

URBROJ: 1224/2021

Oklaj, 22. studenoga 2021. godine

Na temelju članka 26. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14,127/17 i 98/19) i na temelju članka 13. Izjave o osnivanju EKO Promina d.o.o. za obavljanje komunalnih djelatnosti od 7. svibnja 2020. godine (Pročišćeni tekst), direktorica dr. sc. Barbara Nakić-Alfirević, dipl. ing. po prethodno provedenom savjetovanju sa Skupštinom Društva, dana 22. studenoga 2021. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU

I.TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) trgovačkog društva EKO Promina d.o.o. (u daljnjem tekstu: Društvo) uređuje se organizacija rada, prava, obveze i odgovornosti radnika iz radnog odnosa, uvjeti i način određivanja plaća, naknada i drugih materijalnih prava radnika, a posebno:

- zasnivanje radnog odnosa,
- radno vrijeme i raspored radnog vremena,
- trajanje odmora i dopusta,
- plaće i dodaci na plaće radnika,
- ostali novčani i nenovčani primici radnika,
- sudjelovanje radnika u odlučivanju,
- zaštita prava, zdravlja i sigurnosti radnika na radu,
- zaštita od diskriminacije,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- prestanak radnog odnosa,
- zabrana natjecanja,
- poslovna tajna.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređeni ugovorom o radu.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na pripravnike kao i na volontere.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom na odgovarajući način se primjenjuju odredbe Zakona o radu i drugih podzakonskih propisa te drugih općih akata i odluka Društva.

Članak 2.

Radnik je obvezan savjesno i stručno obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, a prema nalogima i uputama direktora, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Društva i pridržavati se pravila koja proizlaze iz organizacije rada i pravila struke.

Poslodavac će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih zakonom, podzakonskim propisima, ovim Pravilnikom i drugim općim aktima i odlukama Društva.

Članak 3.

Pod pojmom „Poslodavac“ u smislu ovoga Pravilnika podrazumijeva se Društvo sa sjedištem u Oklaju, Put kroz Oklaj 144.

Pod pojmom „Radnik“ podrazumijevaju se radnici zaposleni kod Poslodavca.

Pod pojmom „Vlasnik“ podrazumijeva se Općina Promina.

Članak 4.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

II.ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 5.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom, podzakonskim propisima i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos kod Poslodavca, ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene zakonom i posebne uvjete za rad na određenim radnim mjestima propisane Zakonom, podzakonskim propisima, ovim Pravilnikom, Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Društvu i drugim općim aktima i odlukama Društva.

Pravilnik o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Društvu donosi, po prethodno provedenom savjetovanju sa Skupštinom Društva, direktor Društva.

Članak 6.

Odluku o potrebi zapošljavanja donosi direktor Društva sukladno godišnjem planu rada i financijskom planu Društva.

Potreba zapošljavanja iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se isključivo ukoliko su u financijskom planu Društva osigurana sredstva za zapošljavanje.

Članak 7.

Imenovanje i razrješenje direktora Društva obavlja se na način i po postupku utvrđenom zakonom, izjavom o osnivanju Društva i drugim općim aktima i odlukama Društva.

Ugovor o obavljanju poslova člana uprave - direktora potpisuje Skupština Društva.

Ugovorom se mogu urediti posebna prava člana uprave - direktora.

Članak 8.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu mora sadržavati sve sastojke propisane Zakonom o radu.

Ugovor o radu potpisuje direktor trgovačkog društva.

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

Najkasnije s danom početka rada radniku se mora omogućiti uvid u ovaj Pravilnik i ostale opće akte i odluke Društva kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu ugovor će se otkazati s danom početka rada.

Članak 9.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme osim u slučajevima kada je to zakonom ili ovim Pravilnikom drugačije određeno.

Prilikom sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme ugovara se probni rad u trajanju do 3 mjeseca.

Odluku o dužini trajanja probnog rada donosi direktor Društva ovisno o složenosti poslova određenog radnog mjesta.

Probni rad radnika prati i ocjenjuje voditelj ustrojstvene jedinice u kojoj je radnik raspoređen.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu ugovor se raskida uz otkazni rok od osam dana.

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje ugovorne strane dok ga jedna strana ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

Članak 10.

Iznimno, kada za to postoji stvaran i valjan razlog, ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme, i to u slučaju:

- zamjene privremeno odsutnog radnika,
- privremenog povećanja opsega poslova,
- privremenih poslova za koje postoji iznimna potreba,
- ostvarivanja određenog poslovnog pothvata privremenog karaktera,
- u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu ili posebnim propisom.

Članak 11.

Poslodavac je dužan radniku koji je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ako kod Poslodavca nema radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme ponuditi sklapanje ugovora na neodređeno vrijeme ukoliko radnik zadovoljava stručne i druge uvjete utvrđene Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Društvu.

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

Članak 12.

Poslodavac može prije sklapanja ugovora o radu provjeriti stručne i druge radne sposobnosti radnika. Provjera iz stavka 1. ovog članka obavlja se temeljem razgovora, testiranja ili provjerom praktičnih znanja.

Provjeru obavlja Povjerenstvo za provedbu postupka za zasnivanje radnog odnosa u sastavu tri člana koje imenuje direktor Društva.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto i sklapanja ugovora o radu Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Članak 13.

Poslodavac je dužan prije sklapanja ugovora o radu radnika uputiti na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 1. ovog članka snosi Poslodavac.

Članak 14.

Poslodavac će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama radnog mjesta, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

Prilikom promjene odnosno uvođenja novog načina ili organizacije rada, Poslodavac je dužan sukladno potrebama i mogućnostima rada omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad. Tijekom obrazovanja za potrebe Poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Poslodavca uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Članak 15.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti u statusu pripravnika.

Pripravnički staž traje najduže 12 mjeseci.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se u pravilu na određeno vrijeme.

Provjeru znanja i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad obavlja Povjerenstvo za provedbu postupka za zasnivanje radnog odnosa u sastavu tri člana koje imenuje direktor Društva.

Povjerenstvo iz stavka 3. ovog članka je dužno 15 dana prije završetka pripravničkog staža izvijestiti direktora Društva te pripravnika o zasnivanju radnog odnosa i osposobljavanju pripravnika za samostalan rad.

U pogledu otkaza pripravniku primjenjuju se odredbe članka 9. ovog Pravilnika.

III.RADNO VRIJEME

Članak 16.

Ugovor o radu može se sklopiti za puno i nepuno radno vrijeme.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati na tjedan.

Radno vrijeme se raspoređuje ravnomjerno na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Direktor Društva posebnom odlukom može odrediti 7 radnih dana i vrijeme trajanja rada radnika te dane tjednog odmora za svakog radnika.

Direktor Društva će posebnom odlukom utvrditi početak i završetak radnog vremena.

Radnik nema pravo na plaću za vrijeme neopravdanog izostanka s rada.

Članak 17.

Na poslovima koji su temeljem posebnog podzakonskog propisa određeni kao poslovi na kojima ni uz primjenu mjera zaštite i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju na zdravlje radnika.

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

Članak 18.

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

Smjenski radnik je radnik koji, kada je organiziran rad u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Članak 19.

Rad u nepunom radnom vremenu ugovorit će se sukladno potrebama organizacije rada kod Poslodavca, o čemu odlučuje direktor Društva.

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

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u sve radne dane tijekom tjedna ili samo u neke dane u tjednu, o čemu odlučuje direktor Društva.

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

Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

Članak 20.

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.

O preraspodjeli radnog vremena odlučuje direktor Društva.

Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme te takav plan prethodno dostaviti inspektoratu rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

U razdoblju u kojem preraspodijeljeno vrijeme traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, ono, uključujući i prekovremeni rad ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodjeljenom radnom vremenu sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

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 preraspodjeljenom punom ili nepunom radnom vremenu, samo ako dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Članak 21.

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

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno. Prekovremeni rad ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

Trudnici, roditelju s djetetom do tri godine starosti, samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti i radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, može se odrediti prekovremeni rad samo ako dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

IV.ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 22.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima pravo na dnevni odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta koja se ne može koristiti prva 2 sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja 2 sata prije završetka radnog vremena.

Direktor Društva će posebnom odlukom utvrditi vrijeme dnevnog odmora.

DNEVNI ODMOR

Članak 23.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na dnevni odmor najmanje 12 sati neprekidno.

TJEDNI ODMOR

Članak 24.

Tjedni odmor radnik će koristiti u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.

Tjedni odmor radnik koristi u pravilu nedjeljom.

Dane tjednog odmora posebnom odlukom određuje direktor Društva .

Ako je prijeko potrebno da radnik radi u dane tjednog odmora mora mu se za svaki taj dan osigurati jedan dan odmora kojega će koristiti naknadno prema odluci direktora Društva.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 25.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, ali ne više od 30 dana, uvećan prema pojedinačno određenim mjerilima u daljnjim odredbama ovoga Pravilnika.

Članak 26.

Godišnji odmor duži od najkraćeg utvrđenog članku 18. ovoga Pravilnika uvećava se tako da se na osnovni broj dana (na 20 dana) dodaju radni dani prema sljedećim mjerilima:

a) prema dužini radnog staža:

- od 5 do 10 godina 1 radni dan
- od 10 do 15 godina 2 radna dana
- od 15 do 20 godina 3 radna dana
- od 20 do 25 godina 4 radna dana
- od 25 do 30 godina 5 radnih dana
- od 30 do 35 godina 6 radnih dana
- od 35 do 40 godina 7 radnih dana
- od 40 do 45 godina 8 radnih dana
- preko 45 godina 9 radnih dana

b) prema složenosti poslova:

- poslovi za koje je uvjet VSS - 5 radnih dana
- poslovi za koje je uvjet VŠS - 4 radna dana
- poslovi za koje je uvjet SSS, VKV i KV - 3 radna dana
- poslovi za koje je uvjet NSS, PKV i NKV - 2 radna dana

c) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju i staratelju po jednom malodobnom djetetom - 1 radni dan
- samohranom roditelju za svako malodobno dijete - 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s teškoćama u razvoju - 3 radna dana
- osobi s invaliditetom - 3 radna dana

Samohrani roditelj je roditelj koji nije u braku i ne živi u izvanbračnoj zajednici.

d) prema uvjetima rada:

- poslovi s posebnim uvjetima rada - 1 radni dan

Članak 27.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne računavaju se subote, nedjelje te blagdani i neradni dani.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne računa se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 28.

Radnik koji sklopi prvi ugovor o radu sa Poslodavcem ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada kod Poslodavca.

Članak 29.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno odredbama Zakona o radu.

1) ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz prethodnog članka ovoga Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,

2) ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnoga roka iz prethodnog članka ovoga Pravilnika,

3) ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

Razmjerni dio godišnjeg odmora računa se na način da se ukupni dani godišnjeg odmora koje bi radnik ostvario da je ispunio uvjet za puni godišnji odmor podijeli s 12 i pomnoži s brojem mjeseci koliko je radnik radio.

Pri izračunu godišnjeg odmora na način iz stavka 2. ovog članka pola mjeseca se zaokružuje na puni mjesec, a izračun broja dana decimalno, ukoliko je veći od pola, se zaokružuje na cijelo.

Članak 30.

Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, jedan dio godišnjeg odmora tijekom kalendarske godine mora iznositi dva tjedna u neprekidnom trajanju, a pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po želji uz obvezu da o tome pisano izvijesti direktora Društva najkasnije dva dana prije korištenja.

Članak 31.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca, uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad, osim onih naknada i primanja za koje je utvrđeno da se ne isplaćuju za vrijeme privremene odsutnosti s rada.

Članak 32.

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

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora temeljem članka 29. ovog Pravilnika.

Članak 33.

Rješenje o trajanju i korištenju godišnjeg odmora za svakog pojedinog radnika donosi direktor Društva uvažavajući pritom potrebe organizacije rada i obavljanja djelatnosti Poslodavca.

U rješenju iz stavka 1. ovog članka moraju biti utvrđene pojedinačne osnove za broj dana godišnjeg odmora iz članka 26. ovog Pravilnika te ukupan broj dana godišnjeg odmora.

Članak 34.

Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora Poslodavac dostavlja radniku rješenje o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

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

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršavanja osobito važnih i neodgodivih službenih poslova.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 5. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi koji su prouzročeni radniku odgodom ili prekidom godišnjeg odmora.

Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

PLAĆENI DOPUST

Članak 35.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom kalendarske godine za sljedeće slučajeve:

- sklapanje braka - 5 radna dana,
- rođenje djeteta - 5 radna dana,
- smrti bračnog i/ili izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, brata, sestre, pastorka, posvojenika, posvojitelja, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, osobe koju je prema odredbama zakona dužan uzdržavati, osobe koja s njim živi u izvanbračnoj zajednici ako se takva zajednica može izjednačiti s bračnom zajednicom, unuka - 5 radna dana,
- smrti djeda, bake i roditelja bračnog i/ili izvanbračnog druga - 1 radni dan,
- selidbe u istome mjestu stanovanja - 2 radna dana,
- selidbe u drugo mjesto stanovanja - 3 radna dana,
- teške bolesti roditelja, bračnog i/ili izvanbračnog druga ili djeteta - 3 radna dana,
- elementarne nepogode koja mu je oštetila imovinu - 3 radna dana,
- nastupanje na kulturnim i športskim priredbama - 1 radni dan,
- pripremu polaganja stručnog ispita prvi put, bez obzira na stručnu spremu, a što ne obuhvaća dane polaganja samog ispita - 5 radnih dana,
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanje za sindikalne aktiviste i dr. - 1 radni dan,

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.

U slučaju ponovne potrebe korištenja plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka podstavka 1., 2., 5. i 6., koji bi bio veći od 7 dana plaćenog dopusta u istoj kalendarskoj godini može se iznimno odobriti, ako je radnik iskoristio sve dane godišnjeg odmora za kalendarsku godinu.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja u zanimanju koje je obuhvaćeno djelatnostima Poslodavca radnik ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje.

Dobrovoljni darivatelji krvi imaju pravo na jedan dan plaćenog dopusta za svako darivanje krvi.

Ako nije moguće da radnik koristi prvi slobodan dan na dan darivanja krvi u dogovoru s Poslodavcem omogućit će mu se korištenje slobodnih dana u roku od 60 dana od stjecanja prava.

Pri određivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom ili podzakonskim propisom..

Plaćeni dopust odobrava se na pisanu molbu radnika u vrijeme kada je nastupila okolnost zbog koje se traži te se ne može koristiti naknadno kao stečeno pravo.

Na zahtjev Poslodavca radnik je dužan dostaviti dokumentaciju kao dokaz osnovanosti zahtjeva za korištenje plaćenog dopusta, odnosno slobodnog dana.

Članak 36.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 37.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u toku jedne godine za potrebe vlastitog školovanja i stručnog usavršavanja i to:

- do 10 dana za polaganje ispita na sveučilištu ili veleučilištu u Republici Hrvatskoj;
- do 5 dana za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima;
- do 2 dana za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (informatičko školovanje, učenje stranih jezika i sl.).

Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka donosi direktor Društva.

Članak 38.

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

- njega bračnog i/ili izvanbračnog druga, djeteta, roditelja, brata, sestre, pastorka, usvojenika, unuka, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, osobe koju je prema odredbama zakona dužan uzdržavati, osobe koja s njim živi u izvanbračnoj zajednici ako se takva zajednica može izjednačiti s bračnom zajednicom;
- izgradnja ili popravak stambenog prostora;
- liječenje na vlastiti trošak;
- u drugim opravdanim slučajevima.

Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka donosi direktor Društva.

Kada to okolnosti zahtijevaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti radniku u trajanju dužem od 30 dana.

Članak 39.

U odluci o odobravanju neplaćenog dopusta iz članka 37. i 38. ovog Pravilnika radniku obvezno se navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (prekid staža osiguranja i zdravstvenog osiguranja za radnika i članove obitelji osigurane po toj osnovi, odnosno druge posljedice u skladu s važećim propisima).

V. PLAĆA I DODACI NA PLAĆU

Članak 40.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.

Poslodavac je dužan radniku isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće - osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i osnovice za izračun plaće;
- povećanja plaće po osnovi radnog staža uvećane za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža;
- povećanja plaće po osnovi dodatka za posebno otežane uvjete rada
- dodatka za uspješnost na radu;
- druga uvećanja sukladno ovom Pravilniku.

Plaća i ostala materijalna prava radnika iskazuju se u bruto iznosu.

Poreze i doprinose obračunava i uplaćuje Poslodavac.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku uvid u dokumentaciju o obračunu plaća i uplati doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Članak 41.

Osnovicu za izračun plaće utvrđuje, po prethodno provedenom savjetovanju sa Skupštinom Društva, direktor Društva odlukom.

Članak 42.

Plaća se isplaćuje unatrag jednom mjesečno, do 15-tog u mjesecu, za protekli mjesec.

Poslodavac nije dužan na zahtjev vjerovnika, ovrhovoditelja, suda odnosno radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, sindikalne članarine, osiguranje, obveza uzdržavanja i slično).

Članak 43.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću od 22 sata do 06 sati 50 %
- za sate prekovremenog rada 50 %
- za sate rada subotom 30 %
- za sate rada nedjeljom 50 %
- za rad blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom 150 %

Prekovremenim radom, kad je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat rada duži od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom ili nedjeljom.

Vrijednost sata prekovremenog rada radnika utvrđuje se primjenom prosječnog mjesečnog fonda od 168 sati.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada iz stavka 1. ovoga članka, radnik može koristiti slobodne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

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

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

Ako radnik radi u dane blagdana ili zakonom utvrđene neradne dane, nema pravo na naknadu plaće, već ostvaruje pravo na plaću za redovan rad uvećanu za 150 % za rad u dane blagdana ili zakonom utvrđenog neradnog dana.

Ako radnik radi istodobno po više osnova iz stavka 1. ovoga članka, ostvaruje pravo po onoj osnovi koja je za njega povoljnija.

Članak 44.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u sljedećim slučajevima:

- korištenja godišnjeg odmora,
- korištenja plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio Poslodavac,
- izobrazbe za potrebe sindikalne aktivnosti te drugih opravdanih razloga predviđenih zakonom, ovim Pravilnikom ili drugim propisom,

- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Članak 45.

Za izračun naknade plaće iz članka 44. stavka 1. podstavka 1. ovoga Pravilnika (godišnji odmor) uzimaju se tri plaće koje su isplaćene u prethodna tri mjeseca, a prosječna plaća po satu za prethodna tri mjeseca je zbroj plaća podijeljen sa satima rada na koje se plaća odnosi.

Kod obračuna u prosjek iz stavka 1. ovoga članka ne uračunavaju se naknada plaće, primici po osnovi potpora vezanih za radnika koji su isplaćeni kao plaća u poreznom smislu, kao i primici koji su isplaćeni kao potpora zbog obiteljskih razloga.

Naknada plaće u ostalim slučajevima iz članka 44. ovoga Pravilnika utvrđuje se u visini osnovne plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio.

Radnik koji je bio na bolovanju ili mu se iz drugih opravdanih razloga ne može utvrditi prosječna mjesečna plaća, naknada plaće utvrđuje se sukladno stavku 3. ovoga članka.

Članak 46.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana pripada mu naknada plaće najmanje u visini 70 % od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

Naknada u 100 % iznosu plaće pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Ozljeda na radu je ona ozljeda radnika nastala na radnom mjestu, redovitom putu od stana do mjesta rada i obratno, na putu poduzetom radi izvršavanja radnih zadataka (službeni put i sl.) i na putu poduzetom radi stapanja na rad, a koja je prouzročena neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem i koja je uzročno vezana uz obavljanje radnih zadataka.

Ozljedom na radu ne smatra se ona ozljeda radnika koja je nastala nakon napuštanja radnog mjesta zbog obavljanja privatnih poslova.

Članak 47.

Za vrijeme trajanja pripravništva pripravnik ima pravo na 80 % plaće poslova radnog mjesta najniže složenosti poslova njegove stručne spreme.

Članak 48.

Radnik može ostvariti pravo na dodatak za uspješnost na radu.
Dodatak iz stavka 1. ovog članka utvrđuje direktor Društva odlukom.

VI. OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 49.

Radnik može ostvariti pravo na dodatak za prehranu u neoporezivom iznosu sukladno posebnom propisu.
Dodatak iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se mjesečno razmjerno danima koliko je radnik u tom mjesecu radio.
Dodatak iz stavka 1. ovog članka utvrđuje direktor Društva odlukom.

Članak 50.

Radnik kojemu sporazumno, na osobni zahtjev ili sukladno zakonu prestaje radni odnos radi odlaska u mirovinu, može ostvariti pravo na dodatak za otpremninu u neoporezivom iznosu sukladno posebnim propisima.
Dodatak iz stavka 1. ovog članka utvrđuje direktor Društva odlukom.

Članak 51.

Radnik kojem umre suprug ili supruga, dijete ili roditelj, radnik kod kojeg nastupi teška invalidnost ili ga teško pogodi elementarna nepogoda, može ostvariti pravo na dodatak za pomoć u visini najmanje jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini.
Dodatak iz stavka 1. ovog članka utvrđuje direktor Društva odlukom, a na molbu radnika.
Obitelj umrlog radnika može ostvariti pravo na dodatak za pomoć:

- u slučaju smrti radnika na radu, u visini najmanje tri prosječne mjesečne plaće isplaćene po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini i naknadu troškova pogreba;
- u ostalim slučajevima smrti radnika, u visini jedne prosječne mjesečne plaće po radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini i naknadu troškova pogreba. Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se troškovi zemljanog groba u mjestu prebivališta, odnosno maksimalno dvije plaće isplaćene po

radniku u Republici Hrvatskoj u prethodnoj godini za troškove lijesa s opremom, prijevoza i usluge pokopa.

Dodatak iz stavka 1. ovog članka utvrđuje direktor Društva odlukom, a na molbu člana obitelji umrlog radnika.

Članak 52.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla, a sukladno Pravilniku o isplati troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla.

Pravilnik iz stavka 1. ovog članka utvrđuje direktor Društva.

Članak 53.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu naknada prijevoznih troškova, dnevnica i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju:

- od 8 do 12 sati isplaćuje se 50 % iznosa pune dnevnice;
- duže od 12 sati isplaćuje se puna dnevnicica.

Na pitanja iznosa dnevnicice te ostala pitanja u vezi prava na dnevnicice i ostale naknade po osnovi službenog putovanja u zemlji i inozemstvu primjenjuju se odredbe posebnog propisa.

Članak 54.

Radniku na službenom putu isplatiti će se i drugi troškovi službenog putovanja, uz priloženi račun, kao što su troškovi poštarina, cestarina, mostarina, prolaska kroz tunel, lokalnog prijevoza (tramvaja, autobusa, taksija) i dr.

Dnevnice za službena putovanja u zemlji i inozemstvu isplaćuju se za putovanja iz mjesta rada ili prebivališta odnosno uobičajenog boravišta radnika koji se upućuje na službeno putovanje u drugo mjesto udaljeno najmanje 30 kilometara, radi obavljanja određenih poslova njegovog radnog mjesta, pohađanje seminara, sudjelovanje na konferencijama, a u svezi s djelatnosti Poslodavca. Po povratku sa službenog putovanja radnik je obavezan u roku od tri dana podnijeti pisano izvješće i obračun.

Članak 55.

Ako radnik obavlja poslove za Poslodavca izvan mjesta svog prebivališta i izvan mjesta sjedišta Poslodavca duže od 15 dana Poslodavac će mu isplatiti terenski dodatak u visini propisanoj posebnim propisom.

Ako Poslodavac na vlastiti trošak osigura radniku smještaj i troškove prehrane na terenu terenski dodatak se smanjuje za iznos troškova smještaja i prehrane.

Članak 56.

Radnik ima pravo na isplatu naknade za korištenje privatnog vozila u službene svrhe sukladno posebnom propisu.

Radnik ima pravo i na druge stvarne troškove (cestarina, tunelarina, trošak parkiranja i slično) koje je imao temeljem prava iz stavka 1. ovog članka.

Članak 57.

Poslodavac može sve radnike kolektivno osigurati od nesretnog slučaja (nezgode) 24 sata.

Poslodavac može dodatno osigurati sve radnike policom dopunskog zdravstvenog osiguranja.

Poslodavac može dodatno osigurati sve radnike policom dodatnog zdravstvenog osiguranja.

Poslodavac može osigurati sve radnike od ozljeda na radu i oboljenja od profesionalnih bolesti u obujmu koji Poslodavac ugovori s osiguravajućim društvom.

Članak 58.

Radnik može ostvariti pravo na isplatu prigodne nagrade, potpore, nagrade i drugih primitaka najviše do neoporezivog iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Isplatu iz stavka 1. ovog članka utvrđuje direktor Društva odlukom.

Radnik može ostvariti pravo na isplatu dara za dijete do 15 godina starosti djeteta u prigodi dana Svetog Nikole.

Isplatu iz stavka 3. ovog članka utvrđuje direktor Društva odlukom.

Članak 59.

Radnici imaju pravo na sistematski pregled jednom godišnje do visine utvrđene odlukom direktora Društva, a sukladno raspoloživim sredstvima.

VII.ZAŠTITA PRAVA, ZDRAVLJA I SIGURNOSTI RADNIKA U RADU

Članak 60.

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu, uključujući i osiguranje adekvatne opreme za rad.

Poslodavac će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlja radnika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu i pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Članak 61.

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao Poslodavac.

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

Radnik je obvezan:

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

Poslodavac je dužan urediti mjesto rada, pristup mjestu rada, opremu i sredstva za rad, te organizirati rad koji osigurava zaštitu života i zdravlje radnika.

Sva prava i obveze Poslodavca i radnika iz ovoga članka regulirana su Pravilnikom o zaštiti na radu kojeg donosi Poslodavac.

Članak 62.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveze preuzete ugovorom o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima radnik dolazi u kontakt.

O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Članak 63.

Zabranjen je rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava.

Rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava je teška povreda radne obveze i može biti razlog za izvanredni otkaz.

VIII. ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 64.

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.

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

Radnik ima pravo podnijeti pritužbu radi zaštite svojega dostojanstva i protiv bilo kojega oblika uznemiravanja na radu. Pritužba se podnosi direktoru Društva ili osobi ovlaštenoj od direktora Društva. Pritužba se podnosi pismeno ili usmeno na zapisnik.

Po zaprimanju pritužbe, osoba iz stavka 3. ovog članka dužna je u roku od osam dana od dana dostave pritužbe ispitati radnika podnositelja pritužbe, radnika na kojega se pritužba odnosi te druge radnike koji budu predloženi od strane podnositelja pritužbe i radnika na kojega se pritužba odnosi. O svakoj provedenoj radnji tijekom postupka ispitivanja osnovanosti pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i sudionik u postupku o čijem iskazu se sastavlja zapisnik.

Podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva su tajni. Za tajnost podataka odgovaraju svi radnici koji su sudjelovali u postupku, o čemu moraju biti prethodno upozoreni, što se utvrđuje u zapisniku o obavljenim radnjama u postupku.

U slučaju da se nakon provedenog postupka utvrdi da je pritužba opravdana, prema radniku koji je počinio uznemiravanje, poduzima se odgovarajuća mjera kojom se sprječava nastavak uznemiravanja, i to:

- upozorenje,
- donošenje odluke o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu,
- izvanredni otkaz ugovora o radu.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 65.

Radniku prestaje radni odnos kod Poslodavca na način i uz uvjete utvrđene Zakonom o radu.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, osim ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i Poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda

Članak 66.

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

Članak 67.

Ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), može se otkazati ako za to postoji opravdani razlog, i to u slučajevima:

- 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).

Članak 68.

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

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

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

Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći za to razlog. Poslodavac koji je zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazao radniku ne smije na istim poslovima zaposliti drugog radnika šest mjeseci.

Ako nastane potreba za zapošljavanjem, prije isteka roka iz stavka 6. ovog članka, zbog obavljanja istih poslova Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 69.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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 70.

U slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika direktor Društva je obavezan prethodno pisanim putem upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza (otkaz uvjetan skrivljenim ponašanjem radnika).

Upozorenje iz stavka 1. ovog članka Poslodavac nije dužan dati ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 71.

Obveza prethodnog pisanog upozorenja ne postoji u slučaju osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa od strane radnika ili zbog neke druge osobito važne činjenice uslijed koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa Poslodavca i radnika, nastavak radnog odnosa nije moguć (izvanredni otkaz).

Članak 72.

Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu:

- za vrijeme trudnoće,
- za vrijeme korištenja porodiljnog dopusta,
- za vrijeme korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu zbog roditelja odnosno posvojitelja,
- korištenja posvojiteljskog dopusta i dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju,

Ugovor o radu u slučajevima iz stavka 1. ovog članka ne može se otkazati u roku od 15 dana nakon prestanka trudnoće odnosno nakon prestanka korištenja prava iz stavka 1. ovog članka.

Okolnosti iz stavka 1. i stavka 3. ovog članka ne sprečavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena na koje je sklopljen taj ugovor.

Članak 73.

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

Članak 74.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti radniku.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava za rad u skraćenom radnom vremenu roditelja odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne vježbe, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

Članak 75.

Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu radniku u slučajevima utvrđenim Zakonom.

U slučaju redovitog otkaza primjenjuju se zakonski otkazni rokovi.

Članak 76.

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

Članak 77.

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.

Članak 78.

Svatom radniku kojemu Poslodavac otkazuje ugovor o radu, a razlog nije skrivljeno ponašanje radnika, pripada otpremnina pod uvjetima i u visini utvrđenoj zakonom.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 79.

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

Zahtjev iz stavka 1. ovog članka se podnosi direktoru Društva.

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

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

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme.

Ako je zakonom, podzakonskim propisom ili Pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka.

Odredbе ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Članak 80.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi direktor Društva u pisanom obliku.

Odluka koja se uručuje radniku mora sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili odredbu da je odluka konačna.

Odluke o otkazu i ostale odluke kojima se odlučuje o pravima i obvezama iz radnog odnosa neposredno se uručuju radniku ili dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu koju je radnik prijavio Poslodavcu.

U slučaju odbijanja primitka odluke i u slučaju kada radnik nije Poslodavcu dostavio svoju potpunu i točnu adresu, dostava pismena radniku izvršit će se na oglasnoj ploči Poslodavca.

Dostava će se smatrati izvršenom protekom roka od 8 (osam) dana od isticanja pismena na oglasnoj ploči Poslodavca.

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 81.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje, uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 82.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava, odnosno posebnim propisima iz područja zaštite na radu.

Članak 83.

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

Direktor Društva će odlukom izreći visinu naknade štete u paušalnom iznosu od 10 % od bruto plaće radnika za mjesec koji prethodi mjesecu u kojem je šteta nastala. Ako je šteta mnogo veća od iznosa iz prethodnog stavka ovoga članka, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini punog iznosa štete.

XII. LAKE I TEŠKE POVREDE IZ RADNOG ODNOSA

Članak 84.

Lake povrede obveza iz radnog odnosa su:

- neopravdani izostanak s rada 1 radni dan,
- učestalo kašnjenje na posao,
- neobavješćavanje nadređenog o nemogućnosti dolaska na posao u roku od 24 sata bez opravdanog razloga,
- neizvršavanje radnih obveza u manjem obimu i manjoj kvaliteti od uobičajene,
- manja šteta na sredstvima rada nastala krivnjom radnika

O povredama iz stavka 1. ovog članka odlučuje direktor Društva na prijedlog nadređenog radnika radniku koji je počinio povredu.

Za lake povrede obveza iz radnog odnosa mogu se izreći kazne:

1. pisana opomena
2. pisana opomena objavljena na oglasnoj ploči
3. novčana kazna u visini 10 % plaće radnika isplaćene u mjesecu kada je kazna izrečena

Članak 85.

Teške povrede obveza iz radnog odnosa su:

- tjelesni napad na drugog radnika,
- neizvršavanje radnih obveza u većem obimu i najmanjoj mogućoj kvaliteti,
- neopravdani izostanak s rada od 2 do 4 dana uzastopno,
- nedolazak na posao na dan određen ugovorom o radu,
- zlouporaba bolovanja,
- počinjenje kaznenog djela,
- odbijanje izvršenja zakonitog radnog zadatka,

- učestalo kršenje pravila rada, - povreda poslovne tajne,
- konzumiranje alkohola i drugih opojnih sredstava za vrijeme rada,
- krađa alata, materijala, sirovina, dokumenata u vlasništvu Poslodavca,
- ilegalno unošenje potrošača u sustav potrošača,
- snimanje drugih radnika (video i audio) za vrijeme radnog vremena

Za teške povrede obveza iz radnog odnosa mogu se izreći kazne:

1. novčana kazna u visini 20 % plaće radnika isplaćene u mjesecu kada je kazna izrečena
2. premještaj na drugo radno mjesto niže složenosti poslova,
3. izvanredni otkaz ugovora o radu

Zbroj novčanih kazni izrečenih u jednom mjesecu za lake i teške povrede iz radnog odnosa ne mogu iznositi više od 50 % ukupne isplaćene plaće radniku u tom mjesecu.

Kazna premještaja na radno mjesto niže složenosti poslova može se izreći samo ako postoji slobodno radno mjesto.

Radniku se obvezno izriče kazna prestanka radnog odnosa odnosno izvanredni otkaz ugovora o radu ako bude proglašen krivim za tešku povredu obveza iz radnog odnosa iz stavka 1. alineja 6., 7., 10., 11. i 12. ovog članka.

Članak 86.

Pravo na pokretanje postupka zbog lake povrede iz radnog odnosa zastarijeva u roku od 3 mjeseca od dana saznanja za počinjenje povredu i počinitelja, a najkasnije u roku od 6 mjeseci od dana kad je povreda počinjena.

Ako u roku od 6 mjeseci od dana pokretanja postupka ne bude donesena konačna odluka postupak se obustavlja.

Pravo na pokretanje postupka zbog lake povrede iz radnog odnosa zastarijeva u roku od 1 godine od dana saznanja za počinjenje povredu i počinitelja, a najkasnije u roku od 2 godine od dana kad je povreda počinjena.

Ako u roku od 2 godine od dana pokretanja postupka ne bude donesena konačna odluka postupak se obustavlja.

XIII. 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.

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 takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

Pravo Poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku 3 (tri) mjeseca od dana kada je saznao za sklapanje posla, odnosno u roku od 5 (pet) godina od dana sklapanja posla.

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac 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.

Poslodavac može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

Zakonska zabrana natjecanja traje za vrijeme trajanja radnog odnosa radnika kod Poslodavca.

Svi projekti nastali za vrijeme trajanja rada radnika kod Poslodavca ostaju intelektualno vlasništvo Poslodavca.

XIV. POSLOVNA TAJNA

Članak 88.

Radnik je dužan čuvati poslovnu tajnu kako za trajanja svog ugovora o radu, tako i nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca.

Radnik je odgovoran za bilo kakvo kršenje ove odredbe o tajnosti ili bilo kakvu zloupotrebu povjerljivih podataka učinjene osobno ili od strane treće osobe povezane s radnikom.

Članak 89.

Obveze koje proizlaze za radnike u pogledu čuvanja poslovnih tajni, odnosno drugih oblika povjerljivih podataka a navedene su u ovome Pravilniku o radu, nisu primjenjive ako:

- a) je za vrijeme objave od strane radnika u podatak postao dostupan javnosti na dopušten način, a ne protupravnom radnjom od strane radnika,
- b) je po zahtjevu suda, odnosno drugih nadležnih državnih i javnopravnih tijela, u zakonom propisanom postupku zatražen podatak/informacija, a radnik je postupao zakonito i u skladu sa ugovorom o radu i aktima Poslodavca, uz obvezu radnika da bez odgode obavijesti Poslodavca o izvršenim radnjama i dostavljenim podacima, odnosno informacijama,
- c) je podatak ili informacija odobren za objavu od strane Poslodavca.

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 90.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način i po postupku utvrđenim za njegovo donošenje.

Članak 91.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu 8 (slovima: osmog) dana od dana objave, a objavit će se 13. studenoga 2021. godine na oglasnoj ploči te na internetskim stranicama trgovačkog društva EKO Promina d.o.o. Ovaj Pravilnik će se primjenjivati od 1. siječnja 2022. godine.

Članak 92.

Danom početka primjene ovog Pravilnika prestaju važiti svi ranije doneseni Pravilnici o radu u trgovačkom društvu EKO Promina d.o.o.

Direktorica:
dr. sc. Barbara Nakić-Alfirević, dipl. ing.