

Na temelju odredbe članka 26. Zakona o radu Poslodavac PIRIĆ MONTAGE društvo sa ograničenom odgovornošću za usluge, Šibenik, Bana Josipa Jelačića 13 B , OIB: 98107947947, zastupani po IDI JURAN, direktor, dana 23.10.2017. godine, donosi

P R A V I L N I K O R A D U

1. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom uređuje zasnivanje radnog odnosa, prava, obveze i odgovornosti u radnom odnosu ili u svezi s radnim odnosom, organizacija rada, plaće Radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva Radnika te mjere za zaštitu od diskriminacije kao i druga pitanja u svezi s radom.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na zaposlene kod Poslodavca koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca, kod kuće Radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se i na Radnike ustupljene Poslodavcu na rad preko agencije za privremeno zapošljavanje u dijelu kojim su uređeni zaštita zdravlja, zaštita na radu i posebna zaštita određenih grupa Radnika.

Na članove Uprave se ne primjenjuju odredbe ovoga Pravilnika o radu i Zakona o radu o prestanku ugovora o radu.

Članak 2.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve Radnike kod Poslodavca.

Otklanjajući moguću diskriminaciju po spolu, riječ „Radnik“ odnosi se na Radnike i Radnice društva.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Svaki Radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada.

Poslodavac uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog Radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje Radnika ne šteti poslovanju i ugledu Poslodavca i dok poslovanje Poslodavca i gospodarske prilike to dopuštaju.

Poslodavac vodi evidenciju o Radnicima koji su kod njega zaposleni.

Evidencija sadrži podatke o Radnicima i radnom vremenu.

Članak 3.

U slučaju ako su prava i obveze Radnika koji su predmet ovog pravilnika drukčije uređena ugovorom o radu, sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje na Radnike Poslodavca, Zakonom o radu ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na Radnike Poslodavca, primjenjuje se najpovoljnije pravo za Radnika, ako zakonom o radu ili drugim zakonom, nije određeno drukčije.

Članak 4.

Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Poslodavcem, sukladno pravilima struke, pisanim i/ili usmenim uputama Poslodavca i aktima Poslodavca, usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese Poslodavca, pridržavati se svih strukovnih i stegovnih pravila koji proizlaze iz organizacije rada Poslodavca te ekonomski, racionalno i odgovorno koristiti povjerena mu sredstva rada, a Poslodavac će Radniku za obavljene rad isplatiti plaću i omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa

Članak 5.

Poslodavac je obvezan u radnom odnosu Radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a Radnik je obvezan prema uputama koje Poslodavac daje 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.

Dužnost poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom

Članak 6.

U radnom odnosu Poslodavac i Radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa, kolektivnih ugovora i pravilnika o radu.

Prije stupanja Radnika na rad, Poslodavac je dužan omogućiti Radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

2. SKLAPANJE UGOVORA O RADU - ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

A) Zasnivanje radnog odnosa

Članak 7.

Radni se odnos zasniva Ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklopljen je kada Poslodavac s Radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla, koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti Poslodavca, ima obilježje posla za koji se zasniva radni odnos.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

- 1.) strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
- 2.) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- 3.) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se Radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- 4.) danu početka rada,
- 5.) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
- 6.) trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji Radnik ima pravo, a u slučaju kada 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 redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto uglavaka iz stavka IV. podstavka 6.,7. 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Propust Poslodavca i Radnika da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost ugovora.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan Radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi s Radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s Radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan Radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Poslodavac može, ukoliko nema potrebe za radom određenih Radnika, svog Radnika privremeno ustupiti u s njim povezano društvo u trajanju od neprekidno najduže šest mjeseci i to temeljem sporazuma sklopljenog između povezanih Poslodavaca i pisane suglasnosti Radnika .

Sporazum iz st. 10. ovog članka mora sadržavati podatke o:

- nazivu i sjedištu povezanih Poslodavaca
- imenu, prezimenu i prebivalištu Radnika
- datumu početka i završetka privremenog ustupanja
- mjestu rada i poslovima koje će Radnik obavljati
- plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna

Pisana suglasnost Radnika na sporazum iz st. 10. ovog članka smatrat će se dodatkom Ugovora o radu.

B) Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 8.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila petnaest godina života, koja ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje i ima opću zdravstvenu sposobnost te ako ispunjava uvjete za obavljanje poslova radnog mjesta utvrđene Zakonom, drugim propisima i propisane aktima Poslodavca.

Članak 9.

Maloljetnik stariji od petnaest godina života koji ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika.

Članak 10.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo Radnik koji zadovoljava te uvjete.

Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti Radnika na liječnički pregled.

Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti Radnika snosi Poslodavac. Putni trošak odlaska na zdravstveni pregled snosi Radnik.

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

C) Poslovi i uvjeti za obavljanje poslova

Članak 11.

Pojedine poslove radnici obavljaju na radnim mjestima.

Svako radno mjesto ima svoj naziv i potrebne uvjete za obavljanje poslova određenog radnog mjesta.

Pod uvjetima potrebnim za obavljanje poslova radnog mjesta podrazumijevaju se stupanj stručne spreme, odnosno kvalifikacije, završen fakultet ili škola, odnosno potrebno znanje, prethodno radno iskustvo i posebna znanja i uvjeti.

Poslove radnih mjesta (grupa poslova) radnici obavljaju u mjestima gdje Poslodavac obavlja svoju registriranu djelatnost, osim ako ugovorom o radu nije izriječno ugovoreno drugačije.

O promjeni mjesta rada u skladu s odredbom stavka 1. Poslodavac je obavezan Radnika obavijestiti u pisanoj formi najmanje deset dana prije obveze stupanja na rad u drugo mjesto rada.

Odbijanje Radnika da postupi sukladno odluci o promjeni mjesta rada ne smatra se opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu.

D) Probni rad

Članak 12.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s time da ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Članak 13.

Probni rad se utvrđuje kako bi se utvrdilo ima li Radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se sklapa ugovor o radu.

Ako posebnom odlukom Poslodavca nije drugačije utvrđeno, probni rad prati i ocjenu donosi neposredni rukovoditelj.

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

Otkazni rok za vrijeme probnog rada iznosi najmanje 7 (sedam) dana.

E) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 14.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

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

F) Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 15.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, odnosno čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima.

Pod objektivnim razlozima smatraju se razlozi koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja (npr. sezonski posao, zamjena privremeno nenazočnog Radnika, vremenski i stvarno ograničena narudžba određene usluge ili drugo privremeno povećanje opsega poslova, privremeni poslovi za obavljanje kojih Poslodavac ima iznimnu potrebu, ostvarenje određenog poslovnog pothvata i sl.).

Poslodavac s istim Radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog Radnika ili je zbog drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Ograničenja iz stavka 3. i 4. ovog članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

Prekid kraći od 2 mjeseca ne smatra se prekidom od 3 godine iz stavka 4. ovog članka.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama zakona ili ako Radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena na koji je ugovor sklopljen, smatra se da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan Radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i Radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan obavijestiti Radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovora o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 16.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje temeljem unaprijed utvrđenih objektivnih razloga koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

3. PRIPRAVNICI I RAD BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Članak 17.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Radi osposobljavanja za samostalan rad pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog Poslodavca.

Osposobljavanje pripravnika traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati Ugovor o radu.

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

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

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

4. RADNO VRIJEME

a) Puno radno vrijeme

Članak 18.

Puno radno vrijeme Radnika iznosi 40 sati tjedno.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim Poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako je Poslodavac, odnosno ako su Poslodavci s kojima Radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, Radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

U radno vrijeme uračunava se vremensko razdoblje u kojem je Radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman obavljati poslove prema uputi Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je Radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se Radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.

Poslodavac posebnom odlukom u skladu sa važećim propisima utvrđuje raspored, početak i završetak radnog vremena.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi Poslodavac.

Na Radnike koji predstavljaju rukovodeće osoblje i koji su Ugovorom o radu ovlašteni voditi poslove Poslodavca i koji samostalno donose odluke o organizaciji rada i poslovanja Poslodavca, ne odnose se odredbe ovog Pravilnika o radnom vremenu, stanci te dnevnom i tjednom odmoru, već su ti Radnici samostalni u određivanju radnog vremena, te nisu dužni voditi evidenciju radnog vremena.

b) Nepuno radno vrijeme

Članak 19.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopiti će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu, odnosno u

slučaju kada Radnik podnese zahtjev za obavljanje rada u nepunom radnom vremenu, a priroda posla i ostali uvjeti to omogućuju.

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

Nepuno radno vrijeme Radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik ne može kod više Poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno.

Radnik iz stavka 4. ovog članka, a čije je ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim Poslodavcem u najdužem trajanju do 8 sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako su Poslodavci s kojima Radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, Radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Članak 20.

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

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim Poslodavcem, odnosno Poslodavcima.

Ako Radnik radi nepuno radno vrijeme kod dva ili više Poslodavaca, za prekovremeni rad i preraspodjelu radnog vremena potreban je pristanak Radnika.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosavažno prethodno trajanje radnog odnosa s istim Poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Ako ugovorom o radu nije drugačije utvrđeno, Radnicima s nepunim radnim vremenom plaća i druga materijalna prava Radnika određuju se i isplaćuju razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

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

c) Skraćeno radno vrijeme

Članak 21.

Na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi Radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost Radnika .

Pri ostvarivanjau prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, rad u skraćenom radnom vremenu izjednačen je s radom u punom radnom vremenu.

d) Prekovremeni rad

Članak 22.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim slučajevima prijeko potrebe, Radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči Radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od 7 dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako Radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada Radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno. Prekovremeni rad pojedinog Radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

U slučaju duže kontinuirane potrebe za prekovremenim radom Poslodavac je dužan pokrenuti proceduru zapošljavanja dodatnih Radnika kako bi se posao obavljao u punom radnom vremenu Radnika bez potrebe za prekovremenim radom.

Članak 23.

Poslodavac je obvezan izvijestiti Radnika o potrebi za hitnim prekovremenim radom, najkasnije jedan dan unaprijed.

Izuzetno, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog Radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i u drugim sličnim slučajevima, Radnik je obvezan raditi prekovremene bez prethodne obavijesti.

Poslodavac može umjesto isplate povećane plaće za prekovremeni rad Radniku omogućiti korištenje slobodnog dana. Smatra se da je Radnik pristao na korištenje slobodnog dana umjesto povećane plaće za prekovremeni rad ukoliko iskoristi takav slobodan dan.

Članak 24.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- a) Radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja rad;

- b) noćnom Radniku;
- c) maloljetnom Radniku.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu može raditi prekovremeno samo ako dađe pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Izjava o pristanku ne prekovremeni rad dostavlja se ovlaštenoj osobi Poslodavca.

e) Noćni rad

Članak 25.

Noćni rad je rad Radnika koji se obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Noćni rad maloljetnika je rad koji obavlja u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Noćni radnik je Radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

Članak 26.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a ne mogu ga obaviti punoljetni radnici, u kojem slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

U slučaju noćnog rada iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan osigurati da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

5. RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 27.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u 6 radnih dana.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno i raspoređeno u smjenama.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje pisanom odlukom Poslodavac.

Poslodavac je dužan Radnike o rasporedu ili promjeni radnog vremena obavijestiti najmanje tjedan dana ranije, osim u slučaju prijekne potrebe za radom Radnika.

Radno vrijeme Radnika može se rasporediti u jednakom odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima odnosno mjesecima.

Ako je radno vrijeme Radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od ugovorenog radnog vremena.

Ako je radno vrijeme Radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati Radnikovom ugovorenom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme Radnika nejednako raspoređeno, Radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme Radnika nejednako raspoređeno, Radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored Radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme Radnika već odgovara njegovom ugovorenom radnom vremenu, Poslodavac će tom Radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom.

Ako narav posla to zahtijeva, radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od ugovorenog radnog vremena.

Ako narav posla bude zahtijevala Poslodavac će, ili ugovorom o radu sa Radnikom ili samostalnom odlukom koju će prethodno dostaviti inspektoru rada, utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja Radnika .

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže, može trajati najduže četiri mjeseca.

6. RAD U SMJENAMA

Članak 28.

Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene Radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

Smjenski Radnik je Radnik koji, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama. Po potrebi poslodavac može svakog radnika uputiti na smjenski rad.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da Radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Radnik je obvezan obavljati rad u smjenama sukladno odluci Poslodavca.

7. ODMORI I DOPUSTI

A) Stanka

Članak 29.

Radnici koji rade najmanje 6 sati dnevno imaju svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od minimalno 30 minuta.

Na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, Radnicima koji rade na tim poslovima stanika se osigurava višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju.

Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.

Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više Poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih Poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog Poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Vrijeme korištenja stanke određuje Poslodavac.

B) Dnevni odmor

Članak 30.

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno tijekom vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan punoljetnom Radniku koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana,

osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje osam sati neprekidno.

Radniku iz stavka 2. ovoga članka, mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga je u kraćem trajanju.

C) Tjedni odmor

Članak 31.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 30. ovoga Pravilnika.

Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

Ako Radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ne mogu iskoristiti odmor iz st. 1. ovoga članka zbog objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata uz koji se ne pribraja dnevni odmor iz čl. 30. ovog pravilnika.

D) Godišnji odmor

Članak 32.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje četiri tjedna u svakoj kalendarskoj godini.

Maloljetni Radnik i Radnik koji radi na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi Radnika od štetnih utjecaja ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

S obzirom na duljinu radnog staža kod poslodavca trajanje godišnjeg odmora se uvećava na način kako slijedi:

– od 5 do 10 godina	2 radna dana
– od 10 do 15 godina	3 radna dana
– od 15 do 20 godina	4 radna dana
– od 20 do 25 godina	5 radnih dana
– od 25 do 30 godina	6 radnih dana
– od 30 do 35 godina	7 radnih dana
– preko 35 godina	8 radnih dana

Osoba s invaliditetom ostvaruje godišnji odmor u trajanju najmanje 24 dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 33.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni Zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

Broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor iznosi 5 dana u tjednu s obzirom na činjenicu rasporeda radnog vremena.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, planom korištenja godišnjih odmora, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, a polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor i razonodu Radnika .

Poslodavac će Radnike obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije korištenja istog.

Jedan dan godišnjeg odmora Radnik ima pravo koristiti kada on to želi uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana ranije od planiranog korištenja jednog dana godišnjeg odmora.

Članak 34.

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

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

Članak 35.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan čl. 34. u svezi s odredbom čl. 32. ovog Pravilnika ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora, određenog čl. 32 i čl. 35. ovog Pravilnika, za svaki navršeni mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz čl. 34. st. 1. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na puni godišnji odmor;
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz čl. 34. st. 1. ovog Pravilnika.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz prethodnog stavka najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli broj dana godišnjeg odmora.

Članak 36.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drukčije ne dogovori.

Ako Radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka, Radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 3. ovog članka, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, Radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Ako Radnik želi koristiti godišnji odmor u dijelovima, mora o tome obavijestiti Poslodavca do 15-tog lipnja tekuće godine.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 37.

Za vrijeme godišnjeg odmora Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne osnovne mjesečne plaće ostvarene za prethodna 3 mjeseca.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 38.

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

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

8. PLAĆENI DOPUST

Članak 39.

Tijekom kalendarske godine Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće do najviše ukupno 9 radnih dana za važne osobne potrebe i to za:

– sklapanja braka	4 radnih dana
– rođenja djeteta	2 radnih dana
– smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka, očuha i pomajke	4 radnih dana
– smrti brata ili sestre, djeda ili bake, pradjeda, prabake te roditelja supružnika	2 radna dana
– selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radna dana
– selidbe u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
– teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
– nastupanja u kulturnim i športskim priredbama	1 radni dan
– dobrovoljno davanje krvi i darivanje organa	2 radna dana
– sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti	1 radni dan
– elementarne nepogode	5 radnih dana

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

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme stručnog usavršavanja ili osposobljavanja koje će doprinijeti boljem radnom učinku na ugovorenom radnom mjestu u trajanju do 7 radnih dana godišnje. Procjenu o potrebi stručnog usavršavanja ili osposobljavanja donosi Poslodavac.

Plaćeni dopust iz stavka 3. ovog članka Radnik će iskoristiti neovisno o iskorištenju plaćenog dopusta iz st. 1. ovog članka ovog Pravilnika, ali uz uvjet da ga Poslodavac odobri uzimajući pri tome u obzir svoje financijske mogućnosti i potrebe procesa rada.

Iznimno se Radniku može, za potrebe stručnog osposobljavanja ili osposobljavanja, odobriti povećani broj dana (ali ne više od 10 radnih dana).

Neplaćeni dopust

Članak 40.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana zbog privatnih potreba, ako je odsustvo Radnika u skladu sa potrebama procesa rada.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust u trajanju od preko 30 dana samo u iznimnim slučajevima, ako je odsustvo Radnika u skladu sa potrebama procesa rada.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta Radnikova prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Dopust uz naknadu plaće kao i dopust bez naknade plaće odobrava Poslodavac.

9. PLAĆE I NAKNADE PLAĆA

Članak 41.

Za izvršeni rad kod Poslodavca Radnik ima pravo na plaću.

Pod plaćom se smatra bruto plaća koja uključuje zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak, prirez i porez na dohodak i neto plaću koja se isplaćuje Radniku, a sve kako je to uređeno Ugovorom o radu između Radnika i Poslodavca.

Osnovnom plaćom Radnika smatra se plaća koja je određena Ugovorom o radu sklopljenim između Radnika i Poslodavca, a Poslodavac je ovlašten s obzirom na postignute poslovne rezultate Radnika uvećati plaću Radnika za pojedini mjesec.

Članak 42.

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću Radnici i Radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

Članak 43.

Radnik ima pravo i na dodatak na plaću i to:

- | | |
|--|------|
| – za rad noću od 22h do 6h | 40 % |
| – za prekovremeni rad | 50 % |
| – za rad nedjeljom | 35 % |
| – za rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom | 50 % |
| – rad u drugoj smjeni u slučaju stalnoj smjenskog rada | 10 % |

Članak 44.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga, osobito za vrijeme:

- godišnjeg odmora
- državnih i vjerskih blagdana utvrđenih zakonom
- obvezatnih sistematskih pregleda
- zastupničkih funkcija u tijelima vlasti i lokalne samouprave
- privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik
- zastoja u radu bez krivnje Radnika
- plaćenog dopusta
- funkcionalnoga obrazovanja
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnoga osposobljavanja u skladu s potrebom Poslodavca i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Članak 45.

Za vrijeme godišnjeg odmora Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca prije korištenja godišnjeg odmora.

Naknada umjesto neiskorištenog godišnjeg odmora određuje se sukladno st. 1. ovog članka.

Članak 46.

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.

10. ISPLATA PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

Članak 47.

Plaća i naknada plaće Radnika za izvršeni rad isplaćuje se najkasnije do 15-tog dana u mjesecu za prethodni mjesec, osim ako 15-ti dan pada u dane vikenda ili praznika, u kojem slučaju se isplaćuje slijedeći radni dan.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće su plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Članak 48.

Prilikom isplate plaće i naknade plaće, a najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće odnosno naknade plaće, Poslodavac je dužan Radniku uručiti obračun plaće odnosno naknade plaće.

Ako Poslodavac u roku iz st. 1. ovog članka Radniku ne isplati plaću ili naknadu plaće, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata, Radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti. Obračun je ovršna isprava.

Članak 49.

Naknada umjesto neiskorištenog godišnjeg odmora određuje se sukladno čl. 38. ovog Pravilnika.

11. MATERIJALNA PRAVA

Članak 50.

Radniku ili njegovoj obitelji može se dati solidarna pomoć u slučaju:

- smrti Radnika
- smrti člana uže obitelji,
- nastanka teže invalidnosti.

Odluku o visini iznosa solidarne pomoći donosi Poslodavac posebnom odlukom.

Članak 51.

Ukoliko Poslodavac odluči može isplatiti Radniku jubilarnu nagradu za rad, u visini koju će odrediti Poslodavac posebnom odlukom.

Članak 52.

Radnik koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeni put u inozemstvo ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza i naknadu troškova noćenja, osim troškova prijevoza u mjestu u kojem je Radnik na službenom putu.

Radnik, koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeni put u zemlji ima pravo na naknadu troškova prijevoza i naknadu troškova noćenja, osim troškova prijevoza u mjestu u kojem je Radnik na službenom putu.

Radnik, koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeni put u zemlji ima pravo na dnevnicu.

Ako se na službenom putu koristi poslovni automobil ili rent a car, u obračunu naknada priznaju se računi za tunele, trajekte, auto ceste, parkiranje i sl.

Članak 53.

Dnevnicu za službeni put utvrđuje se u iznosu ne većem od neoporezivog iznosa, sukladno važećim propisima u trenutku svake pojedine isplate.

Pravo na dnevnicu sukladno čl. 52. st. 3. za službeno putovanje u zemlji Radnik ima pravo za putovanje u mjesto koje je najmanje 80 km udaljeno od mjesta u kojem je njegovo uobičajeno mjesto rada.

Članak 54.

Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati. Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sati, ali duže od 12 sati.

Ako službeni put traje duže od 8 sati ali ne duže od 12 sati, Radniku se priznaje pola dnevnice.

Pola dnevnice se priznaje i Radniku i za ostatak vremena dulji od 8 sati ali ne dulji od 12 sati kada službeni put traje dulje od 24 sata.

Članak 55.

Ako Radnik po nalogu Poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnoga automobila u visini 2,00 kn po prijeđenom kilometru.

Poslodavac nalog iz prethodnoga stavka izdaje za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog zasebno.

U obračunu naknade za prijeđene kilometre mogu se uzeti u obzir računi za autoceste, tunele, trajekte, parkiranje i sl.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla, u visini stvarnih troškova javnog prijevoza.

Radnik nema pravo na naknadu troškova iz prethodnog stavka za dane u koje nije radio.

Članak 56.

Radniku se mogu isplatiti potpore i darove (božićnica, uskrsnica, darovi za djecu itd.) najviše u maksimalnom neoporezivom iznosu, a ovisno o mogućnostima Poslodavca, o čemu Poslodavac donosi odluku za svaku kalendarsku godinu prema ostvarenom prihodu.

12. POSTUPANJE S IZUMIMA I TEHNIČKIM UNAPRIJEĐENJIMA

Ostvarenje izuma i tehničkog unaprjeđenja

Članak 57.

Ukoliko Radnik tijekom rada ili u svezi s radom ostvari izum ili tehničko unaprjeđenje koje je u svezi s djelatnošću poslovanja Poslodavca isto pripada Poslodavcu.

Poslodavac može Radniku isplatiti nagradu čiju visinu određuje Poslodavac posebnom odlukom.

U slučaju da Radnik ostvari izum ili tehničko unaprjeđenje koje je u vezi s djelatnošću Poslodavca, a isti je izrađen izvan rada ili nevezano s radom, dužan ga je ponuditi Poslodavcu, a Poslodavac može Radniku ponuditi poseban ugovor kojim će se utvrditi nagrada za primjenu izuma ili tehničkog unaprjeđenja.

13. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 58.

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

Ako Radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac može od Radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu Radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

Pravo Poslodavca iz stavka 2. ovog članka prestaje u roku od 3 mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno nakon 5 godina od sklapanja posla.

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac znao da se Radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je Radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

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

Radnik se obvezuje da će za vrijeme i nakon prestanka radnog odnosa čuvati u tajnosti sve činjenice o djelatnosti Poslodavca koje nisu opće poznate kao i sve podatke koje sazna o poslovanju Poslodavca i njegovih poslovnih partnera. Radnik se obvezuje da nakon prestanka radnog odnosa s Poslodavcem neće zloupotrebjavati posebna znanja i iskustva stečena za vrijeme rada kod Poslodavca u smislu moralnog ili materijalnog oštećenja Poslodavca.

Radnik se obvezuje da će po prestanku radnog odnosa kod Poslodavca predati sve poslovne materijale i druga dobra koja je tijekom obavljanja rada zaprimio od Poslodavca.

Usmena izlaganja ili objavljivanje tekstova koji se odnose na djelatnost Poslodavca, moraju biti prethodno pisano odobreni od strane Poslodavca.

Ugovorna zabrana natjecanja

Članak 59.

Poslodavac i Radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu Radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem.

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

Naknadu u slučaju ugovorne zabrane natjecanja, prestanak ugovorne zabrane natjecanja, odustajanje od ugovorne zabrane natjecanja i ugovornu kaznu primjenjuju se odredbe zakona o radu koja uređuju ta pitanja.

U slučaju Radnikove povrede obveze o zabrani tržišnog natjecanja, Poslodavac je ovlašten raskinuti ovaj ugovor izvanrednim otkazom.

14. POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA TE MJERE ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

A) Zaštita i sigurnost na radu

Članak 60.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu života i sigurnosti Radnika na radu a osobito:

održavati strojeve, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti Radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati Radnike o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Svaki Radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje kao i sigurnost i zdravlje ostalih Radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

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

Radnik se mora pridržavati svih propisa i mjera zaštite na radu, zaštite od požara, eksplozija, uputa i savjeta koji su mu dani radi sprječavanja nesreće na radu i profesionalnih bolesti.

Poslodavac je dužan prije zasnivanja radnog odnosa upoznati Radnika s opasnostima poslova koje će obavljati i osposobiti ga u tijeku radnog odnosa na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja Radnika te sprječava nastanak nesreće u skladu sa zakonom i drugim propisima.

B) Zaštita privatnosti

Članak 61.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za: obračun poreza dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim Poslodavcem, podatke

vezane uz zaštitu majčinstva kao i ostale podatke potrebne za ostvarivanje nekih prava.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti Poslodavcu.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Osobne podatke Radnika Poslodavac može prikupljati, obrađivati te dostavljati trećim osobama, ako je to predviđeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom.

Poslodavac će prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama samo one osobne podatke Radnika koji su mu potrebni radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom ili za koje je to utvrđeno posebnim propisima.

Osobne podatke Radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći Poslodavac. Svaki Radnik je obavezan čuvati tajnu o svojim ili prihodima svojih suradnika ako je s njima upoznat, osobnim podacima i ostalim značajnim pitanjima poslovanja Poslodavca kojima se koristi ili sazna u obavljanju svojih poslova. Netočni osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

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

Poslodavac može posebnom odlukom imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci Radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

Osoba iz stavka 9. ovoga članka mora uživati povjerenje Radnika, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.

C) Zaštita dostojanstva Radnika, te zaštita od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja

Članak 62.

Poslodavac je dužan zaštititi Radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog

stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz st. 1. ovog članka.

Članak 63.

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz čl. 59. st. 1. kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz čl. 59 st. 1. ovog Pravilnika, u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Težim oblikom diskriminacije u smislu ovog Pravilnika smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova iz čl. 59. st. 1. (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije.

Poticaje na diskriminaciju, ako je počinjeno s namjerom, smatrat će se diskriminacijom u smislu odredbi ovog Pravilnika.

Članak 64.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo Radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima Radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonom i odredbama ovog Pravilnika.

Dostojanstvo Radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje je uzrokovano nekim od osnova iz čl. 59. st. 1.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanje Radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 65.

Poslodavac provodi sve potrebne mjere zaštite Radnika od diskriminacije sukladno Zakonu o suzbijanju diskriminacije, Zakonu o ravnopravnosti spolova i drugim propisima i to kako prilikom zapošljavanja tako i za vrijeme trajanja radnog odnosa Radnika.

Članak 66.

Poslodavac može posebnom odlukom imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva Radnika (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba).

Podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva objavljuju se na vidnom mjestu kod Poslodavca, a uključuju ime i prezime, broj telefona i telefaksa, te e-mail adresu Poslodavca, odnosno ovlaštene osobe.

Poslodavac je dužan ovlaštenoj osobi osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu.

Iznimno, ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo Radnika, Radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Ako se pravomoćnom sudskom odlukom utvrdi na nije povrijeđeno dostojanstvo Radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćenih naknada plaća, a koje naknade plaće je isplatio za vrijeme prekida rada Radnika.

Članak 67.

Poslodavac ili ovlaštena osoba dužna je, što je prije moguće, a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Poslodavac ili ovlaštena osoba u vezi s pritužbom dužna je provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja, u kojem cilju može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid te prikupljati druge dokaze kojim se može dokazati osnovanost pritužbe.

Prilikom saslušavanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj pritužbe tvrdi da ga je diskriminirala, uznemiravala ili spolno uznemiravala te u slučaju njihova suočenja kao i o svim drugim poduzetim radnjama Poslodavac ili ovlaštena osoba obvezna je sastaviti zapisnik odnosno sačiniti službenu bilješku.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva ili sprečavanja diskriminacije Radnika su tajni.

Protivljenje Radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ili diskriminaciju, ne smije biti razlog za diskriminaciju Radnika.

Članak 68.

Nakon provedenog postupka Poslodavac ili ovlaštena osoba će u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili da takav oblik povrede dostojanstva na koje je Radnik u pritužbi ukazao ne postoji, u kojem slučaju će odbiti pritužbu Radnika.

Ukoliko je utvrđena povreda dostojanstva Radnika, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju te činjenice i predložiti nadležnom tijelu Poslodavca da u odnosu na osobu koja je počinila takve radnje donese odgovarajuću odluku zbog povrede radne obveze te predložiti poduzimanje drugih mjera radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

Poslodavac će na temelju prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja te osobi koja je Radnika diskriminira, ako utvrdi da takvo uznemiravanje odnosno diskriminacija postoji.

D) Zaštita trudnica, radnica koje doje dijete i korisnika rodiljnih i roditeljskih potpora

Članak 69.

Ako trudnica i žena koja doji dijete radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac joj je dužan ponuditi sklapanje sporazuma kojim će se odrediti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće uglavke ugovora o radu.

Radnik koji tijekom korištenja prava na rodiljne i roditeljske vremenske potpore, sukladno posebnom zakonu, namjerava mijenjati način korištenja tog prava ili namjerava ponovo uspostaviti neiskorišteno pripadajuće pravo, dužan je o tome obavijestiti Poslodavca sukladno posebnom zakonu.

Na pisanu obavijest Poslodavac je dužan izdati pisanu izjavu o svojoj suglasnosti o iskazanoj namjeri zaposlenog roditelja, s mogućnošću neprihvatanja te namjere za razdoblje od najviše 30 dana u slučaju izvanrednog povećanja obima rada, više sile i u drugim slučajevima prijeke potrebe.

15. ODGOVORNOST RADNIKA

Članak 70.

U slučaju da Radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim pravilnikom, ugovorom o radu i dr., Poslodavac može pod uvjetima i na način utvrđen zakonom, ugovorom o radu ili Pravilnikom o radu Radniku otkazati ugovor o radu.

Ako se dogode činjenice ili okolnosti od strane Radnika, a koje predstavljaju kršenje obveza iz radnog odnosa zbog kojih se Radniku može redovito ili izvanredno otkazati ugovor o radu, neposredni voditelj organizacijske jedinice dužan je o tome pisanim putem u roku od 24 sata obavijestiti Poslodavca.

Članak 71.

U slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem Radnika, Poslodavac je obavezan prethodno pisano upozoriti Radnika na obveze iz radnoga odnosa te mu ukazati na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povreda tih obveza (redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem Radnika).

Upozorenje iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac nije dužan dati 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.

Članak 72.

U slučaju osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa od strane Radnika ili zbog neke druge osobito važne činjenice uslijed koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa Poslodavca i Radnika, nastavak radnog odnosa nije moguć, Poslodavac može otkazati ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz).

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.

Članak 73.

Radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, osobito u slijedećim slučajevima:

- skrivljenog izvršavanja radnih obveza ispod prosjeka;
- neurednog čuvanja dokumentacije i sredstava rada;
- nekorektnog odnosa prema nadređenima;
- nekorektnog odnosa prema suradnicima;
- nekorektnog odnosa prema klijentima Poslodavca;
- nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza;

- neizvršavanja ili nesavjesnog odnosno nepravovremenog izvršavanja dužnosti propisanih ovim Pravilnikom o radu;
- nedozvoljenog korištenja sredstvima Poslodavca
- neopravdanog izostanka s posla u trajanju do 3 dana.

Zbog navedenih razloga Poslodavac je ovlašten otkazati Ugovor o radu Radnika (redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem Radnika).

Članak 74.

Osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom smatraju se:

- neizvršavanje obveza iz ugovora o radu odnosno radnih zadataka ili naloga nadređenog;
- odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu odnosno radnih zadataka ili naloga nadređenog;
- zlouporaba položaja ili prekoračenja ovlasti;
- nanošenje znatnije štete Poslodavcu ili ako je znatnija šteta mogla nastati
- kršenjem pravila o sigurnosti i zaštiti na radu
- kršenje pravila rada i pravila zaštite na radu, a osobito ako je takvo ponašanje Radnika učestalo;
- zlouporaba korištenja bolovanja;
- učestalog kašnjenja na posao ili ranijeg odlaska s posla;
- povreda odredbi o zabrani natjecanja s Poslodavcem,
- fizički ili verbalni napad na drugog Radnika ili odgovornu osobu Poslodavca
- izazivanje nereda i tučnjave;
- spolnog ili drugog uznemiravanje drugih Radnika;
- unošenje alkohola ili opojnih sredstava u prostorije Poslodavca ili na drugo mjesto rada i/ili konzumiranje istih prije radnog vremena ili za vrijeme radnog vremena;
- konzumacija alkohola ili opojnih sredstava za vrijeme ili izvan radnog vremena u razdoblju kada je radnik upućen na rad u inozemstvo;
- krađa, otuđivanje ili uništavanje imovine Poslodavca - alata, materijala, sirovina, strojeva, dokumenata i drugih stvari;
- neopravdani izostanak s posla više od 3 dana,
- napuštanje radnog mjesta prije dolaska zamjene;
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom, aktom Poslodavca ili ugovorom o radu;
- neotpočinjanje s radom dana navedenog ugovorom o radu;
- počinjenje kaznenog djela u svezi s radnim odnosom, odnosno ako je Radniku određen pritvor za takvo kazneno djelo;

- napuštanje radnog mjesta prije isteka otkaznog roka kada otkaz daje Radnik;
- ostale osobito teške povrede iz radnog odnosa.

Zbog navedenih razloga Poslodavac je ovlašten izvanredno otkazati Ugovor o radu Radnika (izvanredni otkaz).

16. ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU

Članak 75.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzroči štetu Poslodavcu dužan je tu štetu nadoknaditi sukladno zakonu i ovom Pravilniku.

Ako štetu uzrokuje više Radnika, svaki Radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakoga Radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više Radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim sa namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Visina štete utvrđuje se na osnovi tržišne vrijednosti stvari, a ako je nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari (osnovno sredstvo, sitni inventar i sl.).

Visina tržišne vrijednosti oštećene stvari utvrđuje se prikupljanjem ponuda s cijenom.

Regresna odgovornost Radnika

Članak 76.

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

17. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 77.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću Radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
3. kad Radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i Radnik drukčije ne dogovori
4. sporazumom Radnika i Poslodavca

5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
6. otkazom
7. odlukom nadležnog suda

Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

Članak 78.

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 79.

Poslodavac i Radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 80.

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

- 1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, 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 .

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao Radniku, ne smije 6 mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu Radniku, na istim poslovima zaposliti drugog Radnika .

Ako u roku iz stavka 3. ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu Radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 81.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 82.

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

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

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovog 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.

U slučaju upućivanja Radnika na izvršavanje radnih obveza u inozemstvu, a sve zbog posebnih uvjeta i odgovornosti prema stranim partnerima Poslodavca, Radnik se obvezuje na potpunu apstinenciju od bilo kakve konzumacije alkohola ili opojnih sredstava prilikom izvršavanja radnih obveza, ali i u ostalom vremenu u inozemstvu. U slučaju Radnikove povrede ove obveze Poslodavac je ovlašten raskinuti ovaj ugovor izvanrednim otkazom.

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 83.

Nisu opravdani razlozi za otkaz:

- 1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede,
- 2) 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,
- 3) Obraćanje Radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

Članak 84.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 85.

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, obrazloženja i dostava otkaza

Članak 86.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti odluku o otkazu ugovora o radu.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu.

Trajanje otkaznog roka

Članak 87.

U slučaju redovitog otkaza ugovora o radu, za određivanje duljine trajanja otkaznog roka primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

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.

Za vrijeme otkaznog roka Radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada najmanje 4 sata tjedno radi traženje novog zaposlenja.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 88.

Odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i u slučaju kada Poslodavac otkáže ugovor o radu i istodobno predloži Radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim okolnostima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka Radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora o radu.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima Radnik se mora izjasniti u roku od 8 dana od dana dostave ponude.

Izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanje isprava

Članak 89.

Poslodavac je dužan u roku od 8 dana na zahtjev Radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac je dužan u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa Radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznom mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovog članka ne smije naznačiti ništa što bi Radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

18. DOSTAVLJANJE OTKAZA I ODLUKA RADNIKU

Članak 90.

Otkaz ugovora o radu i sve druge odluke kojima se odlučuje o pravima i obvezama iz radnog odnosa moraju se dostaviti Radniku na način propisan ovim Pravilnikom.

Dostava se obavlja na radnome mjestu neposrednim uručenjem odluke Radniku uz naznaku datuma dostave odluke i potpisa Radnika na kopiji odluke koja se dostavlja ili poštom i to preporučenom pošiljkom sa povratnicom na adresu Radnika navedenu u ugovoru o radu, odnosno na onu adresu koju je kao posljednju prijavio Poslodavcu.

Članak 91.

Ako Radnik odbije primitak odluke na radnom mjestu i odbije prijem poštanske dostave odluke na adresu prebivališta ili boravišta odnosno ukoliko postoji nemogućnosti dostave zbog nepreuzimanja pismena ili promjene adrese prebivališta ili boravišta bez obavijesti Poslodavcu, odluka će se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca, a dostava će se smatrati urednom protekom roka od 8 dana od objave na oglasnoj ploči.

Članak 92.

Ako se otkaz ili druga odluka Radniku ne može dostaviti na radnome mjestu, zbog njegove odsutnosti s rada, dostavljanje će se izvršiti preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu prebivališta ili boravišta navedenu u Ugovoru o radu ili na adresu koju je Radnik zadnju prijavio Poslodavcu u slučaju da je u međuvremenu kod osobe Radnika došlo do promjene adrese prebivališta ili boravišta.

Dostava se smatra urednom, ako je primitak pošiljke svojim potpisom potvrdio Radnik ili član njegova kućanstva.

U slučaju odbitka primitka ili nemogućnosti dostave na adresu koja je navedena u Ugovoru o radu ili na adresu koju je Radnik kao zadnju prijavio Poslodavcu, odluke će se istaknuti na oglasnoj ploči Poslodavca, te se protekom roka od osam dana od dana objave na oglasnoj ploči smatra da je dostava uredno izvršena.

19. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 93.

Sve odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa se u pisanom obliku dostavljaju Radniku.

Poslodavac može svoja ovlaštenja vezana uz ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom pisanom punomoći prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu.

Članak 94.

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

Ako Poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva Radnika iz st. 1. ne udovolji tom zahtjevu, Radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

O zahtjevu za zaštitu prava odlučuje Poslodavac u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva.

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

20. SUDJELOVNJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 95.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim zakonom i drugim propisima.

21. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 96.

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

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

Članak 97.

Ovaj se pravilnik može mijenjati i dopunjavati na način propisan zakonom i drugim propisom.

Članak 98.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 99.

Ovaj je Pravilnik oglašen na oglasnoj ploči Poslodavca dana 23.10.2017. godine., a stupio je na snagu dana 23.10.2017. godine.

PIRIĆ MONTAGE d.o.o.
zastupani po IDI JURAN, direktor