

Na temelju članka 26. i članka 27. Zakona o radu – (NN 93/14) društvo ELEKTRO-VODA d.o.o. Cres, Turion 20/B, OIB: 50818111757, (u daljnjem tekstu: Poslodavac) zastupano po članu uprave Dejanu Ćormarković, mag.ing.aedif. donosi dana 30. ožujka 2015. godine slijedeći

PRAVILNIK O RADU

1. OPĆE ODREDBE

Predmet Pravilnika

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se: zasnivanje radnog odnosa, status pripravnika, zaštita zdravlja, života, privatnosti i dostojanstva radnika, mjesto rada, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmori i dopusti, osnove i mjerila za obračun plaće, način obračunavanja plaće, slučajevi i uvjeti za isplatu naknade plaće te ostale isplate radnicima, osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa i materijalna odgovornost, prestanak radnog odnosa, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa radnika kod Poslodavca, te druga pitanja u svezi s radom i radnim odnosima (u daljnjem tekstu: Pravilnik).

Pojam radnika

Članak 2.

U smislu ovog Pravilnika **radnik** je svaka fizička osoba koja u radnom odnosu sa Poslodavcem obavlja određene poslove za Poslodavca, bez obzira da li je ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, te bez obzira da li poslove za Poslodavca obavlja u sjedištu Poslodavca, u drugim prostorijama Poslodavca, odnosno na izdvojenim mjestima rada ili na drugom mjestu kojeg odredi Poslodavac.

Odredbe povoljnije za radnika

Članak 3.

Ako je zakonom neko pravo radnika utvrđeno u manjem opsegu od prava koja proizlaze iz ovog Pravilnika, primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika.

Ako je ovim Pravilnikom neko pravo radnika utvrđeno u manjem opsegu od prava koja proizlaze iz ugovora o radu, primjenjuju se odredbe ugovora o radu.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuje se na sve radnike u radnopravnom statusu kod Poslodavca, bez obzira na trajanje radnog odnosa, odnosno bez obzira da li su s poslodavcem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se i na radnike koje rade kod kuće ili na izdvojenim mjestima rada, kao i na radnike upućene na rad od agencije za privremeno zapošljavanje u skladu s zakonom.

Iznimno od odredbi stavka 3. ovog članka ovog Pravilnika, kada poslodavac s radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme, odredbe o plaći, te dodacima na plaću posebice će se utvrditi ugovorom o radu.

Načelo savjesnosti i poštenja

Članak 4.

Svaki radnik obavezan je preuzete i povjerene mu poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, odnosno prema uputama ovlaštenih osoba Poslodavca, sve u skladu s prirodom i vrstom poslova koje obavlja.

Poslodavac je obavezan poštivati pravo i dostojanstvo svakog radnika utvrđeno zakonom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, te mu jamčiti izvršavanje svojih ugovornih obaveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Poslodavca, te sve dok uspjeh Poslodavca na tržištu, njegov uspjeh u radu te gospodarske i druge prilike to dopuštaju.

Upoznavanje s Pravilnikom i drugim aktima Poslodavca

Članak 5.

Prije stupanja radnika na rad Poslodavac mora omogućiti radniku da se upozna s ovim Pravilnikom, organizacijom rada i zaštitom na radu, te sa drugim aktima Poslodavca, a kojim se aktima uređuju prava i obveze iz radnog odnosa, a o čemu brine ovlaštena osoba Poslodavca.

Svaki radnik potpisom ugovora o radu potvrđuje da je u cijelosti upoznat sa sadržajem svih akata iz prethodnog stavka ovog članka.

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Radni odnos može se zasnovati sklapanjem ugovora o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.

Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 7.

Radni odnos kod Poslodavca zasniva se na način propisan zakonom i aktima Poslodavca.

Svatko može zasnovati radni odnos kod Poslodavca ravnopravno i uz jednake uvjete, na način predviđen Zakonom i ovim Pravilnikom, ako ispunjava opće zakonske uvjete, te posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa predviđene zakonom, drugim propisom, te ovim Pravilnikom.

Odluka o potrebi zasnivanja radnog odnosa

Članak 8.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi član uprave Poslodavca ili druga ovlaštena osoba Poslodavca, a koje osobe potpisuju ugovor o radu u ime Poslodavca.

Kada se kod Poslodavca javi potreba za zasnivanjem radnog odnosa, Poslodavac je obavezan prethodno utvrditi može li se uredno obavljanje poslova osigurati drukčijim rasporedom radnika Poslodavca.

Kada Poslodavac nema potrebe za radom određenih radnika, može svoga radnika privremeno ustupiti u s njim povezano društvo i to u trajanju od neprekidno najduže šest mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca i pisane suglasnosti radnika, koja se ima smatrati dodatkom ugovora o radu u kojem će se odrediti vrijeme obavljanja poslova kod povezanog poslodavca.

Sporazum iz stavka 3. ovoga članka ovog Pravilnika o radu mora sadržavati podatke o:

1) nazivu i sjedištu povezanih poslodavaca

- 2) imenu, prezimenu i prebivalištu radnika
- 3) datumu početka i završetka privremenog ustupanja
- 4) mjestu rada i poslovima koje će radnik obavljati
- 5) plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate
- 6) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Povezani poslodavac se u odnosu na radnika iz stavka 3. ovoga članka ovog Pravilnika o radu smatra poslodavcem u smislu obveza primjene odredbi ovog Pravilnika, Zakona o radu i drugih zakona i propisa kojima su uređeni sigurnost i zaštita zdravlja na radu.

Izbor osobe za zasnivanje radnog odnosa **Članak 9.**

Poslodavac je slobodan u izboru osobe s kojom će zasnovati radni odnos. Ukoliko se za vrijeme trajanja radnog odnosa ispuni neki od uvjeta predviđen u prethodnom stavku ovog članka ovog Pravilnika o radu, Poslodavac je ovlašten donijeti odluku o rasporedu radnika na drugo radno mjesto i/ili o njegovom upućivanju na rad kod drugog povezanog poslodavca.

Provjera radnih i stručnih sposobnosti prije sklapanja ugovora o radu **Članak 10.**

Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti radna i stručna sposobnost kandidata za obavljanje poslova.

Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provoditi će osobe koje će za to imenovati direktor Poslodavca ili druga ovlaštena osoba Poslodavca, a koja se provjera može obaviti temeljem odgovarajućih razgovora, testova, povjeravanjem određenih zadataka praktično i na drugi pogodan način ovisno o sadržaju radnog mjesta, odnosno ovisno o vrsti poslova na koje se radnik namjerava zaposliti.

Poslodavac je dužan na primjeren način obavijestiti kandidate o provjeri iz prethodnog stavka ovog članka.

O rezultatima provjere stručnih i drugih radnih sposobnosti kandidata sastavit će se zapisnik.

Na temelju prethodne provjere stručnih i drugih radnih sposobnosti, Poslodavac predlaže sklapanje ugovora o radu.

Poslodavac je ovlašten u svako doba za vrijeme trajanja radnog odnosa izvršiti provjeru predviđenu ovim člankom Pravilnika o radu, ako se za vrijeme trajanja radnog odnosa ukaže potreba da se kod određenog radnika zbog promjene poslovnih okolnosti ili drugih uvjeta rada ukaže potreba izvršiti naknadnu provjeru njegovih radnih i stručnih sposobnosti.

Obavještanje poslodavca o bolesti **Članak 11.**

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

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može prije zasnivanja radnog odnosa uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove iz stavka 2. ovoga članka snosi Poslodavac.

Radnik je dužan za vrijeme trajanja radnog odnosa obavijestiti Poslodavca o nastupanju bolesti ili o drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu,

ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršavanju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Poslodavac je u svakom slučaju ovlašten uputiti radnika na odgovarajući liječnički pregled, troškove kojeg snosi Poslodavac.

Utaja bolesti ili okolnosti iz stavka 1. ovog članka od strane radnika predstavlja valjan razlog za izvanredan otkaz ugovora o radu.

Početak ostvarivanja prava i obveza iz ugovora o radu **Članak 12.**

Prava i obveze radnika i Poslodavca iz ugovora o radu ostvaruju se od dana kada je radnik počeo raditi, ako ugovorom o radu nije drugačije određeno.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne otpočne raditi na dan određen ugovorom o radu, Poslodavac će donijeti odluku o raskidu ugovora o radu.

U slučaju da Radnik ne otpočne s radom na dan određen ugovorom o radu i/ili u slučaju da radnik samo formalno dođe na posao i u kratkom vremenskom razdoblju odustane od daljnjeg rada, obvezuje se isplatiti Poslodavcu novčani iznos od 1.000,00 kuna na račun štete nastale uslijed nepridržavanja ugovora o radu i dogovorenih obveza, osim u slučaju opravdane spriječenosti Radnika (bolest ili nesretan slučaj).

Upoznavanje radnika s pravima i obvezama iz radnog odnosa **Članak 13.**

Prilikom stupanja na rad radnik se mora pobliže upoznati s poslovima radnog mjesta, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, zaštitom na radu, ovim Pravilnikom i drugim aktima Poslodavca. Radnika u rad uvodi neposredno nadređeni ili druga osoba s određenim znanjem i iskustvom imenovana od strane direktora Poslodavca ili druge ovlaštene osobe Poslodavca.

Probni rad **Članak 14.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz prethodnog stavka ovog članka ne smije se ugovoriti u trajanju duljem od šest (6) mjeseci.

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

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam (7) dana.

Zapošljavanje pripravnika **Članak 15.**

Osobu koja se prvi put zapošljava na radnom mjestu za koje se školovala, a radi osposobljavanja za samostalan rad ili osobu koja nakon završenog školovanja u svojem zanimanju ima kraće radno iskustvo od radnog iskustva propisanog ovim Pravilnikom ili drugim aktom Poslodavca, a pod uvjetom da je dio pripravničkog staža za isto radno mjesto odradila kod drugog Poslodavca, te u drugim slučajevima kada je to predviđeno zakonom ili drugim propisom, Poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme u trajanju koje se ima odrediti odlukom Poslodavca, pri tome poštujući vrijeme koje je za pojedino zanimanje propisano zakonom ili drugim propisom.

S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme ako postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju kada Zavod za zapošljavanje ili druga organizacija preuzme obvezu da naknadi plaću ili dio plaće ili druge troškove za njegovo osposobljavanje.

Plaća pripravnika utvrđuje se u visini od 75 % plaće poslova za koje se pripravnik osposobljava.

Trajanje pripravničkog staža Članak 16.

Pripravnički staž traje najdulje 3 mjeseca za radnike sa srednjom stručnom spremom, 6 mjeseci za radnike s višom stručnom spremom i visokokvalificirane radnike te 12 mjeseci za radnike sa visokom stručnom spremom.

3. ZAŠTITA ZDRAVLJA, ŽIVOTA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita zdravlja i života radnika Članak 17.

Poslodavac osigurava zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu, provodi propisane mjere zaštite na radu te osposobljava radnika za rad na siguran način u skladu s posebnim aktom.

Radnik odgovara za vlastitu sigurnost i zdravlje kao i za sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

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

Radnik je obavezan odazvati se na sistematski liječnički pregled koji je organizirao Poslodavac o svojem trošku.

Osobni podaci radnika Članak 18.

Radnik je obavezan Poslodavcu dostaviti slijedeće podatke i predati isprave od značenja za vođenje evidencije u području rada i ostvarivanju prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom:

1. podatke o državljanstvu i prebivalištu, odnosno boravištu
2. osobni identifikacijski broj
3. podatke o zdravstvenom osiguranju
4. potvrdu o radnom stažu
5. podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka
6. podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima
7. podatke o zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti
8. druge potrebne podatke u svezi s radom i radnim odnosima

Radnik je obavezan o svim promjenama podataka iz prethodnog stavka pravodobno obavijestiti administratora kod Poslodavca ili drugu osobu koju za to ovlasti član uprave Poslodavca ili druga ovlaštena osoba Poslodavca.

Radnik koji ne dostavi utvrđene podatke ili dostavi netočne podatke odgovarati će za štetne posljedice toga propusta odnosno za dostavljanje netočnih podataka.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo direktor Poslodavca ili druga ovlaštena osoba Poslodavca i/ili osoba koju oni za to posebno ovlaste.

U slučaju spora točnima se smatraju podaci koje je radnik osobno dostavio Poslodavcu.

Poslodavac jamči da osobni podaci radnika koji se tiču njegova zdravstvenog stanja, stručnosti, provjere stručnosti, radne sposobnosti i ispunjavanja obveza, privatnih stvari koje su poznate Poslodavcu ostaju poznati samo Poslodavcu, odnosno osobi koju je on za to ovlastio, ali ne i drugim radnicima.

Poslodavac jamči diskreciju u prikupljanju, obrađivanju, korištenju, dostavljanju ili drugom prenošenju navedenih podataka.

4. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 19.

Poslodavac strogo štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja rada te osigurava uvjete rada prema kojima radnici neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Članak 20.

Poslodavac će pismenom odlukom imenovati osobu koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Osoba iz stavka 1. ovog članka obvezna je što je moguće prije, a najkasnije u roku osam dana od dostave pritužbe, ispitati navode radnika koji je podnio pritužbu.

U postupku rješavanja pritužbi imenovana osoba može, ako ocijeni potrebnim, zatražiti izjašnjanje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba.

Imenovana osoba je obvezna pažljivo ispitati svaki navod radnika pazeći pritom da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika.

Imenovana je osoba obvezna odmah poduzeti potrebne mjere radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika. Sadržaj poduzetih radnji i mjera ovisi o okolnostima slučaja (prijedlog drukčijeg rasporeda rada ako to omogućava priroda posla, prijedlog razmještaja radnika u poslovnim prostorijama, usmeno upozorenje, pismeno upozorenje uz najavu prestanka ugovora o radu, prijedlog otkaza o radu i dr.).

U odnosu na prikupljene podatke i činjenice, te u odnosu na poduzete i predložene mjere zaštite dostojanstva radnika, imenovana osoba je obvezna štiti privatnost i dostojanstvo svih sudionika i doprinositi atmosferi međusobnog uvažavanja i poštovanja zaposlenih neovisno od njihovog hijerarhijskog položaja kod Poslodavca.

Svi podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju poslovnu tajnu.

5. MJESTO RADA

Članak 21.

Radnik je obvezan izvršavati ugovor o radu na mjestima koje mu odredi Poslodavac.

Poslodavac može uputiti radnika na drugo mjesto rada ukoliko to zahtijeva organizacija rada kod Poslodavca, o čemu odluku donosi član uprave Poslodavca.

Ukoliko radnik ne prihvati upućivanje na drugo mjesto rada, primjeniti će se odredbe o redovitom otkazu ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora.

6. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 22.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, osim ako zakonom ne bude drugačije određeno.

Raspored radnog vremena

Članak 23.

O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena posebnu odluku u pisanom obliku donosi direktor Poslodavca ili od njega ovlaštena osoba.

Raspored radnog vremena može se promijeniti odlukom direktora Poslodavca zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada ili zbog preraspodjele radnog vremena.

Članak 24.

Poslodavac je obavezan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje dva dana unaprijed, osim u slučaju prekovremenog rada.

Kontrolu radnog vremena obavlja Poslodavac upisivanjem u evidenciju korištenja radnog vremena (evidencija sati), i/ili na drugi način na koji to odredi Poslodavac.

Nepoštivanje radnog vremena predstavlja povredu radne obveze.

Prekovremeni rad

Članak 25.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na **pisani zahtjev** Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno, nepunog radnog vremena.

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

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

Obračun prekovremenih sati vrši na temelju evidencije o korištenja radnog vremena (evidencija sati), i/ili na drugi način na koji to odredi Poslodavac, a koju evidenciju ovjerava direktor Poslodavca ili druga osoba koju član uprave Poslodavca ovlasti.

Rad na dane državnih blagdana i neradnih dana ne smatra se prekovremenim radom, osim ako taj rad ne prelazi redovnih 40 sati tjedno.

Član uprave Poslodavca ili druga ovlaštena osoba Poslodavca može donijeti odluku o hitnom prekovremenom radu, ako to zahtijeva karakter posla, ili naručitelj usluge.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 26.

Zbog prirode posla, zastoja u poslu, odnosno povećanog obujma poslova u određenom vremenskom razdoblju, osiguranja većeg broja slobodnih dana i uštede energija, za dane državnih blagdana i u drugim sličnim slučajevima puno radno vrijeme radnika u pojedinim odjelima ili službama može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje kraće, a tijekom drugog razdoblja duže od punog radnog vremena, s tim da ukupno radno vrijeme ne smije prijeći utvrđen fond punog radnog vremena za utvrđeno razdoblje.

Direktor poslodavca je ovlašten donijeti odluku o preraspodjeli radnog vremena uz prethodnu suglasnost inspekcije rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Noćni rad

Članak 27.

Rad u vremenu između 22 sata i 6 sati narednog dana smatra se noćnim radom, osim ako za određeni slučaj zakonom ili drugim propisom nije drugačije uređeno.

Noćni radnik je radnik koji prema rasporedu radnog vremena tijekom jednog dana radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Korištenje radnog vremena

Članak 28.

Radno vrijeme propisuje se odlukom direktora.

Kontrolu izvršavanja obaveza ili kontrolu korištenja radnog vremena obavlja direktor ili osoba koju on ovlasti.

Članak 29.

Za vrijeme redovitog radnog vremena nije dopušteno napuštanje radnog prostora osim u slučaju kada to zahtjeva priroda posla koje radnik obavlja.

Dopuštenje za napuštanje radnog prostora za vrijeme redovitog radnog vremena radnik je dužan tražiti od nadležnog rukovoditelja koji mu odobrava dozvolu za izlaz.

Svaki odobren izlazak za privatne potrebe smatra se odsutnošću s rada koja se radniku odbija od punog radnog vremena, što se odražava na plaću i staž.

Radnik nije obavezan tražiti dopuštenje za napuštanje radnog prostora samo u vrijeme stanke u tijeku rada, koju koristi sukladno odredbama ovog Pravilnika.

O radnom vremenu radnika obvezatno se vodi evidencija, a oblik i način evidencije određuje direktor Poslodavca.

Iznimno iz odredaba ovog članka radnik nije obavezan dolaziti na posao kad za to nastanu opravdane okolnosti i kad odluku o tome donese direktor.

7.ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 30.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od najmanje 30 minuta, osim ako zakonom ili drugim propisom, ovim Pravilnikom odnosno posebnom odlukom direktora Poslodavca ili druge ovlaštene osobe Poslodavca za pojedine radnike nije drugačije određeno.

Radniku na radnom mjestu gdje je narav posla takva da ne omogućava prekid rada radi korištenja stanke, pravo na stanku može se osigurati višekratnim korištenjem stanke u kraćem trajanju ili na način predviđen ugovorom o radu.

Članak 31.

Vrijeme korištenja stanke određuje se u okviru odluke Poslodavca o početku i završetku radnog vremena odnosno u odluci člana uprave Poslodavca ili druge ovlaštene osobe Poslodavca o rasporedu dnevnog i tjednog radnog vremena.

Članak 32. Dnevni odmor

Između dvaju uzastopnih radnih dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Zaposlenik ne smije raditi više od 10 sati neprekidno, osim u slučaju „više sile“ ili potrebe hitne intervencije.

Tjedni odmor Članak 33.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sati neprekidno.

Tjedni odmor koristi se, u pravilu, nedjeljom.

Ako je zbog prirode posla prijeko potrebno da radnik radi nedjeljom, korištenje tjednog odmora osigurava se radniku tijekom slijedećeg dana ili u nekom drugom razdoblju sukladno zakonu.

O potrebi rada na dane tjednog odmora i razdoblju korištenja tjednog odmora odlučuje član uprave Poslodavca u okviru odluke o rasporedu dnevnog i tjednog radnog vremena, ili za pojedini slučaj posebnom odlukom.

Godišnji odmor Članak 34.

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

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna, osim ako se odlukom direktora Poslodavca ne odredi dulje trajanje godišnjeg odmora.

Malodobni radnik i osoba s invaliditetom ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

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

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan stavkom 4. ovog članka, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

Ako je Poslodavac radniku kojem prestaje radni odnos, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Subota se ne uračunava u trajanje godišnjeg odmora.

Blagdani i neradni dani ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Računanje godišnjeg odmora Članak 35.

Trajanje godišnjeg odmora dužeg od 20 radnih dana, ali ne duže od 30 dana utvrđuje se prema slijedećim kriterijima:

Prema ukupnom radnom stažu radnika:

- od 10 do 15 godina, 3 dana
- od 15 do 20 godina, 7 dana
- više od 20 godina, 10 dana.

Trajanje godišnjeg odmora Članak 36.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se za svakog radnika tako da se najkraćem trajanju godišnjeg odmora od četiri tjedna pribrajaju dani godišnjeg odmora utvrđeni prema osnovama propisanim ovim Pravilnikom.

Radnik koji po osnovama određenim u odredbama prethodnih članaka ostvari veći broj dana godišnjeg odmora od 30 dana, može koristiti najviše 30 dana godišnjeg odmora.

Članu uprave Poslodavca godišnji odmor utvrđuje se u trajanju od 30 dana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora (subota i nedjelja).

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor od dva dana kad on to želi uz obvezu da obavijesti poslodavca 7 dana prije.

Raspored korištenja godišnjeg odmora Članak 37.

Raspored - plan korištenja godišnjeg odmora, utvrđuje Poslodavac, polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor i razonodu radnika, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te na temelju zamolbi radnika predanih Poslodavcu.

U okviru plana korištenja godišnjeg odmora odobrenog od strane neposrednih rukovoditelja kadrovska služba izdaje Rješenje o korištenju godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust Članak 38.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od najdulje 7 dana u tekućoj godini za slučaj:

- ◇ sklapanja braka - 5 radna dana
- ◇ rođenja djeteta - 5 radna dana
- ◇ smrti člana uže obitelji (za smrt djeteta, posvojenika, roditelja ili supružnika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka - 5 radna dana
- za smrt braće, sestara, bake ili djedova te roditelja supružnika – 3 dana
- ◇ teške bolesti člana obitelji – 2 radna dana
- ◇ elementarne nepogode koja je teže oštetila imovinu radnika - 2 radna dana
- ◇ preseljenje - 2 radna dana

Plaćeni dopust odobrit će se radniku i za slijedeće slučajeve:

- ◇ stručno usavršavanje - 5 dana
- ◇ osposobljavanje, obrazovanje ili usavršavanje za potrebe sindikalnog rada - 3 dana
- ◇ za dobrovoljno darivanje krvi – 1 dan

Radnik je obavezan predočiti Poslodavcu dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.

Ako se tijekom iste kalendarske godine za istog radnika iznimno ponovi neki od slučajeva potrebe korištenja plaćenog dopusta određenim stavkom 1. i stavkom 2. ovog članka, ukupan broj dana plaćenog dopusta za takav slučaj ne može iznositi više od sedam dana u istoj kalendarskoj godini. U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa vrijeme plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust Članak 39.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

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

Odluku o odobravanju neplaćenoga dopusta i njegovom trajanju donosi Direktor na pisani i obrazloženi zahtjev radnika.

8. PLAĆA I DRUGA PRIMANJA RADNIKA

Članak 40.

Ovim se Pravilnikom propisuju osnove i mjerila za obračun plaća, način obračunavanja i isplaćivanja plaća, slučajevi i uvjeti za isplatu naknade plaće te ostale isplate radnicima.

Članak 41.

Radnik ostvaruje pravo na plaću za izvršeni rad na temelju odredbi ovog Pravilnika i ugovora o radu.

Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće, stimulativnog dijela plaće i dodataka.

Za vrijeme pripravničkog staža radnik ostvaruje 85% osnovne plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

a) Osnovna plaća

Osnove i mjerila za obračun plaće

Članak 42.

Osnovna plaća pripada radniku za puno radno vrijeme i uobičajeni odnosno očekivani radni učinak za radno mjesto na kojem radnik radi.

Osnovna plaća utvrđuje se temeljem najniže osnovne plaće kod Poslodavca te temeljem složenosti poslova i uvjeta rada na određenom radnom mjestu.

Način obračunavanja plaće

Članak 43.

Osnovna plaća radnika utvrđuje se (obračunava) kao umnožak ugovorenog koeficijenta složenosti, najniže satnice i broja ostvarenih sati rada u mjesecu za koji se vrši isplata.

Akt Tipizacija i vrednovanje radnih mjesta sa koeficijentima složenosti poslova u društvu je sastavni dio ovog Pravilnika o radu.

Članak 44.

Najniža osnovna plaća za jedan (1) sat rada (najniža satnica) utvrđuje se tako da se najniža osnovna plaća kod Poslodavca podijeli sa prosječnim mjesečnim fondom sati - 174 sata.

Članak 45.

Iznos plaće ugovarati će se u ugovoru o radu za svakog radnika pojedinačno.

b) Stimulativni dio plaće

Članak 46.

Ukoliko ocjeni da određeni radnik, odnosno organizacijski dio ostvaruje, bilo po kvaliteti ili kvantiteti radni učinak veći od uobičajenog, odnosno očekivanog, član uprave Poslodavca ili druga ovlaštena osoba Poslodavca će utvrditi stimulativni dio plaće.

c) Dodaci osnovnoj plaći

Članak 47.

Osnovna plaća radnika uvećava se za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 48.

Osnovna plaća radnika uvećava se za posebne uvjete rada i to za:

◇ prekovremeni rad	50%
◇ noćni rad	30%
◇ za otežane uvjete rada	10%
◇ rad na dane blagdana i neradne dane	50%

Dodatak na prekovremeni rad i rad noću međusobno se ne isključuju.

Članak 49.

Plaća za pojedinog radnika predstavlja poslovnu tajnu.

Umanjenje plaće

Članak 50.

Ako radnik iz neopravdanih razloga ne izvrši u potpunosti sve povjerene poslove, ili ih ne izvrši na zadovoljavajući način, odnosno ako poremeti međuljudske odnose i radnu disciplinu, poslodavac mu ima pravo umanjiti plaću.

Poslodavac je obavezan odluku o umanjenju plaće obrazložiti najkasnije tri dana prije isplate plaće.

9. NAKNADE PLAĆE

Članak 51.

Radnik ima pravo na naknadu plaće, izuzev za vrijeme rasporeda, u visini koja je jednaka razmjernom iznosu njegove osnovne plaće i stimulativnog dijela ostvareno u prethodnom mjesecu, za vrijeme:

- ◇ godišnjeg odmora
- ◇ plaćenog dopusta
- ◇ sati preraspodjele
- ◇ dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom
- ◇ zastoja u poslu bez krivnje radnika
- ◇ obrazovanje, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja za potrebe Društva
- ◇ drugim slučajevima predviđenim zakonom

Članak 52.

U slučaju odsutnosti radnika s posla, izuzev dok je na rasporedu, zbog bolovanja ima pravo na naknadu umjesto plaće, i to:

- ◇ 90 % njegove osnovne plaće i stimulativnog dijela ostvareno u mjesecu neposredno prije početka bolovanja.
- ◇ 100% njegove osnovne plaće i stimulativnog dijela ostvareno u prethodnih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupilo bolovanje zbog profesionalnog oboljenja ili ozljede na radu.

Članak 53.

Radnik ima pravo na naknadu u visini jedne trećine odnosno jedne polovine, ako izdržava obitelj, osnovne plaće ostvarene u prethodnom mjesecu za vrijeme:

- ◇ privremenog udaljenja od Poslodavca (suspenzije)
- ◇ pritvora ili istražnog zatvora.

10. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA NA TERET POSLODAVCA

Otpremnina

Članak 54.

Prilikom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na otpremninu u visini od 8.000,00 kuna u neto iznosu, odnosno prema donešenim zakonskim odredbama.

Članak 55.

Poslodavac radnicima isplaćuje uz plaću i ostale dodatke i nagrade u novcu ili naturi (regres za godišnji odmor, božićnica, solidarna pomoć i sl.) sukladno odluci direktora.

Ostale naknade **Članak 56.**

Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla posebnom odlukom utvrđuje član uprave Poslodavca.

Ako radnik po nalogu Poslodavca koristi privatni automobil u službene svrhe, isplatiti će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u iznosu što ga posebnom odlukom odredi član uprave Poslodavca.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji pripada mu naknada za troškove prijevoza na službeni put i naknada za troškove noćenja, te pravo na dnevnicu u iznosu što ga posebnom odlukom odredi član uprave Poslodavca.

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

Članak 57.

O eventualnim naknadnim materijalnim pravima radnika odlučit će pisanom odlukom član uprave Poslodavca ili druga ovlaštena osoba Poslodavca.

11. ISPLATA PLAĆE ODNOSNO NAKNADE PLAĆE

Isplata plaće **Članak 58.**

Plaće i naknade plaće isplaćuju se jedanput mjesečno i to najkasnije do posljednjeg dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Akontacija plaće može se isplatiti do kraja tekućeg mjeseca.

12. OSOBITO TEŠKE POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 59.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, zbog kojih Poslodavac može izvanredno otkazati radni odnos smatraju se naročito ove povrede iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom:

- neopravdani izostanak s posla uzastopno dva (2) dana,
- neotpočinjanje s radom dana navedenog u ugovoru o radu,
- neizvršenje te nesavjesno i nemarno izvršavanje naloženih radnih zadataka,
- ugrožavanja i narušavanje timskog rada,
- učestalo kršenje obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom,
- neizvršavanje propisa iz zaštite na radu,
- nekorištenje osobnih zaštitnih sredstava obuće, odjeće i opreme,
- neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
- izvršavanje radnih obveza znatno ispod prosjeka,
- neodgovorno korištenje sredstava rada,
- nepoštivanje radnog vremena poslodavca,
- odbijanje izvršenja poslova i radnih zadataka te radnih naloga neposredno nadređene osobe,
- zlouporaba položaja ili prekoračenje danih ovlasti,
- namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokovanje štete Poslodavcu,

- prikrivanje učinjene štete i/ili neprijavlivanje učinjene štete
- dolaženje na rad u pijanom ili drogiranom stanju ili dovođenje u takvo stanje na radnom mjestu,
- odbijanje radnika da se podvrgne pregledu radi utvrđivanja alkoholiziranosti i/ili testiranju na droge
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
- tjelesni ili verbalni napad na drugog radnika
- zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
- kaznena djela u svezi s radnim odnosom,
- krađa materijalnih sredstava Poslodavca,
- povreda poslovne tajne,
- narušavanje ugleda poslodavca,
- nepristojan, uvredljiv i ponižavajući odnos prema drugim radnicima,
- izazivanje nereda i sukoba za vrijeme radnog vremena,
- nekolegijalno ponašanje prema drugim radnicima,
- nemogućnost ažurnog izvršavanja radnih zadataka,
- učestalo ponavljanje grešaka prilikom obavljanja radnih zadataka,
- narušavanje radnih i kolegijalnih odnosa između Poslodavca i drugih radnika te odnosa Poslodavca i trećih osoba
- konkurencija radnika poslodavcu (povreda zakonske ili ugovorne zabrane utakmice),
- istupi u javnosti i/ili medijima bez odobrenja,
- diskriminacija i/ili maltretiranje po bilo kojoj osnovi, a naročito seksualnoj, rasnoj, nacionalnoj ili vjerskoj,
- neodazivanje na sistematski pregled,
- neodazivanje na provjeru radnih i stručnih sposobnosti,
- odbijanje odlaska na specijalistički liječnički pregled na kojeg radnika za slučaj potrebe uputi Poslodavac,
- povreda privatnosti drugog radnika i poslovne tajne poslodavca neovlaštenom pretragom službenih prostorija, računala ili drugih mjesta koje predstavljaju privatni prostor radnika za pohranjivanje podataka,
- nepridržavanje propisanih procedura ili radnih uputa,
- davanje neistinitih podataka Poslodavcu,
- nepoštivanje pravila o zabrani utakmice,
- nedostavljanje potvrda o privremenoj nesposobnosti za rad,
- učestalo izbjivanje radnika sa rada iz bilo kojeg razloga,
- ocjenjivanje radnika ispod prosjeka ostalih radnika zaposlenih u istome odjelu kod Poslodavca,
- neprijavlivanje Radnika da je on ili član njegove obitelji zaposlen ili ima udjela u trgovačkom društvu koje se bavi djelatnošću Poslodavca,
- bilo koje drugo ponašanje zbog kojeg je Poslodavac izgubio povjerenje u Radnika,
- neprijavlivanje prethodno navedenih slučajeva i nepravilnosti.

Slučajeve iz prethodnog stavka ovog članka utvrđuje neposredni rukovoditelj, direktor Poslodavca, druga ovlaštena osoba Poslodavca i/ili osoba koju član uprave Poslodavca ili druga ovlaštena osoba Poslodavca za to ovlasti posebnom odlukom, a sukladno ovom Pravilniku.

Svaki radnik obavezan je svaki slučaj iz stavka 1. ovog članka odmah po zapažanju prijaviti osobama iz stavka 2. ovog članka, uz iznesene dokaze o nastupanju slučaja.

13.MATERIJALNA ODGOVORNOST

Odgovornost radnika za štetu

Članak 60.

Radnik je obvezan svojim radom i ponašanjem spriječiti nastanak štete Poslodavcu.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje i/ili nepoštivanjem odredaba zakona ili internih akata Poslodavca uzrokuje štetu Poslodavcu dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je prouzročio.

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

Ako je više radnika prouzročilo štetu kaznenim djelom s namjerom za štetu odgovaraju solidarno.

Visina štete utvrđuje se na temelju knjigovodstvene vrijednosti, za stvari koje su u popisu osnovnih sredstava, a za ostale stvari na temelju cjenika ili po računu izvršenog popravka stvari.

Ako visinu štete nije moguće utvrditi na način opisan u prethodnom stavku, visina štete utvrđuje se procjenom putem vještačenja.

Naknada štete

Članak 61.

Naknada štete određuje se posebno u slučajevima, i to neovisno o pravu Poslodavca na otkaz ugovora o radu:

- ◇ neopravdani izostanak s posla uzastopno dva (2) dana ili duže,
- ◇ neizvršenje te nesavjesno, neblagovremeno i nemarno izvršavanje naloženih radnih zadataka,
- ◇ neizvršavanje propisa iz zaštite na radu,
- ◇ nekorisćenje osobnih zaštitnih sredstava obuće, odjeće i opreme,
- ◇ nesvršishodno i neodgovorno korišćenje sredstava rada,
- ◇ odbijanje izvršenja poslova i radnih zadataka te radnih naloga
- ◇ namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokovanje štete Poslodavcu
- ◇ dolaženje na rad u pijanom ili drogiranom stanju ili dovođenje u takvo stanje na radnom mjestu,
- ◇ odbijanje radnika da se podvrgne pregledu radi utvrđivanja alkoholiziranosti i/ili testiranju na droge
- ◇ uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
- ◇ tjelesni ili verbalni napad na drugog radnika
- ◇ narušavanje ugleda poslodavca
- ◇ kaznenih djela u vezi s radnim odnosom
- ◇ nedostavljanje ili dostavljanje netočnih osobnih podataka radnika

U slučajevima iz prethodnog stavka šteta se naknađuje novčano u iznosu od 100,00 do 1.000,00 kuna.

Tako određena naknada štete za prethodno navedene posebne slučajeve ne isključuje pravo Poslodavca da od radnika zahtijeva naknadu štete u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete, ako je šteta veća od utvrđenog iznosa naknade iz prethodnog stavka ovog članka.

14.OSTALA PRAVA I OBVEZE RADNIKA IZ RADNOG ODNOSA

Osobno obavljanje posla

Članak 62.

Radnik je obvezan osobno obavljati preuzeti posao prema uputama koje je dobio od Poslodavca, sve u skladu s prirodom i vrstom posla.

Član uprave Poslodavca ili druga ovlaštena osoba Poslodavca mogu zbog potrebe organizacija rada dodijeliti radniku i druge poslove koji se u manjem opsegu ili uobičajeno obavljaju uz njegov osnovni posao.

Privremena spriječenost zbog bolovanja

Članak 63.

Radnik je obvezan što je moguće prije obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana obvezan mu je dostaviti liječničku potvrdu o početku privremene nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju, a ako to nije moguće isto treba učiniti najkasnije u roku od tri dana po prestanku razloga koji ga je u tome onemogućavao.

U slučaju sumnje u opravdanost odsustva radnika zbog bolovanja, poslodavac ima pravo izvršiti kontrolu preko nadležnih tijela.

Nedostavljanje potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

Pridržavanje pravnih pravila

Članak 64.

Radnik je obvezan pridržavati se odredaba zakona, podzakonskih akata, Etičkog kodeksa i drugih akata Poslodavca, ovog Pravilnika i ugovora o radu.

Odnosi s javnošću

Članak 65.

Sve izjave za javnost i medije odobrava član uprave Poslodavca ili od njega ovlaštena osoba.

Radnik nema pravo davati bilo kakve izjave ili podatke u s vezi poslodavca bez posebnog odobrenja člana uprave Poslodavca ili od njega ovlaštene osobe.

Istupanje u javnost i medije suprotno odredbama ovoga članka predstavlja osobito tešku povredu obveza i radnog odnosa.

Poslovna tajna

Članak 66.

Poslovnu tajnu predstavljaju svi povjerljivi podaci.

Radnik nema pravo tijekom radnog odnosa ili nakon prekida radnog odnosa iznositi neovlaštenim osobama ili u javnost povjerljive podatke, namjerno ili zbog nemara.

Povjerljivi podaci odnose se na:

- podatke u vezi poslovnih odnosa i usluga Poslodavca ili poslovnog partnera Poslodavca
- podatke u vezi radnika
- podatke do kojih radnici dolaze obavljajući svoj posao
- podatke o financijama, istraživanju, procesima i poboljšanjima

- know-how podatke
- detalje ugovora
- strategiju razvoja
- službenu dokumentaciju Poslodavca
- bilo koje druge podatke za koje Poslodavac odluči da su povjerljivi.

U slučaju sumnje predstavlja li neki podatak poslovnu tajnu radnik je obavezan o tome informirati se kod neposrednog rukovoditelja ili kod člana uprave Poslodavca.

Zabrana utakmice

Članak 67.

Radnik nema pravo bez znanja poslodavca za svoj ili tuđi račun ili za račun treće osobe obavljati ili sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac, te ne smije znanja, informacije i poslovne kontakte vezane uz njegove poslove koristiti za svoj ili tuđi račun (zakonska zabrana utakmice).

Poslodavac ima pravo zatražiti od radnika zaključenje ugovora, a koja se odredba može predvidjeti i u samom ugovoru o radu, prema kojoj se radnik na određeno vrijeme po prestanku ugovora o radu ne smije zaposliti kod drugog poslodavca koji je u tržišnoj utakmici s Poslodavcem te ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem (ugovorna zabrana utakmice).

Alkohol i droge

Članak 68.

Poslodavac je obavezan održavati sigurnost radnika.

U prostorijama Poslodavca ili na drugim mjestima rada koje odredi Poslodavac nije dopušteno:

- konzumiranje droga u radno vrijeme i izvan njega te
- konzumiranje alkohola u radno vrijeme i osam sati prije početka radnog vremena.

Poslodavac može nenajavljeno povremeno vršiti kontrolu alkohola i droge kod radnika i to priručnim sredstvima ili upućivanjem radnika u bolnicu.

Odbijanje kontrole predstavlja pozitivan nalaz kontrole i predstavlja tešku povredu obaveza iz radnog odnosa, te razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Radnik je obavezan prijaviti dolazak drugog radnika u alkoholiziranom stanju ili konzumaciju alkohola ili droge u radno vrijeme bilo kojoj neposredno nadređenoj osobi ili direktoru Poslodavca odnosno od njega ovlaštenoj osobi.

Postupanje protivno bilo kojem od prethodnih stavaka ovog članka predstavlja razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Nasilno ponašanje i maltretiranje

Članak 69.

Poslodavac je obavezan svakom radniku osigurati dostojanstvo u radu i međusobno poštivanje te osigurati da radno mjesto bude oslobođeno od nasilnog ponašanja i maltretiranja.

Radnik koji je nazočio nasilnom ponašanju ili maltretiranju obavezan je svoja saznanja prijaviti u najkraćem roku, a prijavu (koja može biti i anonimna) treba dati neposrednom rukovoditelju ili direktoru Poslodavca ili drugoj ovlaštenoj osobi Poslodavca.

Oblici su nasilnog ponašanja i maltretiranja:

- poticanje straha ili nelagode kod drugog radnika,
- verbalne prijetnje ili poniženja,
- tjelesni napad,
- upotreba uvredljivog jezika, pokazivanje slika, znakova i ostalih simbola uvredljivog sadržaja
- namjerni i nasilni postupci izvan radnog vremena koji utječu na rad radnika,

- diranje i uništavanje privatnih ili službenih stvari i isprava radnika u cilju izazivanja straha, nelagode ili ostvarivanja vlastitih interesa,
- sve radnje koje ne štite dostojanstvo radnika ili imaju elemente diskriminacije

15. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Zahtjev za zaštitu prava radnika

Članak 70.

Radnik ima pravo zahtijevati od Poslodavca ostvarivanje prava koje mu je povrijeđeno u roku od 15 dana po dostavi odluke kojom mu je to pravo povrijeđeno odnosno od saznanje za povredu prava.

Ako se zahtjev za ostvarivanje prava od strane radnika dostavi u zakonskom roku potrebno je odgovoriti na taj zahtjev u slijedećih 15 dana po dostavi zahtjeva.

Ako Poslodavac u roku od 15 dana po isteku roka iz prethodnog stavka ovog članka zahtjev odbaci, odbije ili na njega uopće ne odgovori, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Odlučivanje o pravima i obvezama radnika

Članak 71.

O pravu ili obvezi radnika iz radnog odnosa odlučuje član uprave Poslodavac ili druga ovlaštena osoba Poslodavca ili osoba koju oni za to opunomoće pisanom punomoći.

Odluke/pismena u svezi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa

Članak 72.

Sve odluke o pravu i obvezi radnika iz radnog odnosa neposredno se uručuju radniku na njegovu radnom mjestu ili u drugome poslovnom prostoru Poslodavca uz pismenu potvrdu prijema na kopiji odluke, odnosno pismena, te uz naznaku datuma uručenja.

Ako radnik odbije primiti napisanu odluku, odnosno pismeno, iz prethodnog stavka ovog članka, osoba koja je dostavlja o tome će načiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, a spomenutu će odluku, odnosno pismeno, istog dana staviti na oglasnu ploču Poslodavca.

U smislu prethodnog stavka ovog članka dan dostave određen prethodnim stavkom ovog članka smatra se dan kada je dostava pokušana.

Ako radnik ne dolazi na rad, odluka odnosno pismeno iz stavka 1. ovog članka dostavit će se putem preporučene pošiljke na adresu prebivališta odnosno boravišta prema podacima kojima raspolaže Poslodavac.

U smislu prethodnog stavka ovog članka dostava se smatra izvršenom ako je primitak pošiljke potvrdio radnik ili netko od punoljetnih članova njegova domaćinstva.

Ako se preporučena pošiljka vraćena neuručena, zbog bilo kojeg razloga, odluka odnosno pismeno će se staviti na oglasnu ploču Poslodavca uz naznaku datuma stavljanja, te će se smatrati da je odluka odnosno pismeno dostavljeno radniku istekom posljednjeg dana roka od osam dana od stavljanja na oglasnu ploču Poslodavca.

Ako radnik ima zakonskog zastupnika ili punomoćnika dostavljanje se vrši na adresu zakonskog zastupnika ili punomoćnika.

16. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Slučajevi prestanka radnog odnosa

Članak 73.

Radni odnos prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i Poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda te
- u svim drugim slučajevima predviđenim zakonom.

Sporazumni prestanak ugovora o radu

Članak 74.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac. Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju Radnik te ovlaštena osoba Poslodavca.

Otkaz ugovora o radu

Članak 75.

Ugovor o radu mogu otkazati Radnik i Poslodavac.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 76.

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

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom, ugovorom o radu i drugim aktima Poslodavca (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu)

Članak 77.

Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora prvenstveno voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, te obvezama uzdržavanja koje terete radnika, ali Poslodavac može slobodno odrediti i druge kriteriji za ocjenjivanje radnika, koju odluku o ocjenjivanju radnika donosi direktor Poslodavca.

Članak 78.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem Poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Uz pismeno upozorenje iz prethodnog stavka ovog članka Poslodavac ima pravo radniku umanjiti plaću za 15%.

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

Članak 79.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 80.

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

Obveza prethodnog pismenog upozorenja ne postoji u slučaju izvanrednog otkaza.

Članak 81.

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

Članak 82.

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

Članak 83.

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

Otkaz i otkazni rokovi

Članak 84.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

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.

Ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Članak 85.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se sukladno zakonu.

Članak 86.

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

Članak 87.

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

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, a napustio je samovoljno posao prije isteka otkaznog roka Poslodavac ima pravo na naknadu štete protiv radnika, a koju nastalu štetu Poslodavac ima pravo naknaditi iz iznosa neisplaćene plaće za posljednjih mjesec dana provedenih na radu do okončanja eventualnog sudskog spora.

Otpremnina u slučaju otkaza

Članak 88.

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

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u iznosu jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga Poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. ovog članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Ukupan iznos otpremnine utvrđuje se posebnom odlukom Poslodavca.

17. PRAVNI POLOŽAJ ČLANA UPRAVE DRUŠTVA

Članak 89.

Ako prava, obveze i odgovornosti člana uprave Poslodavca nisu drugačije uređena zakonom, Društvenim ugovorom odnosno Izjavom o osnivanju Poslodavca, drugim općim aktima ili ugovorom sklopljenim između tih osoba i Poslodavca, na njih se shodno primjenjuju odredbe ovog Pravilnika u skladu s prirodom prava, obveza i odgovornosti tih osoba.

18. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 90.

Za slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu i odredbe ugovora o radu.

Članak 91.

Radnik je obvezan sklopiti ugovor o radu u roku od 15 dana od dana dostave ponude Poslodavca za sklapanje ugovora.

Radniku koji odbije potpisati ugovor o radu nije zasnovan radni odnos.

Članak 92.

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

Ovim pravilnikom prestaje važiti Pravilnik o radu od 20. travnja 2010. godine.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu.

Članak 93.

Ovaj se Pravilnik primjenjuje počevši od dana 08. travnja 2015. godine.

Poslodavac ELEKTRO-VODA d.o.o. CRES
zastupano po članu Uprave
Dejan Čormarković, mag.ing.aedif.

U Cresu, dana 30. ožujka 2015. godine

Ovaj je Pravilnik objavljen
na oglasnoj ploči Poslodavca 30. ožujka 2015. godine

Ovaj je Pravilnik stupa na snagu
dana 08. travnja 2015. godine

Ovaj se Pravilnik primjenjuje
počevši od dana 08. travnja 2015. godine