društvo je dužno, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Članak 50.

(1) Društvo može otkazati radniku kod kojega postoji smanjena radna sposobnost uz preostalu radnu sposobnost ili djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

(2) Radničko vijeće može uskratiti suglasnost na otkaz ugovora o radu samo ako Društvo ne dokaže da je poduzelo sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako ne dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

(3) Ako radničko vijeće odnosno, ako isto nije utemeljeno, sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, uskrati suglasnost na otkaz, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Članak 51.

(1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

(2) Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 50. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 52.

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

PLAĆE

Članak 53.

(1) Za izvršeni rad u Društvu radnik ima pravo na plaću.

(2) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

(3) Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

(4) Visina osnovice za izračuna plaće iznosi 55,65 kuna.

(5) Koeficijent složenosti poslova za svako radno mjesto nalazi se u prilogu Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu i organizaciji rada.

(6) Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija i dodaci za posebne uvjete rada.

Članak 54.

(1) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi radnik ima pravo na povećanu plaću i to:

1. za otežane uvjete rada – 5% do 20%, ovisno o stupnju otežanosti uvjeta rada, a prema odluci direktora
2. za prekovremeni rad - 50%
3. za noćni rad – 40%
4. za rad nedjeljom – 35%
5. za rad blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi – 50%
6. za dežurstvo – 50% i
7. za pripravnost – 25%.

(2) Ako se rad radnika obavlja uz istodobno kumuliranje više posebnih uvjeta, dodaci se kumuliraju, ali s tim da povećanje osnovne plaće ne može iznositi više od 100%.

Članak 55.

(1) Društvo može svim ili pojedinim radnicima isplatiti stimulatívni dio plaće ovisno o rezultatima poslovanja Društva i zalaganju radnika pri ostvarivanju tih rezultata.

(2) Na stimulatívni dio plaće primjenjuju se odredbe Pravilnika o stimulaciji rada radnika kojeg donosi direktor.

Članak 56.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u slijedećim slučajevima:

- korištenja godišnjeg odmora
- korištenja plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputilo Društvo
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Društva ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran
- izobrazbe za potrebe sindikalne aktivnosti te drugih opravdanih razloga predviđenih zakonom, ovim Pravilnikom ili drugim propisom.

Članak 57.

(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, odnosno sedam dana za invalida rada, pripada mu naknada plaće u visini 100% osnovice za naknadu.

(2) Naknada plaće iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se u visini prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije nastupa privremene nesposobnosti za rad.

(3) Naknada plaće zbog bolovanja koje se isplaćuje na teret HZZO-a isplaćuje se u visini koju obračunava HZZO.

(4) U slučaju bolovanja više od 42 dana zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu radniku pripada naknada u visini 100% iznosa osnovne plaće bez obzira na visinu refundacije naknade od strane HZZO-a. Razliku naknade do 100% iznosa snosi poslodavac.

(5) Dodaci na plaću (dodaci za minuli staž i dodaci za posebne uvjete rada) ne računaju se na naknadu za bolovanje.

Članak 58.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, a isplaćuje se u novcu.

(2) Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do 15.-tog dana u idućem mjesecu.

Članak 59.

(1) Društvo je dužno najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Ako Društvo na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužno je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iznosa koje je bilo dužno isplatiti. Obračuni iznosa su ovršne isprave.

Članak 60.

(1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

(2) Ako nije drukčije određeno zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Članak 61.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Članak 62.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene pojedinačne mjesečne odnosno godišnje karte mjesnim odnosno međumjesnim javnim prijevozom.
- (2) Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni javni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.
- (3) Naknada za troškove prijevoza na posao i sa posla isplaćuje se u novcu jednom mjesečno.
- (4) Radnik koji je bio odsutan s posla (godišnji odmor, bolovanje i sl.) samo dio kalendarskog mjeseca ima pravo na punu naknadu troškova prijevoza za taj mjesec.
- (5) Radnik koji je na bolovanju do 42 dana, ostvaruje pravo na troškove prijevoza.
- (6) Radnik koji se prima na rad u Društvu, za mjesec u kojem se prima na rad, ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla razmjerno broju dana rada u tom mjesecu.

Naknade za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 63.

Radnik ima pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe u iznosu koji Društvo prema poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

Potpore

Članak 64.

- (1) Radnik ima pravo na potporu za novorođenče u visini jedne proračunske osnovice prema posebnom propisu.
- (2) Radnik ima pravo na isplatu potpore u jednokratnom iznosu zbog nastanka invalidnosti, potporu u slučaju smrti člana uže obitelji i potporu zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana u iznosima koje Društvo prema posebnim propisima može kao neoporezive isplatiti radniku.
- (3) Uža obitelj radnika ima pravo na potporu za slučaj njegove smrti, u iznosu koje Društvo prema poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku i pravo na troškove pogreba.

Dar djetetu do 15 godina starosti

Članak 65.

Radnik ima pravo na dar djetetu do 15 godina starosti u iznosu koji Društvo prema poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku, ukoliko direktor donese odluku o isplati dara u toj godini.

Dar u naravi

Članak 66.

Radnik ima pravo na dar u naravi u iznosu koji Društvo prema poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku, ukoliko direktor donese odluku o isplati dara u naravi u toj godini.

Prigodne nagrade

Članak 67.

Radnik ima pravo na prigodnu godišnju nagradu (božićnica, naknada za godišnji odmor i sl.) u iznosu koji Društvo prema poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku, ukoliko direktor donese odluku o isplati prigodnih nagrada u toj godini.

Nagrade radnicima za navršene godine rada u Društvu

Članak 68.

Radnik ima pravo na nagradu za navršene godine rada u Društvu i njegovom pravnom predniku koje su poreznim propisima određene kao jubilarne i to u iznosima koji se po tim propisima mogu kao neoporezivi isplatiti radniku.

Dnevnica i naknada troškova putovanja

Članak 69.

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada troškova prijevoza, dnevnica i naknada punog iznosa troškova smještaja.

(2) Radnik ima pravo na punu dnevnicu ako putovanje traje više od 12 sati, a pola dnevnice ako putovanje traje više od 8 sati, a manje od 12 sati.

(3) Radnik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u iznosu koji Društvo prema poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

(4) Radnik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvu do visine i na način utvrđen za korisnike državnog proračuna.

Terenski dodatak

Članak 70.

(1) Radnik ima pravo za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta njegova stalnog boravka na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

(2) Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

(3) Puni iznos terenskog dodatka isplaćuje se na način kako je to utvrđeno za korisnike državnog proračuna.

(4) Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.

(5) Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Otpremnina prilikom odlaska u mirovinu

Članak 71.

Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu u iznosu koji Društvo prema poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

Osiguranje

Članak 72.

Poslodavac je dužan osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

Sistematski pregled

Članak 73.

Svi radnici imaju pravo na godišnji sistematski pregled u zdravstvenoj ustanovi koju izabere poslodavac.

Članak 74.

Ovisno o financijskom poslovanju Društva direktor može odlučiti da se pojedina materijalna prava radnika isplate u iznosu većem od iznosa određenog ovim Pravilnikom.

ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 75.

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

(2) Odobrenje iz stavka 1. ovog članka radniku može dati direktor, a direktoru odobrenje iz stavka 1. može dati Skupština Društva.

(3) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, Društvo 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 takvoga posla.

(4) Pravo Društva iz stavka 3. ovog članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kad je direktor saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

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

(6) Direktor može odobrenje iz stavka 1. odnosno stavka 5. ovog članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

Članak 76.

(1) Društvo 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 Društvom te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Društvom (ugovorna zabrana natjecanja).

(2) Ugovor iz stavka 1. ovog članka ne smije se sklopiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa. Ugovor se mora sklopiti u pisanom obliku, a može biti sastavni dio ugovora o radu.

Članak 77.

(1) Ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je ugovorom Društvo preuzelo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(2) Naknadu iz stavka 1. ovoga članka Društvo je dužno isplatiti radniku najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

(3) Ako je dio plaće radnika namijenjen za pokriće određenih troškova u vezi s obavljanjem rada, naknada se može razmjerno umanjiti.

Članak 78.

(1) Ako je za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja predviđena samo ugovorna kazna, Društvo može, u skladu s općim propisima obveznog prava, tražiti samo isplatu te kazne, a ne i ispunjenje obveze ili naknadu veće štete.

(2) Ugovorna kazna iz stavka 1. ovog članka može se ugovoriti i za slučaj da Društvo ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja.

NAKNADA ŠTETE

Članak 79.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Društvu, dužan je štetu naknaditi.

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

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

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

Članak 80.

(1) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako ovih nema, procjenom.

(2) Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Članak 81.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadilo Društvo, dužan je Društvu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 82.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Društvo je dužno radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Društvu uzrokovao radnik povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 83.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
3. kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Društvo i radnik drukčije ne dogovore
4. sporazumom radnika i Društva
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 84.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti sklopljen u pisanom obliku.

Otkaz ugovora o radu

Članak 85.

Ugovor o radu mogu otkazati Društvo i radnik.

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 86.

Društvo može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

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

Članak 87.

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

Članak 88.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, Društvo je dužno radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Društva da to učini.

(2) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Društvo je dužno omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Društva da to učini.

Redoviti otkaz radnika

Članak 89.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 90.

Društvo i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni

otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 91.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 92.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Društvo je dužno omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Društva da to učini.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 93.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 94.

Otkaz mora imati pisani oblik. Društvo mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 95.

(1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

(2) 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.

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(4) Ako je došlo do prekida tijeka 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.

(5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je Društvo u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 96.

(1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

1. dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Društvu proveo manje od jedne godine
2. mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu u Društvu proveo neprekidno jednu godinu
3. mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Društvu proveo neprekidno dvije godine
4. dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Društvu proveo neprekidno pet godina
5. dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu u Društvu proveo neprekidno 10 godina ili
6. tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u Društvu proveo neprekidno 20 godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je u Društvu proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

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

Članak 97.

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

Članak 98.

Za vrijeme otkaznog roka, radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 99.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 100.

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

(2) Ako radnik prihvati ponudu Društva, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

(3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Društvo, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

(4) U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od Društva zahtijevati ostvarenje povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredilo Društvo, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Savjetovanje i suodlučivanje s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom o otkazu

Članak 101.

(1) Ako je u Društvu utemeljeno radničko vijeće, odnosno ako u Društvu djeluje sindikalni povjerenik koji je preuzeo ovlasti radničkog vijeća, namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Društvo je dužno priopćiti radničkom vijeću, odnosno sindikalnom povjereniku, te je dužno o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem, odnosno sindikalnom povjereniku u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

(2) Direktor mora radničkom vijeću odnosno, sindikalnom povjereniku koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća dostaviti podatke važne za donošenje odluke o otkazu.

(3) Direktor može donijeti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća odnosno, sindikalnog povjerenika koji je preuzeo prava i obveze radničkog vijeća, odluku o otkazu posebno zaštićenim kategorijama radnika iz članka 151. stavka 1. Zakona o radu.

(4) Suglasnost iz stavka 3. ovog članka može nadomjestiti arbitražna odluka u skladu s odredbama Zakona o radu.

Otpremnina

Članak 102.

(1) Radnik kojem Društvo otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada, osim ako se ugovor o radu otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnoga trajanja radnog odnosa u Društvu i njegovom pravnom predniku.

(2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Društvu i njegovom pravnom predniku.

(3) Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovog članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(4) Iznimno od odredbi stavka 3. ovog članka temeljem odluke Skupštine Društva radnik ima pravo na stimulativnu otpremninu do visine iznosa koji se može prema poreznim propisima kao

neoporeziv isplatiti radniku za svaku navršenu godinu rada u Društvu i njegovom pravnom predniku.

(5) Odlukom iz stavka 4. odrediti će se kriteriji za isplatu stimulativnih otpremnina te najmanji i najviši iznos stimulativne otpremnine.

ODGOVORNOST RADNIKA

Članak 103.

(1) Radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom osobito u sljedećim slučajevima:

- a) neopravdan izostanak s posla jedan dan
- b) učestalo kašnjenje na posao
- c) neobavješćivanje voditelja unutarnje ustrojstvene jedinice Društva u koju je raspoređen o spriječenosti dolaska na rad u roku od 24 sata bez opravdanog razloga ili
- d) učestalo kršenje odredbi članka 21. ovog Pravilnika.

(2) Povrede iz stavka 1. ovog članka smatraju se lakim povredama radne dužnosti, a o istima odlučuje direktor.

(3) Za lake povrede radne dužnosti direktor može izreći kaznu u vidu opomene, javne opomene, novčane kazne u visini 10 % plaće radnika isplaćene u mjesecu kada je kazna izrečena.

(4) Javna opomena se objavljuje na oglasnoj ploči Društva

Članak 104.

(1) Osobito teškom povredom iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom smatraju se:

- a) tjelesni napad na drugog radnika koji za posljedicu ima tešku tjelesnu povredu
- b) neopravdan izostanak s posla od dva do četiri dana uzastopno
- c) ne otpočinjanje s radom dana navedenog u Ugovoru o radu
- d) učestalo kršenje pravila rada
- e) povreda poslovne tajne
- f) konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada
- g) konkurencija radnika poslodavcu na način protivan zakonu
- h) krađa alata, materijala, sirovina, dokumenata i drugih stvari poslodavca ili
- i) ostale osobito teške povrede iz radnog odnosa.

(2) Za teške povrede iz stavka 1. ovog članka direktor može:

1. izreći novčanu kazna na vrijeme od jednog do šest mjeseci u mjesečnom iznosu od 20% ukupne plaće isplaćene u mjesecu u kojem je kazna izrečena
 2. odrediti prestanak radnog odnosa – izvanredni otkaz Ugovora o radu.
- (3) Zbroj novčanih kazni izrečenih u jednom mjesecu za lake i teške povrede iz radnog odnosa, ne može iznositi više od 30 % ukupne plaće isplaćene radniku u tom mjesecu.
- (4) Radniku se obvezno izriče kazna prestanka radnog odnosa odnosno izvanredni otkaz Ugovora o radu ako bude proglašen odgovornim za tešku povredu radne dužnosti, iz stavka 1. točke f i h ovog članka.

Članak 105.

- (1) Pravo na pokretanje postupka zbog lake povrede iz radnog odnosa, zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana saznanja za počinjenu povredu i počinitelja, a najkasnije u roku od šest mjeseci od dana kada je povreda počinjena.
- (2) Ako u roku od šest mjeseci o dana pokretanja postupka, ne bude donesena konačna odluka, postupak se obustavlja zbog zastare vođenja postupka.
- (3) Pravo na pokretanje postupka zbog teške povrede iz radnog odnosa zastarijeva u roku od jedne godine od dana saznanja za počinjenu povredu i počinitelja, a najkasnije u roku od dvije godine od dana kada je povreda počinjena.
- (4) Ako u roku od dvije godine od dana pokretanja postupka ne bude donesena konačna odluka, postupak se obustavlja zbog zastare vođenja postupka.

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 106.

O pravima i obvezama koje iz radnog odnosa imaju radnici Društva odlučuje direktor, odnosno osoba koju na to pisanom punomoći ovlasti direktor.

Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 107.

- (1) Odluke o pravima i obvezama radnika Društva, uključujući i odluku o otkazu ugovora o radu, dostavljaju se radnicima u poslovnim prostorima Društva, za radnog vremena.
- (2) Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio Društvu i koja se vodi u evidenciji koju o radnicima vodi Društvo. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član radnikovog kućanstva.
- (3) Ako dostava ne uspije na način iz stavka 2. ovog članka, odluka o pravu i obvezi radnika ističe se na oglasnoj ploči Društva. Protekom roka od tri dana smatra se da je odluka o pravu, odnosno obvezi radnika dostavljena radniku. Na primjerku istaknute odluke zabilježiti će

podaci o njezinom isticanju, roku tijekom kojeg je odluka bila istaknuta te utvrđenje da se protekom toga roka odluka smatra dostavljenom radniku.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 108.

(1) Radnik koji smatra da mu je Društvo povrijedilo neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Društva ostvarenje toga prava.

(2) Ako Društvo u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

(3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Društvu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

(4) Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 109.

(1) 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.

(2) Diskriminacija iz stavka 1. ovog članka zabranjena je na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

(3) Diskriminacijom iz stavka 1. ovog članka smatra se stavljanje u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 2. ovog članka kao i stavljanje u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove iz stavka 2. ovog članka

(4) Diskriminacijom iz stavka 1. ovog članka zabranjena je u pogledu radnika i osobe koja traži zaposlenje u Društvu.

(5) Društvo je dužno zaštititi osobe iz stavka 4. ovog članka od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s mjerodavnim zakonima.

Članak 110.

(1) Društvo štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada, odnosno obavljanja posla, od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima oni redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s mjerodavnim zakonima. Društvo ne tolerira bilo koje oblike diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja njegovih radnika, kao ni bilo koje oblike takvog postupanja radnika Društva prema drugim osobama s kojima radnici Društva dolaze u dodir tijekom njihovog rada u Društvu.

(2) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja na način da Društvo radnicima osigura uvjete rada u kojima oni neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

(3) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 112. stavka 2. ovog Pravilnika koje za cilj ima ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

(5) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

(6) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 111.

(1) Direktor je dužan imenovati osobu Povjerenika za zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: Povjerenik) koja je, osim njega, ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: pritužba).

(2) Ime i prezime, adresa mjesta rada, broj telefona, adresa e-pošte odnosno i drugi kontakt Povjerenika bit će u pisanom obliku dostavljeni svim radnicima Društva, odnosno predani novim radnicima Društva prilikom sklapanja ugovora o radu, i objavljeni na mrežnoj stranici Društva te će na taj način biti dostupni svim radnicima.

(3) Povjerenik je dužan, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

(4) Sva prava i obveze Povjerenika iz ovog Pravilnika može izvršavati i direktor.

Članak 112.

(1) Pritužba se Povjereniku podnosi u pisanom obliku ili usmeno, u kojem slučaju Povjerenik sastavlja pisanu bilješku koju potpisuje radnik koji pritužbu podnosi.

(2) Povjerenik je dužan bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

(3) Povjerenik u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

(4) Povjerenik sam odlučuje o radnjama iz stavka 3. ovog članka koje će poduzeti kako bi proveo dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja, ali ih mora provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe u postupku te kojim se u najmanjoj mjeri šteti djelatnosti Društva.

(5) Svi podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni te ih se kao takve ne smije iznositi, otkrivati ili na bilo koji način učiniti dostupnima, osim u slučaju kada isto naloži nadležni sud u eventualnom sudskom postupku.

(6) Svi radnici zaposleni u Društvu dužni su u cijelosti i potpuno surađivati s Povjerenikom, odazvati se svakom njegovu pozivu te mu priopćiti sve podatke važne za dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

(7) Postupanje protivno obvezi iz stavaka 5. i 6. ovog članka te svako drugo onemogućavanje Povjerenika u postupanju predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 113.

(1) O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja Povjerenik će sastaviti zapisnik ili bilješku.

(2) Zapisnik iz stavka 1. ovog članka u pravilu će se sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihova suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju.

(3) U zapisniku iz stavka 1. ovog članka posebno će se navesti da je Povjerenik sve nazočne upozorio da su svi podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorio na posljedice odavanja te tajne.

(4) Bilješka iz stavka 1. ovog članka u pravilu će se sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje Povjerenik i zapisničar koji ju je sastavio.

Članak 114.

(1) Ako Povjerenik smatra potrebnim zaštititi podnositelja pritužbe prije donošenja odluke u postupku zaštite dostojanstva radnika, on će posebnom odlukom odlučiti o utvrđivanju privremenih mjera za zaštitu podnositelja pritužbe (dalje u tekstu: privremene mjere).

(2) Privremene mjere iz stavka 1. ovog članka mogu biti:

1. oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze rada
2. udaljenje s rada radnika protiv kojega je pritužba podnesena ili

3. oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio.

(3) Privremene mjere iz stavka 2. ovog članka utvrđuju se za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe te se o njima obavještava direktora.

(4) U slučaju utvrđenja privremene mjere oslobađanja podnositelja pritužbe od obveze rada, on ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio, dok u slučaju utvrđenja privremene mjere oslobađanja podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio, on ima pravo na plaću u iznosu prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Članak 115.

(1) Nakon provedenog postupka Povjerenik će u pisanom 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.

(2) Ako Povjerenik utvrdi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, on će u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan te će predložiti direktoru da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala otkáže ugovor o radu ili primjeni neku drugu mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa i/ili predložiti poduzimanje nekih drugih mjera, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

(3) Mjere zbog povrede obveze iz radnog odnosa iz stavka 2. ovog članka mogu biti:

1. pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa
2. pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa sa ukazivanjem na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze iz radnog odnosa
3. redoviti otkaz ugovora o radu ili
4. izvanredni otkaz ugovora o radu.

(4) Druge mjere iz stavka 2. ovog članka mogu biti:

1. pisano upozorenje
2. pisano upozorenje sa ukazivanjem na mogućnost raskida ugovora na temelju kojeg osoba obavlja poslove za Društvo
3. raskid ugovora na temelju kojeg osoba obavlja poslove za Društvo
4. pisano upozorenje sa ukazivanjem na mogućnost prekida poslovanja odnosno raskida ugovora na temelju kojeg se obavljaju poslovi za Društvo
5. prekid poslovanja odnosno raskid ugovora na temelju kojeg se obavljaju poslovi za Društvo ili

6. pokretanje postupka popravljanja odnosno naknade štete.

(5) Uz predlaganje izricanja mjera iz stavaka 3. i 4. ovog članka Povjerenik može predložiti da se podnositelju pritužbe ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, uz zadržavanje iste razine prava.

(6) Ako Povjerenik utvrdi kako ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, odbit će pritužbu.

Članak 116.

(1) Direktor će, nakon provedenog postupka, na temelju odluke i prijedloga Povjerenika, poduzeti mjere iz članka 115. ovog Pravilnika koje su primjerene određenom slučaju, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, te osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa iz članka 115. stavka 3. ovog Pravilnika i/ili druge mjere iz članka 115. stavka 4. ovog Pravilnika.

(2) Direktor u poduzimanju mjera koje su primjerene određenom slučaju iz stavka 1. ovog članka, nije vezan prijedlogom Povjerenika iz članka 115. stavka 2. ovog Pravilnika, ali ako izrekne mjeru ili mjere različite od onih koje je predložio Povjerenik, isto je dužan pisano obrazložiti, uz navođenje mjere ili mjera koje je predložio Povjerenik.

Članak 117.

Ako Društvo u roku od osam dana od dostave pritužbe ne poduzme mjere koje su primjerene određenom slučaju, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ili ako je očito kako mjere koje je poduzeo nisu primjerene, podnositelj pritužbe koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 118.

(1) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Društvo zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan podnijeti i dostaviti pritužbu Društvu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da zatraži zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijesti Društvo u roku od osam dana od dana prekida rada.

(2) Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka, kao i u slučaju iz članka 117. ovog Pravilnika, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

(3) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Društvo može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 2. ovoga članka.

PRAVILA O REDU U DRUŠTVU

Članak 119.

(1) Zabranjeno je svako samovlasno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom i predmetima koji su u vlasništvu Društva.

(2) Iz Društva se ne smiju odnositi poslovni dokumenti, izvodi iz poslovne dokumentacije, kopije, crteži, obrasci i slično, bez prethodnog odobrenja direktora.

Članak 120.

(1) Radnici su obvezni pridržavati se svih mjera zaštite na radu i time pridonijeti da se nesreće na radu spriječe ili svedu na najmanju moguću mjeru.

(2) Radnici su obvezni pridržavati se propisa o zaštiti na radu, uputa i savjeta koji su im dani radi sprečavanja nesreća na radu i profesionalnih bolesti od strane radnika zaduženog u Društvu za zaštitu na radu.

(3) Radnik je obavezan upozoriti suradnike koji su mu dodijeljeni na rad na opasnosti koje su povezane s obavljanjem njihova posla i na propise za sprečavanje nesreća kojih se treba pridržavati prigodom rada na tim poslovima.

(4) Radnici su obvezni upotrebljavati zaštitna sredstva i koristiti se zaštitnim uređajima.

(5) Uklanjanje zaštitnih uređaja ili neupotrebljavanje zaštitnih sredstava predstavlja povredu radne obveze koja u težim slučajevima može imati za posljedicu izvanredan otkaz ugovora o radu.

(6) Radnik može odbiti raditi ako nisu osigurane mjere zaštite na radu, ako nisu postavljeni ispravni zaštitni uređaji ili nisu osigurana zaštitna sredstva, kad je na to bez uspjeha upozoravao nadležnog radnika.

(7) Radnici se moraju pridržavati svih propisa i mjera za sprečavanje požara u skladu s propisima i aktima koji uređuju zaštitu od požara.

Članak 121.

Radnik kojemu se desila ozljeda na poslu obavezan je (ako nije u stanju osobno, onda eventualni očevidac ili radnik koji je ozljedu primijetio) obavijestiti o tome neposrednog rukovoditelja ili odgovornog radnika radi poduzimanja mjera koje su ovlaštene osobe obvezne poduzeti povodom ozljede na radu.

Članak 122.

(1) Sa svim uređajima, strojevima, alatom i priborom kojima se radnik služi u obavljanju posla ili ih održava, mora se postupati stručno i s pažnjom dobrog gospodarstvenika.

(2) Materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.

(3) Radnik kojem je osiguran prostor za čuvanje uređaja, strojeva, alata i pribora kojim obavlja posao, obavezan je poslije obavljenog posla odložiti iste u za to namijenjenu prostoriju.

Članak 123.

Radnici Društva dužni su se osobito pridržavati slijedećih odredbi:

- paziti na red i čistoću svih prostorija Društva

- paziti i čuvati od oštećenja zidove, namještaj, opremu i druge stvari u prostorijama Društva
- provoditi najveću moguću štednju kod trošenja vode i energenata.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 124.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu, broj: 511/2014 iz prosinca 2014.

Članak 125.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje

Članak 126.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Društva.

KLASA: 007-01/18-01/03

URBROJ: 238/12-156-03/01-18-1

Jastrebarsko, 09. ožujka 2018.

DIREKTOR

Nenad Strizrep