

Temeljem članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“ broj: 93/14) i čl. 10. st.4. toč.e) Izjave o osnivanju LEĆ d.o.o. od 10. lipnja 2014. godine-poslovni broj: OU-49/14-1, Uprava Društva dana 06. veljače 2015. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

1. Opće odredbe

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuje primjena Pravilnika, temeljne obveze i prava radnika iz radnog odnosa, zaštita privatnosti radnika, sklapanje ugovora o radu, radno vrijeme, odmori, dopusti, plaća, naknada plaće i drugi novčani i nenovčani primici radnika, odgovornost radnika, prestanak ugovora o radu, te druga pitanja u svezi s radom radnika i LEĆ d.o.o. za komunalne djelatnosti, Vodice, Obala Juričev Ive Cote 9 (dalje u tekstu: poslodavac).

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se potpuno i neposredno na članove uprave društva, rukovoditelje odjela i sve ostale radnike koji su zaposleni kod poslodavca, bez obzira na duljinu trajanja ugovora o radu i bez obzira na to rade li puno, nepuno ili skraćeno radno vrijeme.

U ime poslodavca, odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa donosi uprava društva – direktor, a on može svoja ovlaštenja prenijeti pisanom punomoći na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu i to prvenstveno na onu koja je u radnom odnosu kod poslodavca i ima posebna ovlaštenja i odgovornost.

Članak 2.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni, sa podacima o radnicima i o radnom vremenu, te tijelu nadležnom za vođenje podataka o osiguranicima u elektroničku bazu podataka dostaviti podatke o radniku, kao i sve promjene podataka tijekom trajanja radnog odnosa, u roku i na način propisan propisima koji uređuju ova područja.

Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan, prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

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

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

Članak 3.

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

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, sporazumom radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

Poznavanje propisa, Pravilnika i svih ostalih akata poslodavca ili uputa u procesu rada u društvu sastavni je dio radnog odnosa i nitko se ne može pozvati na nepoznavanje odredbi iz ovog Pravilnika ili drugog akta ili uputa u procesu rada.



2. Sklapanje ugovora o radu – zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Radni se odnos zasniva ugovorom o radu.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi poslodavac, a potrebu zasnivanja radnog odnosa poslodavac nije dužan javno objaviti osim prema slobodnoj procijeni.

Odluka o potrebi zasnivanja radnog odnosa mora sadržavati: naziv radnog mjesta, uvjete koje mora ispunjavati natjecatelj za obavljanje poslova tog radnog mjesta, dokaze koje je natjecatelj obvezan priložiti, naznaku zasniva li se radni odnos na neodređeno ili određeno vrijeme, da li je potreban probni rad ili prethodna provjera radne sposobnosti, da li se radni odnos zasniva za poslove koji podliježu prethodnoj liječničkoj provjeri zdravstvene sposobnosti sukladno posebnom propisu, te rok za podnošenje ponuda i rok za izbor kandidata.

U slučaju javne objave potrebe zasnivanja radnog odnosa, rok za podnošenje ponuda iznosi 8 dana od dana objavljivanja oglasa, a rok za izbor kandidata 15 dana od dana isteka roka za podnošenje ponuda.

U slučaju prijeko potrebe zbog hitnosti zasnivanja radnog odnosa poslodavac može skratiti rokove utvrđene prethodnim stavkom ovog članka, ali je dužan to navesti u odluci o potrebi zasnivanja radnog odnosa, a u slučaju javne objave i u oglasu.

Odluku o izboru kandidata i zasnivanju radnog odnosa donosi poslodavac.

Maloljetnik mlađi od 15 godina, kao i maloljetnik sa 15 godina i stariji ali mlađi od 18 godina, osim onoga koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika odnosno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi u slučaju pravnih poslova za koje zakonskom zastupniku treba takvo odobrenje.

Poslodavac će od zakonskog zastupnika maloljetnog radnika prije sklapanja ugovora o radu zahtijevati pisano ovlaštenje odnosno odobrenje iz prethodnog stavka ovog članka.

Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu u ime poslodavca sklapa direktor.

Prava i obveze radnika i poslodavca iz sklopljenog ugovora o radu ostvaruju se od dana kada je radnik počeo raditi.

Uvjeti rada direktora utvrđuju se ugovorom o radu koji s direktorom zaključuje Skupština Društva, sukladno čl. 10. st. 3. i čl. 11. st.3. toč. 7. i 8. Izjave o osnivanju LEĆ d.o.o. Vodice.

Članak 6.

Ugovor o radu može se s radnikom sklopiti i na određeno vrijeme, a osobito u slučaju:

- privremenog povećanja opsega posla;
- zamjene privremeno nenazočnog radnika;
- privremenih poslova za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu;
- ostvarenja određenoga poslovnog pothvata;
- u drugim slučajevima u skladu s odredbama Zakona o radu.

Poslodavac je dužan radniku s kojim je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku s kojim je poslodavac sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme za iste ili slične poslove, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama.



Svaka dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja utječe na njegovo produljenje smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Poslodavac ne smije sklopiti više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika ili drugih objektivnih razloga predviđenih zakonom.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine, a ako radnik nastavi raditi kod poslodavca nakon isteka vremena za koje su ugovor ili dopuna ugovora sklopljeni smatra se da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 7.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, a u slučaju kad ugovor nije sklopljen u pisanom obliku poslodavac je dužan prije početka rada radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, u protivnom se smatra da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.

Pisani ugovor o radu ili potvrda mora sadržavati odredbe o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitoga radnog dana ili tjedna

U pisanom ugovoru o radu ili potvrdi podaci koji se odnose na godišnji odmor, otkazni rok, plaću i dodatke na plaću, te radno vrijeme mogu se zamijeniti člancima ovog Pravilnika koji uređuju ta pitanja.

Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

Članak 8.

Ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja ispunjava opće i posebne uvjete određene zakonskim propisima i ovim Pravilnikom.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa na onim poslovima za koje poslodavac smatra da ih zavisno od vrste i naravi posla radnici moraju ispunjavati, propisani su Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta.

Popisom poslova mogu se kao posebni uvjeti utvrditi:

- stručna sprema,
- radni staž,
- posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla,
- radno iskustvo,
- posebna zdravstvena sposobnost i sl.

Članak 9.

Prije sklapanja ugovora o radu, poslodavac može provjeriti stručne i druge radne sposobnosti kandidata na prikladan način, i to uz pomoć odgovarajućih testova, rješavanja zadataka, razgovora s kandidatom i uvidom u određenu dokumentaciju, vodeći brigu o odredbama Zakona o zaštiti osobnih podataka, Zakona o radu, drugih zakonskih izvora radnog prava i ovog Pravilnika.

Članak 10.

Prije sklapanja ugovora o radu poslodavac može na svoj trošak kandidata uputiti na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvenih i psihofizičkih sposobnosti za obavljanje konkretnih poslova.

Prije sklapanja ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada kandidata se mora uputiti na propisan liječnički pregled.

Zaštita života, zdravlja i privatnosti

Članak 11.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

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

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Članak 12.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac.

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

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom i te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 13.

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

Članak 14.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Članak 15.

Rodiljna i roditeljska prava radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

Članak 16.

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

Članak 17.

Radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom, najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 18.

Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad

Članak 19.

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

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

Članak 20.

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

Članak 21.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječniku, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Ako poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim ovim Pravilnikom i zakonom.

Članak 22.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Ako je poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

Članak 23.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu zakonom.

Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 24.

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

3. Probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 25.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad., koji ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu uz otkazni rok od sedam dana.

Članak 26.

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

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Članak 27.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika koji se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 28.

Praćenje rada pripravnika te tijekom i uspješnost njegova osposobljavanja za samostalan rad prati njegov neposredan rukovoditelj, a za pojedine slučajeve u tu svrhu poslodavac može imenovati povjerenstvo.

Članak 29.

Pripravnik ostvaruje pravo na plaću u visini:

- za prva 2 mjeseca rada 60% plaće radnog mjesta na kojemu se osposobljava za samostalan rad,
- za sljedećih mjesec dana 70% plaće radnog mjesta na kojemu se osposobljava za samostalan rad,
- za daljnje mjesece do kraja pripravničkog staža 80% plaće radnog mjesta na kojemu se osposobljava za samostalan rad.

Članak 30.

Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Ako polaganje stručnog ispita nije propisano zakonom ili drugim propisom stručni ispit organizira poslodavac.

Pripravnik pristupa polaganju stručnog ispita deset dana prije isteka pripravničkog staža. Na stručnom ispitu se provjerava osposobljenost pripravnika za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao, pred tročlanim povjerenstvom koje imenuje poslodavac, u kojemu je jedan član neposredan rukovoditelj pripravnika ili druga kvalificirana osoba ovlaštena od neposrednog rukovoditelja za praćenje, nadziranje, upućivanje i podučavanje pripravnika tijekom pripravničkog staža.

Članak 31.

Odluka o tome je li pripravnik položio stručni ispit donosi se većinom glasova članova povjerenstva.

Članak 32.

Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti i na određeno vrijeme, u kojem slučaju pripravnik nije obvezan polagati stručni ispit, osim kad poslodavac odluči nakon pripravničkog staža s tim radnikom zasnovati radni odnos na neodređeno vrijeme.

Članak 33.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

4. Radno vrijeme

Članak 34.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Za radnike u dijelovima procesa rada koji većim dijelom ne iziskuju terenski ili smjenski rad radni tjedan traje pet radnih dana.

Radnicima zaposlenima na poslovima koji zbog naravi posla zahtjevaju rad na terenu ili smjenski rad radni tjedan traje šest radnih dana.

Poslodavac svojom odlukom utvrđuje početak i završetak radnog vremena, te preraspodjelu i raspored radnog vremena, s tim da godišnji fond radnog vremena svakog pojedinog radnika mora biti usklađen s utvrđenom satnicom iz st.1. ovog članka.

U slučaju smjenskog rada poslodavac je dužan osigurati periodičnu izmjenu smjena.

Poslić Klavko

Članak 35.

Zbog djelatnosti poslodavca, a u svrhu trajnog i nesmetanog pružanja usluga građanima, Uprava društva posebno odlučuje o:

- radnom vremenu u pojedinim radnim jedinicama,
- organiziranju rada u smjenama
- dvokratnom radnom vremenu u pojedinim radnim jedinicama
- razlozima preraspodjele i uvjetima za preraspodjelu radnog vremena tijekom godine

Nepuno radno vrijeme

Članak 36.

Kada za obavljanje određenog posla nije potreban rad u punom radnom vremenu s radnikom se može sklopiti ugovor o radu s nepunim radnim vremenom.

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

Ako Ugovorom o radu nije drugačije određeno, radnicima sa nepunim radnim vremenom plaća i druga materijalna prava određuju se razmjerno radnom vremenu.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 37.

Za poslove na kojima ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja poslodavac će uvesti skraćeno radno vrijeme.

Radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka skratit će se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Članak 38.

Poslodavac će radniku iz prethodnog članka ovog Pravilnika omogućiti, ako za to postoji mogućnost, da dio radnog vremena, najduže do punog radnog vremena, radi na drugim poslovima koji nemaju štetnog utjecaja na zdravlje radnika.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 39.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova, sprečavanja nastanka veće štete i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena, osim radnika koji zbog posebnih okolnosti ima zabranu rada dulje od punog radnog vremena.

U slučaju prijeke potrebe poslodavac prekovremeni rad može naložiti i usmeno uz obvezu naknadne dostave radniku pisane potvrde usmenog zahtjeva u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen. Ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od stoosamdeset sati godišnje.

Noćni rad

Članak 40.

Noćnim radom smatra se rad između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Smjenski rad

Članak 41.

Smjenski rad obavlja se u dvije ili tri smjene koje se međusobno izmjenjuju, te kod kojeg dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, neprekidno ili s prekidima.

Odluku o obavljanju smjenskog rada donosi poslodavac za radne jedinice u kojima je potrebno obavljati smjenski rad.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 42.

Ako narav posla to zahtjeva, 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.

Poslodavac može uvesti preraspodjelu radnog vremena osobito zbog sezonske prirode djelatnosti, zastoja u poslu, osiguranja većeg broja slobodnih dana i uštede energije, prirode određenih poslova koje radnici obavljaju za poslodavca, za dane državnih blagdana i sličnim slučajevima.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi poslodavac i o istoj je dužan obavijestiti radnike sedam dana prije uvođenja preraspodjele.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Korištenje radnog vremena

Članak 43.

Rad treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena na određenim poslovima i kontrolu početka i završetka radnog vremena odlukom utvrđuje poslodavac.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu neposrednog rukovoditelja, a ukoliko je potrebno izići izvan prostora rada potrebna je posebna dozvola.

5. Odmori

Članak 44.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno, a maloljetnik 4,5 sata dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor – stanku od 30 minuta.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi odmora iz st.1. ovog članka, korištenje ovog odmora bit će u vrijeme i na način određen odlukom poslodavca.

Članak 45.

Radnik ima pravo na dnevni i tjedni odmor.

Dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno radnik ima pravo koristiti nakon svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata.

Tjedni se odmor iskorištava nedjeljom, a ako je potrebno da radnik radi nedjeljom, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati jedan dan odmora u razdoblju određenom ugovorom o radu, a koje razdoblje ne može biti duže od dva tjedna.

Godišnji odmor

Članak 46.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri (4) tjedna.

Radnik koji obavlja poslove na kojima ga, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, kao i maloljetni radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od 5 tjedana.

Broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor iznosi 5 ili 6 dana u tjednu ovisno o tjednom rasporedu radnih dana za svakog radnika.

Članak 47.

Trajnje godišnjeg odmora iz st. 1. čl. 46. ovog Pravilnika povećava se za:

a) Složenost poslova - doprinos radnika u radu	
VSS	5 radnih dana
VŠS i VKV	4 radna dana
SSS i KV	3 radna dana
PK, NSS i NKV	2 radna dana
b) Mjerila prema ukupnom radnom stažu	
od 1 do 5 godina	2 radna dana
od 5 do 10 godina	5 radnih dana
od 10 do 15 godina	6 radnih dana
od 15 do 20 godina	7 radnih dana
od 20 do 25 godina	8 radnih dana
od 25 do 30 godina	9 radnih dana
preko 30 godina	10 radnih dana
c) Mjerila, uvjeti rada i života	
zdravstveno stanje-socijalni uvjeti	
radnik na održavanju čistoće,	
radnik - čuvar na deponiju	2 radna dana
radnik na održavanju sredstava za	
rad, čuvari imovine-portir, inkasatori,	
i kurir-arhivar	1 radni dan
radniku invalidu rada 70% invalidnosti	2 radna dana
majci po djetetu do jedne godine	3 radna dana
majci po djeci od 1 do 7 godina	2 radna dana
samohranom roditelju sa djetetom	
do 10 godina	1 radni dan

Članak 48.

Radnici koji po kriterijima iz prethodnog članka ostvare veći broj dana godišnjeg odmora od 30 mogu koristiti najviše 30 radnih dana godišnjeg odmora.

Članak 49.

Činjenice i okolnosti na temelju kojih se utvrđuje duljina godišnjeg odmora određuju se prema stanju na dan donošenja – prihvatanja plana iskorištenja godišnjih odmora, odnosno na dan dogovora poslodavca i radnika o vremenu korištenja godišnjeg odmora.

Članak 50.

Raspored korištenja godišnjih odmora utvrđuje poslodavac do 30. svibnja za tekuću godinu tako da se godišnji odmor uzima u vrijeme kad je to najpogodnije za učinkovitost rada, pri čemu se mora uzeti u obzir potreba ustrojstva rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Do donošenja rasporeda godišnjih odmora radniku se može odobriti godišnji odmor na njegov zahtjev ili uz njegovu suglasnost, ako je to u skladu s nesmetanim odvijanjem procesa rada.

Članak 51.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti godišnji odmor radi obavljanja osobito bitnih i neodgodivih službenih poslova.

Odluku o odgodi odnosno prekidu godišnjeg odmora iz st. 1. ovog članka donosi poslodavac ili osoba koju on posebnom punomoći za to ovlasti.

Radniku kojemu je odgođen ili prekinut godišnji odmor mora se omogućiti naknadno iskorištenje odnosno nastavljjanje godišnjega odmora, uz uvažavanje ponajprije njegovih potreba i mogućnosti za odmor.

Članak 52.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom godišnjeg odmora iz čl. 51. ovog Pravilnika, u smislu putnih i drugih troškova, kao i pravo na dnevnice, sve pod uvjetom da ti troškovi ne bi nastali da nije bilo odgode odnosno prekida godišnjeg odmora.

Članak 53.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio osim troškova prijevoza.

Plaćeni dopust

Članak 54.

Tijekom kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti dopust uz naknadu plaće do ukupno najviše 7 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka	4 radna dana
- rođenja djeteta	2 radna dana
- smrti bračnog supružnika, djeteta ili roditelja	4 radna dana
- smrti roditelja bračnog supružnika, djedova i baka, braće i sestara	3 radna dana
- selidbe u drugo mjesto	3 radna dana
- selidbe u isto mjesto	1 radni dan
- teške bolesti člana uže obitelji izvan mjesta stanovanja	4 radna dana
- dobrovoljnog davanja krvi	1 radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima i seminarima	2 radna dana

Radnik je u obvezi poslodavcu predložiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.

Članak 55.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme stručnog usavršavanja ili osposobljavanja što doprinosi boljem radnom učinku na ugovorenu radnome mjestu te za potrebe radničkog vijeća u trajanju od 7 radnih dana godišnje, neovisno o iskorištenju plaćenog dopusta iz čl. 54. ovog Pravilnika, uz uvjet da to poslodavac odobri, u skladu s financijskim mogućnostima.

Pravo iz st. 1. ovog članka radnik će iskoristiti samo ako to dopuštaju potrebe procesa rada.

Iznimno se radniku može, za potrebe stručnog usavršavanja ili osposobljavanja, odobriti povećani broj dana ali ne veći od 10 dana.

Članak 56.

Ako se tijekom godišnjeg odmora dogodi jedan od slučajeva na temelju kojih radnik ima pravo na plaćeni dopust, godišnji se odmor ne prekida niti produljuje za toliko dana koliko bi radnik imao plaćenog dopusta, ako radnik odmah ne zatraži od poslodavca da mu odobri plaćeni dopust iz čl. 54. ovog Pravilnika.

Neplaćeni dopust

Članak 57.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće do 30 radnih dana, ako taj dopust ne utječe štetno na nesmetano odvijanje procesa rada.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust u trajanju i duljem od 30 dana u iznimnim i opravdanim slučajevima, pod uvjetom da njegova nenazočnost na radu ne utječe štetno na redovito odvijanje procesa rada.

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

- njege člana obitelji,
- gradnje ili popravka kuće ili stana,
- liječenja na vlastiti trošak,
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak, te u drugim opravdanim slučajevima.

Članak 58.

U pisanom zahtjevu za odobrenje neplaćenog dopusta iz čl. 57. ovog Pravilnika radnik mora navesti razloge zašto mu je potreban taj dopust. U protivnom mu se neplaćeni dopust u pravilu neće odobriti.

Ako utvrdi da radnik nije iskoristio neplaćeni dopust za svrhe što ih je naveo u zahtjevu, poslodavac ima pravo zahtijevati od njega naknadu možebitne štete.

Radnik u slučaju iz st. 2. ovog članka obavezan je, zbog štetne radnje, nadoknaditi štetu poslodavcu u svoti od 1.000,00 kuna.

Ako poslodavac ima interes da se radniku odobri neplaćeni dopust može mu ga odobriti i bez navođenja razloga za što je taj dopust potreban radniku.

6. Plaće

Članak 59.

Radnik ostvaruje pravo na plaću za obavljen rad na temelju odredaba ovog Pravilnika i ugovora o radu.

Članak 60.

Plaća radnika sastoji se od plaće za izvršeni rad, plaće iz dobiti i naknade plaće. Plaću za izvršeni rad poslodavac je obavezan isplatiti radniku neovisno o ostvarenom poslovnom rezultatu.



Plaća za izvršeni rad sastoji se od:

- osnovne plaće utvrđene na osnovi složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i normalnih uvjeta rada na tome radnom mjestu,
- dodatka plaće na osnovi ostvarenih rezultata rada radnika (stimulativni dio plaće),
- povećane plaće na osnovi radnog staža i uvjeta rada težih od normalnih uvjeta određenim u osnovnoj plaći (dodaci).

Plaću iz dobiti radnik ostvaruje u ovisnosti o ostvarenim poslovnim rezultatima poslodavca.

Naknadu plaće radnik ostvaruje za vrijeme kada ne radi, a u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

Plaća za izvršeni rad

Članak 61.

Plaća za izvršeni rad sastoji se od:

- osnovne plaće,
- povećane plaće po osnovi dodataka,
- povećane plaće po osnovi uvjeta rada težih od normalnih uvjeta (dodatak).

a) Osnovna plaća

Članak 62.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak rada je umnožak osnovice u iznosu od 3.350,00 kn i koeficijenta složenosti utvrđenog za grupu poslova kojoj pripada radno mjesto na kojem radnik radi.

Članak 63.

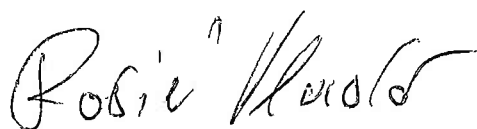
Sva radna mjesta kod poslodavca rangiraju se i određuje se osnovna plaća radnika.

Članak 64.

Svi poslovi odnosno radna mjesta razvrstavaju se u deset grupa, a odnos između osnovne plaće najniže i najviše vrijednog radnog mjesta ne može biti manji od 1,00 : 4,25.

Članak 65.

Složenost poslova određenog radnog mjesta utvrđuje se tako da se vrijednost poslova najnižeg stupnja složenosti množi koeficijentom složenosti utvrđenim za grupu poslova kojoj pripada dotično radno mjesto polazeći od slijedećih opredjeljenja:



I.	grupa poslova podrazumjeva jednostavan rutinski rad koji ne zahtjeva posebno obrazovanje	1,00
II.	grupa poslova podrazumjeva manje složene poslove i zadatke, odnosno rad pomoću jednostavnih sredstava za rad za koji su dovoljna pismena uputstva	1,20
III.	grupa podrazumjeva srednje složene poslove i zadatke na kojima se rad ponavlja, uz povremenu pojavu novih poslova	1,40
IV.	grupa poslova podrazumjeva složenije i raznovrsnije poslove i zadatke, za čije obavljanje su potrebne konzultacije u njihovom izvršenju	1,60
V.	grupa poslova podrazumjeva složenije poslove i zadatke koji zahtjevaju veći stupanj stalnosti u izvršavanju poslova i zadataka	1,85
VI.	grupa poslova podrazumjeva poslove koji zahtjevaju samostalnost i veći stupanj kreativnosti u njihovom izvršavanju	2,10
VII.	grupa poslova podrazumjeva poslove koji zahtjevaju dodatno poznavanje užeg područja djelovanja uz samostalnosti i kreativnost u izvršavanju poslova tog područja	2,40
VIII.	grupa poslova podrazumjeva vrlo složene poslove koji zahtjevaju inicijativu i kreativnost radnika, projektiranje poslova i zadataka	3,30
IX.	grupa poslova podrazumjeva vrlo složene poslove koji zahtjevaju inicijativu i kreativnost radnika te dodatna i specifična znanja potrebna za obavljanje tih poslova	3,60
X.	grupa poslova podrazumjeva najsloženije poslove i zadatke s najvećim značenjem za vođenje procesa proizvodnje i poslovanja, kreativne poslove i zadatke, istraživački rad itd.	4,25

Članak 66.

Vrednovanje i razvrstavanje radnih mjesta izvršeno na temelju složenosti korigirati će se po osnovi uvjeta rada i odgovornosti u radu koji se smatraju normalnim za poslove pojedinog radnog mjesta.

1. UVJETI RADA

	MANJI	SREDNJI	VELIKI
- fizički napor	0,04	0,06	0,08
- rad pri niskim i visokim temperaturam	0,02	0,04	0,06
- poslovi koji štetno djeluje na zdravlje	0,02	0,04	0,06
- rad po svakom vremenu	0,02	0,04	0,06
- opasnost od povrede na radu, nesreće, i sl.	0,02	0,04	0,06

2. ODGOVRNOST U RADU

A. Odgovornost za materijalna i finansijska sredstva

- odgovornost za povjerena sredstva manje vrijednosti	0,03	0,09
- odgovornost za povjerena sredstva srednje vrijednosti	0,10	0,20
- odgovornost za materijalne i finansijske tokove kod poslodavca	0,21	0,30

B. Odgovornost za sredstva rada

- odgovornost za pravilno rukovanje sredstvima manje vrijednosti	0,04	0,10
- odgovornost za sredstva rada veće vrijednosti	0,12	0,20

C. Odgovornost za normalno odvijanje procesa rada

- poslovi čije je izvršenje u minimalnoj zavisnosti s ostvarenjem planskih zadataka	0,01	0,06
- poslovi veće zavisnosti na ostvarivanju planskih zadataka	0,08	0,15
- poslovi velike zavisnosti s drugim poslovima - poseban značaj za odvijanje procesa rada	0,20	0,30

D. Odgovornost za pravodobno izvršavanje poslova

- odgovornost za poslove koji neznatno utječu na ukupnu uspješnost poslodavca	0,05	0,10
- odgovornost za poslove koji značajno utječu na izvršenje planova poslodavca	0,11	0,14
- odgovornost za poslove koji bi doveli do smanjena rezultata rada	0,15	0,25

Članak 67.

Tabelu relativnih odnosa svih radnih mjesta kod poslodavca razvrstanih u tri sektora donosi u ime poslodavca uprava društva – direktor.

Članak 68.

Za povećanje tarifnog razreda radnika moraju biti ispunjeni ovi uvjeti:

- da postoje radna mjesta za obavljanje poslova odgovarajuće grupe poslova,
- da radnik posjeduje potrebna znanja, vještinu i sposobnosti za obavljanje poslova dotične grupe i tarifnog razreda,
- da ostvaruje normalne rezultate rada.

Članak 69.

Pod radnim potrebama za izvršavanje određenih poslova, odnosno ponuda i potraživanja za određenom vrstom rada, podrazumijeva se stvarno potreban broj radnika za obavljanje količina i kvalitete poslova i ponude na tržištu rada.

Članak 70.

Znanje, vještina i sposobnosti radnika za uspješno obavljanje poslova određene grupe složenosti i tarifnog razreda, te rezultate rada radnika, ocjenjuje nadležni rukovoditelj uz pomoć neposrednog rukovoditelja radnika. Za ocjenu znanja, vještine i sposobnosti, te rezultate rada radnika uzima se vremensko razdoblje koje ne može biti kraće od jedne godine.

Članak 71.

Ako su rezultati i kvaliteta rada radnika u izvršavanju određenih poslova na radnom mjestu znatno slabiji od rezultata i kvalitete rada drugih radnika koji obavljaju iste ili slične poslove, tada se taj radnik obvezno raspoređuje u niži razred u okviru iste grupe radnih mjesta.

Članak 72.

Neposredni rukovoditelj vodi evidenciju o kvaliteti i ažurnosti u izvršavanju zadataka svakog radnika u službi ili radnoj grupi kojom rukovodi.

Članak 73.

Svaki rukovoditelj može podnijeti prijedlog za promjenu grupe složenosti radnika kojima rukovodi preko svog nadležnog rukovoditelja. Odluku o zahtjevu donosi u ime poslodavca uprava društva – direktor.

b) Stimulativni dio plaće

Članak 74.

Stimulativni dio plaće radnik ostvaruje na osnovi norme.

Na radnim mjestima kod poslodavca gdje se norma primjenjuje kao mjerilo izvršavanja posla i elemenata zarade, radnik ostvaruje plaću (na osnovu stimulacije).

Članak 75.

Za izvršavanje posebnih zadataka i ostvarivanja odgovarajućih rezultata postotak povećanja osnovne plaće se individualno ugovara sa radnikom.

Članak 76.

Radnik ima pravo žalbe na obračun svoje plaće svom neposrednom rukovoditelju.

Žalba ili prigovor podnosi se u pisanoj formi. Radnik se u prigovoru ili žalbi ne može pozivati na plaću drugih radnika. Odluku o žalbi ili prigovoru donosi u ime poslodavca uprava društva - direktor i ona je konačna.

c) Dodaci na osnovnu plaću

Članak 77.

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

Članak 78.

Osnovna plaća radnika uvećava se za :

- noćni rad od 22 sata do 6 sati	30%
- rad na dane blagdana i neradne dana utvrđene zakonom i rad na dan Uskrsa	50%
- rad nedjeljom	35%
- prekovremeni rad	50%

Solidarnost

Članak 79.

Radnik koji je navršio 63 godine starosti kao i radnik kojemu do pune mirovine nedostaje 2 godine rada, do odlaska u mirovinu zadržava plaću namanje u iznosu koju je primao u zadnjoj godini prije nego su se stekle spomenute okolnosti i koja se uvećava za svaku slijedeću godinu u razmjeru s rastom prosječnih plaća kod poslodavca.

Izumi i tehnička unapređenja

Članak 80.

Radniku koji pokaže ineteres za stvaranje izuma ili za istraživanjem mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi s djelatnošću poslodavca, poslodavac će posebnom odlukom odobriti novčana sredstva za potrebnu literaturu i opremu.

Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju poslodavcu. Na izum ostvaren van rada, a u svezi je s djelatnošću poslodavca, poslodavac ima pravo prvokupa.

Posebnim ugovorom utvrdit će se naknada za primjenjeno tehničko unapređenje koje je predložio radnik.

Naknade plaće

Članak 81.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih Zakonom i drugim propisima nije na radu ima pravo na naknadu plaće.

Članak 82.

Radniku pripada naknada umjesto plaće u slučajevima:

- a) za prekid rada bez radnikove krivice,
- b) za vrijeme blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- c) za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta,
- d) za vrijeme obrazovanja, prekvalifikacije, stručnog osposobljavanja,
- e) za vrijeme obavljanja zastupničkih funkcija,
- f) za vrijeme trajanja bolovanja i odlaska na specijalističke preglede,
- g) za vrijeme trajanja sindikalnih aktivnosti sindikalnog povjerenika i članova Radničkog vijeća.

Članak 83.

Za vrijeme prekida bez radnikove krivice, radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 84.

Za vrijeme blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja (u skladu sa potrebama poslodavca), te za vrijeme obavljanja zastupničkih funkcija, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio, a najmanje u visini satnice utvrđene na temelju plaće iz prethodnog mjeseca.

Članak 85.

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

U slučajevima profesionalne bolesti, povrede na radu, rodiljnog dopusta, radniku pripada naknada od 100% plaće radnika iz prethodnog mjeseca.

Članak 86.

Ako je radnik upućen od strane liječnika na specijalistički pregled, odnosno ako je dijete radnika do navršanih 15 godina života upućeno na specijalistički pregled za sate odsustvovanja zbog pregleda, a najviše četiri sata, radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 87.

Sindikalnom povjereniku i članovima Radničkog vijeća kada ne rade poslove radnog mjesta radi sindikalnih i zaposleničkih aktivnosti utvrđenih Zakonom pripada plaća kao da rade.

Zajednička potrošnja

Članak 88.

Radniku se može isplatiti jednokratni dodatak na plaću.
Jednokratni dodatak na plaću iz prethodnog stavka isplaćuje se u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem radnik koristi godišnji odmor.

Članak 89.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupni staž navršen kod istog poslodavca za: 10, 15, 20, 25, 30 i 35 godina u visini određenoj Zakonom o porezu na dobit i Pravilnikom o porezu na dohodak.

Otpremnina

Članak 90.

Radnik kojemu poslodavac otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, a koji je radio kod poslodavca neprekidno dvije godine, osim ako se ugovor o radu otkazuje iz razloga skrivljenog ponašanja radnika, ima pravo na otpremninu u visini jedne trećine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku za tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada za poslodavca.

Radnik ima pravo na otpremninu kod odlaska u mirovinu u visini neoporezivog dijela visine otpremnine u Republici Hrvatskoj.

Otpremnina direktora utvrđuje se ugovorom o radu, sukladno čl.5. st.4. ovog Pravilnika.

Solidarna pomoć

Članak 91.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na solidarnu pomoć najmanje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak u sljedećim slučajevima:

- smrti radnika,
- smrti supružnika, djeteta i roditelja,
- nastupanja teške invalidnosti kod radnika,
- otklanjanja štetnih posljedica nastalih elementarnim nepogodama na objektima za stanovanje radnika.

Članak 92.

Poslodavac može ako se za to steknu uvjeti isplatiti solidarnu pomoć u slučajevima:

- nastanka invalidnosti radnika,
- bolovanja dužeg od 90 dana radi nabavke medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji lijekova.

Darovi za djecu

Članak 93.

Poslodavac može radniku isplatiti dar za djecu radnika do petnaest (15) godina starosti, u vrijeme božićnih i novogodišnjih blagdana u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Božićnica

Članak 94.

Poslodavac može radniku isplatiti prigodnu nagradu povodom božićnih blagdana sukladno mogućnostima poslodavca najviše u visini neoporezivog dijela prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Isplate na teret rashoda poslovanja

Članak 95.

Radnik za vrijeme službenog puta u zemlji ima pravo na pokrića troškova prijevoza i troškova noćenja u cijelosti i na dnevnicu u iznosu od 170,00 Kn dnevno.

Članak 96.

Dnevnica iz prethodnog članka u punom iznosu obračunat će se za svaka 24 sata provedena na službenom putovanju i za ostatak vremena iznad 12 sati, ako je službenom putovanje trajalo više od 24 sata.

Puni iznos dnevnice isplaćuje se i za službeno putovanje koje je trajalo više od 12, a manje od 24 sata.

Pola dnevnice isplaćuje se radniku ako je na službenom putovanju proveo više od 8 sati, a manje od 12 sati.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju do 8 sati dnevno, ne isplaćuje se dnevnicu, već se priznaju samo troškovi prijevoza.

Članak 97.

Radnik se na službenom putovanju može koristiti samo onim prijevoznim sredstvima koja su izričito određena putnim nalogom.

Članak 98.

Za vrijeme službenog putovanja, radniku se priznaju stvarni troškovi prijevoza sredstvima javnog prometa označenim u putnom nalogu uključujući u te troškove i cijenu koštanja spavaćih kola, odnosno brodske kabine.

Članak 99.

Prije polaska na službeno putovanje radniku se na njegov zahtjev isplaćuje akontacija u približnom iznosu dnevnica i putnih troškova za službeno putovanje označeno u putnom nalogu.

Članak 100.

Nakon povratka sa službenog putovanja radnik je obavezan podnijeti putni obračun u roku od 3 dana.

Članak 101.

Dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo isplaćuju se u visini određenoj Odlukom o visini dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo.

Vrijeme za obračun dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo počinje teći od trenutka prelaska državne granice u odlasku i računa se do trenutka prelaska državne granice u povratku.

Članak 102.

Naknada za odvojeni život od obitelji pripada radniku ako živi odvojeno od svoje uže obitelji.

Naknada za odvojeni život isplatiti će mu se u visini neoprezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Uvjet za stjecanje prava na naknadu za odvojeni život jest, da je ta naknada ugovorena u trenutku sklapanja ugovora o radu.

Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 103.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini od 100% cijene prijevoza javnim prometnim sredstvima.

Pravo na naknadu iz prethodnog stavka nema radnik koji stanuje na udaljenosti jedne autobusne stanice od poslodavca.

Ako radnik za prijevoz na posao i s posla koristi osobno vozilo ima pravo na novčanu naknadu koju bi ostvario da se služio sredstvima javnog prometa.

Članak 104.

Troškovi prijevoza vlastitim automobilom na službenom putovanju i za službene svrhe priznaju se u iznosu od 2,00 kune po svakom prijeđenom kilometru.

Članak 105.

Učenicima i studentima na praksi pripada naknada i to:

- prva godina školovanja	10%
- druga godina školovanja	15%
- treća godina školovanja	20%
- četvrta godina školovanja	25%
- peta godina školovanja	30%

prosječne plaće kod poslodavca iz prethodna tri mjeseca.

Učenici i studenti imaju pravo na troškove prijevoza za dane provedene na praksi.

Obračun i način isplate plaće

Članak 106.

Obračun plaće vrši se jedanput mjesečno i to do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec.

Isplata plaća zaposlenicima vrši se doznakom plaće na tekući račun.

7. Raskid ugovora o radu

Otkaz ugovora o radu

Članak 107.

Ugovor o radu mogu otkazati i poslodavac i radnik, na način propisan Zakonom o radu.

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

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 108.

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

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

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

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

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 109.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa smatraju se:

- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi,
- grubo odbijanje izvršavanja obveza iz radnog odnosa,
- konzumiranje alkohola ili opojnih droga za vrijeme radnog vremena ili rad pod utjecajem alkohola ili opojnih droga, s time da se prisustvo alkohola ili droga utvrđuje posebnim uređajima i prema pravilima propisanim propisima o zaštiti na radu,
- uništavanje imovine poslodavca,
- osobito neprimjereno, nepoželjno i grubo ponašanje prema suradnicima i ostalim osobama s kojima radnik redovito u svom radu kontaktira (tučnjava, uznemiravanje i slično).

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.

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 110.

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 111.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 112.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 113.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.
Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 114.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida 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 nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Trajanje otkaznog roka

Članak 115.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
- 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
- 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno pet godina
- 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno deset godina
- 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

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

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

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

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 116.

Poslodavac može uz otkaz ugovora istodobno predložiti radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

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

Vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza

Članak 117.

Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao.

Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

Sudski raskid ugovora o radu

Članak 118.

Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika, ovisno o trajanju radnoga odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Odluku iz stavka 1. ovoga članka sud može donijeti i na zahtjev poslodavca, ako postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nije moguć.

Poslodavac i radnik mogu zahtjev za prestanak ugovora o radu, na način iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja.

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.

8. Unaprijed određena svota naknade štete

Članak 119.

Ako bi utvrđivanje visine štete koju radnik nanese poslodavcu prouzročilo nerazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti svotu naknade štete.

Štetne radnje iz st. 1. ovog članka i naknade jesu:

1. pojedinačno kraće zakašnjavanje na rad – za svako zakašnjenje – 100,00 kuna
2. prijevremen odlazak s posla – 50,00 kuna
3. unošenje ili ispijanje alkohola ili uzimanje droge u tijeku radnog vremena – 100,00 kuna
4. nedovoljna kvaliteta rada – 200,00 kuna mjesečno
5. iskorištenje neplaćenog dopusta u svrhe što ih nije naveo u zahtjevu za njegovo odobrenje – 1.000,00 kuna, osim kada nije potrebno da radnik navede razloge za neplaćeni dopust.



9. *Odgovornost radnika za ispunjavanje radnih obveza*

Članak 120.

U slučaju da radnik krši obveze iz ugovora o radu utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu, poslodavac može pod uvjetima i na način utvrđen zakonom i ugovorom o radu radniku otkazati ugovor o radu, uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, odnosno uz njegovu suglasnost kada je to predviđeno Zakonom o radu.

Članak 121.

Obveza prethodnoga pisanog upozorenja radniku prije davanja otkaza radniku zbog skrivljenog ponašanja ne postoji u slučaju osobito teške povrede iz radnog odnosa, kad uz uvažavanje svih okolnosti i interesa poslodavca i radnika nastavak radnog odnosa nije moguć.

U slučaju događanja činjenice na temelju čega radniku treba dati izvanredni otkaz ugovora o radu, neposredan rukovoditelj radnika ima obvezu bez odgađanja, hitno o tome obavijestiti poslodavca ili osobu koju je poslodavac ovlastio otkazati radniku ugovor o radu.

Članak 122.

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

- neopravdanih izostanka s posla
- učestalog kašnjenja na posao
- tjelesnog napada ili teškog vrijeđanja drugoga radnika ili člana uprave
- skrivljenog ispunjavanja radnih obveza ispod prosjeka
- krađe stvari poslodavca
- unošenja alkohola ili droge na radno mjesto i uzimanje tih opojnih sredstava prije rada i za vrijeme rada u manjoj mjeri.

Članak 123.

Osobito teškom povredom obveza iz ugovora o radu ili u vezi s radnim odnosom smatra se:

- svjesno i/ili namjerno neispunjavanje obveze iz ugovora o radu
- neotpočinjanje s radom dana navedenog u ugovoru o radu
- zloraba bolovanja
- kazneno djelo u vezi s radnim odnosom, osobito ako je radniku određen pritvor
- odbijanje ispunjavanja radnoga zadatka ili naloga rukovoditelja
- učestalo kašnjenje pravila rada i pravila zaštite na radu
- povreda poslovne tajne
- napuštanje posla prije isteka otkaznog roka, kada otkaz daje radnik, a poslodavac se s time ne suglasi
- unošenje i uzimanje alkohola i drugih opojnih sredstava prije i za vrijeme rada
- konkurencija radnika poslodavcu protivno zakonu
- krađa alata, materijala, sirovina i dr. veće vrijednosti te dokumenata poslodavca
- teško vrijeđanje člana uprave, poslodavca ili drugog radnika
- ostale osobito teške povrede ugovora o radu.

Članak 124.

Radniku za kojega se utvrdi da ne može uredno ispunjavati obveze iz ugovora o radu, zbog određenih trajnih osobina ili nesposobnosti, ugovor o radu prestaje osobno uvjetovanim otkazom.

Zbog nemogućnosti radnika da uredno ispunjava obveze iz ugovora o radu iz st. 1. ovog članka, neposredni rukovoditelj radnika obavezan je pisano izvijestiti poslodavca.

Pisano izvješće iz prethodnog stavka mora sadržavati činjenice i dokaze što pokazuju da radnik ne može, odnosno da nije sposoban ispunjavati obveze iz ugovora o radu.



10. Organizacija rada

Članak 125.

Proces rada kod poslodavca ustrojava se u sljedećim ustrojstvenim jedinicama:

- ured direktora
- tehnički sektor
- ekonomsko-financijski sektor

Članak 126.

Ustroj rada i poslove na radnim mjestima uređuje poseban dio pravilnika o radu – sistematizacija radnih mjesta, kao sastavni dio ovog Pravilnika o radu, kojim se uređuju posebni uvjeti za svako radno mjesto.

11. Prava i obveze radnika i poslodavca

Članak 127.

Poslodavac i radnik obvezni su pridržavati se zakonskih i drugih propisa, odredaba ovog Pravilnika, ugovora o radu te drugih akata što uređuju prava i obveze stranaka ugovora o radu.

Članak 128.

Prije početka rada radniku se omogućuje upoznati propise o radnim odnosima, o zaštiti na radu, te druge akte što uređuju prava i obveze poslodavca i radnika te ga se upoznaje sa sigurnim načinom obavljanja rada, odnosno opasnostima od ozljeda na radu i sa ustrojem rada.

Članak 129.

Kad zahtjeva nužnost ustroja rada, odnosno izvanredne okolnosti kao što su viša sila, požar, iznenadna potreba zamjene nekoga radnika, iznenadno povećanje opsega posla što ga se nije moglo predvidjeti, zastoje u obavljanju određenih poslova i slične izvanredne okolnosti uslijed kojih bi mogla nastati veća šteta poslodavcu, radnik je obavezan obavljati i druge poslove kakvi nisu obuhvaćeni poslovima radnog mjesta na koje je radnik primljen, ali ne dulje od 10 dana.

Odredba st. 1. ovog članka može se unijeti u pisani sadržaj ugovora o radu.

12. Dostavljanje odluka poslodavca radniku

Članak 130.

Otkaz ugovora o radu i sve druge pisane odluke poslodavca kojima se odlučuje o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa dostavlja se radniku na način propisan ovim Pravilnikom.

Dostava odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima sudske zaštite prava iz radnog odnosa obavlja se neposrednim uručenjem radniku ili preporučenim pismom s povratnicom na posljednju adresu koju je radnik prijavio poslodavcu, a u slučaju odbijanja primitka ili nepoznate adrese isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Protekom roka od pet dana isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostava uredno obavljena.

13. Prijelazne i završne odredbe

Članak 131.

Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na jednak način i prema jednakome postupku u skladu s kojim je donesen.

Članak 132.

Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se osmog dana od dana njegove objave na oglasnoj ploči poslodavca.

Članak 133.

U slučaju da je neka od odredbi ovog Pravilnika u suprotnosti sa Zakonom ili drugim propisom ili neki odnos nije uređen ovim Pravilnikom, primjenit će se izravno Zakon o radu, odnosno drugi propis.

Članak 134.

Sastavni dio ovog Pravilnika čini tabela radnih mjesta po grupama poslova i koeficijentom složenosti.

Članak 135.

Tumačenje ovog Pravilnika daje Poslodavac.

Članak 136.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 15. ožujka 2010. godine-poslovni broj: 504-09/65-10.

Za poslodavca:

Stanko Birin, direktor

Stanko Birin
LEĆ d.o.o.
Obala Jurčev Ive Cota 9
VODICE
OIB: 79331181937

Savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom obavljeno je dana 06. veljače 2015. godine

Ovaj je Pravilnik objavljen dana

06. veljače 2015. godine i stupa na snagu

dana 14. veljače 2015. g.

Za poslodavca:

Stanko Birin, direktor

Stanko Birin
LEĆ d.o.o.
Obala Jurčev Ive Cota 9
VODICE
OIB: 79331181937

