

Na temelju članka 26. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/2022) i članka 25. Društvenog ugovora o osnivanju, direktor EKO društva s ograničenom odgovornošću za gospodarenje otpadom Zadarske županije, Zadar, Ulica Ante Starčevića 1, OIB: 20945013029 (u daljnjem tekstu: Društvo), 29. lipnja 2023. godine, sukladno izmjenama Pravilnika o radu od 29. lipnja 2023. donio je:

Pročišćeni tekst
PRAVILNIKA O RADU
EKO-a, društvo s ograničenom odgovornošću za gospodarenje otpadom Zadarske
županije

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom uređuju prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika u EKO društvu s ograničenom odgovornošću za gospodarenje otpadom Zadarske županije (u daljnjem tekstu: Društvo), zasnivanje radnog odnosa, uvjeti rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, radno vrijeme, odmori i dopusti, odgovornost radnika, naknada štete, prestanak radnog odnosa, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, plaće i ostala primanja iz radnog odnosa i druga pitanja u vezi s radom.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike Društva koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom.

Članak 2.

Organizacija i ustroj rada Društva, radna mjesta, opis poslova i posebni uvjeti što ih radnik mora ispunjavati za njihovo obavljanje te koeficijenti za radna mjesta određena sistematizacijom uređuju se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Društva.

Članak 3.

Riječi i pojmovi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira na to jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 4.

Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama direktora, odnosno neposredno nadređenog radnika, u skladu s naravi i vrstom rada.

Svakom radniku, uz puno poštivanje prava i dostojanstva, jamči se mogućnost izvršavanja njegovih ugovornih obveza.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 5.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom donosi direktor.

Temeljem odluke iz stavka 1. ovog članka provodi se postupak izbora osobe s kojom će se zasnovati radni odnos za sva radna mjesta, osim za direktora kojeg imenuje i opoziva Skupština Društva na način i po postupku utvrđenim Društvenim ugovorom.

Direktor može odlučiti da se oglas za zasnivanje radnog odnosa objavi u javnom glasilu.

Članak 6.

Natječaj za zasnivanje radnog odnosa provodi stručno povjerenstvo koje imenuje direktor i koje se sastoji od minimalno 3 (tri) člana.

Članovi stručnog povjerenstva ne moraju biti zaposlenici Društva.

Članak 7.

U oglasu za zasnivanje radnog odnosa navodi se i rok za podnošenje prijave koji ne može biti kraći od 5 (pet) dana.

O provedenom natječaju, stručno povjerenstvo sastavlja zapisnik.

Odluku o izboru kandidata donosi direktor na prijedlog stručnog povjerenstva.

Svi prijavljeni kandidati na oglas za zasnivanje radnog odnosa moraju se obavijestiti o rezultatima postupka u roku od 15 (petnaest) dana od dana donošenja odluke o izboru kandidata.

Članak 8.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji se sklapa u pisanom obliku.

Ugovor o radu mora sadržavati sve uglavke propisane Zakonom o radu s time da ugovor može upućivati na odgovarajuće odredbe ovog Pravilnika i ostalih važećih akata Društva.

Društvo će radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Ako Društvo sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika, u roku od mjesec dana od početka rada, odnosno od ugovaranja plaćanja radnika pisano će obavijestiti o nazivu tijela kojem se obavljaju uplate.

Članak 9.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radniku se omogućava uvid u ovaj pravilnik kao i druge akte Društva koji su nužni za upoznavanje s općim pravima i obvezama radnika za vrijeme trajanja radnog odnosa u Društvu.

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže 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.

Članak 11.

Iznimno, ugovor o radu se može sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog uvjeta.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije

3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Članak 11a.

Radnik s ugovorom na određeno vrijeme koji radi najmanje šest mjeseci i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Društvo će razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako radnik Društvu uputi naknadni sličan zahtjev, Društvo ako je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme radniku će dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci.

Članak 12.

Probni rad u trajanju od najmanje tri mjeseca, a maksimalno 6 mjeseci obavezan je za sve radnike s kojima se ugovor o radu sklapa na neodređeno vrijeme.

Probni rad se ugovara da bi se utvrdilo ima li radnik stručne i druge sposobnosti kakve se zahtijevaju za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se sklapa ugovor o radu.

Probni rad radnika prati radnik koji ima najmanje istu razinu obrazovanja kao i radnik na probnom radu (mentor), kojeg određuje direktor Društva.

Uspjeh radnika na probnom radu ocjenjuje mentor.

Iznimno, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust.

U tom slučaju, trajanje probnog rada produžiti će se razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i Društvo pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

Ako su radnik i Društvo tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok te pravo na otpremninu.

III. PRIPRAVNIČKI STAŽ I STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Članak 13.

Osoba sa završenim obrazovanjem određene stručne spreme i struke, koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, može se zaposliti u svojstvu pripravnika.

Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, ovisno o planu potreba Društva za popunu određenih poslova.

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

Članak 14.

Pripravnički staž za sve stupnjeve stručne spreme traje 12 mjeseci.

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža radniku pripada osnovna plaća minimalno u iznosu od 85% od najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

Članak 15.

Pripravniku se imenuje mentor.

Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, ugovoreno kolektivnim ugovorom ili ovim pravilnikom.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik može polagati stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja. Pripravnički ispit se polaže pred komisijom od 3 (tri) člana koju imenuje direktor Društva.

Odluku o potrebi polaganja stručnog ispita, ukoliko isti nije propisan zakonom ili drugim propisom ili ugovoren kolektivnim ugovorom donosi direktor Društva na prijedlog mentora.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit može se redovito otkazati ugovor o radu.

Članak 16.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo posebnim propisom utvrđen 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, u trajanju od godinu dana.

Ugovor o stručnom osposobljavanju sklapa se u pisanom obliku.

Ako zakonom nije drugačije određeno, na osobu iz stavka 1. ovog članka primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika, osim odredaba o sklapanju ugovora o radu i njegovu prestanku.

III.a RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA I RAD NA DALJINU

Članak 16.a

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili Društva, radnik i Društvo ugovore takvu vrstu rada.

Poslovi koji su utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, Društvo može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

Za rad iz prethodnog stavka ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Društvo je dužno radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne će biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru poslodavca rade na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje.

Društvo ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor poslodavca radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, međutim samo u vrijeme koje je prethodno dogovorio s radnikom.

Društvo će radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće.

Društvo će radniku koji radi na daljinu osigurati zaštitu privatnosti te potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

III.b DODATAN RAD RADNIKA

Članak 16.b

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu, odnosno radi u nepunom radnom vremenu Društva i još poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

Iznimno, radnik koji radi u Društvu radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

Radnik je dužan prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti Društvo o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Društvo može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatni rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika.

Ako je zahtjev Društva postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

Članak 16.c

U slučaju da se dodatni rad obavlja u Društvu ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme ne primjenjuju se odredbe članka 12. ovoga Pravilnika.

Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno. Društvo će, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

IV. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 17.

Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 radnih dana.

Dnevno radno vrijeme ne može biti kraće od 8 niti duže od 12 sati, osim kada je određen prekovremeni rad u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

Radnik mora biti obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju kada je određen prekovremeni rad u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

Članak 18.

Ukoliko je to zbog potrebe rada nužno, raspored radnog vremena može se rasporediti u nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima, sve sukladno odredbama Zakona o radu.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 19.

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

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojim rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i zbog privremene odsutnosti radnika koji radi puno radno vrijeme, a čiji se poslovi nisu mogli u cijelosti raspodijeliti na druge zaposlene.

Pored okolnosti navedenih u prethodnim stavcima ovog članka, ugovor na nepuno radno vrijeme može se sklopiti i s radnikom za čije je radno mjesto sistematizacijom radnih mjesta određeno da se ugovor o radu može sklopiti na nepuno radno vrijeme.

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

Društvo je će razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Članak 20.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između 2 (dva) radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Plaća radnika s nepunim radnim vremenom utvrđuju se razmjerno vremenu koje radnik radi.

Druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 21.

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

Radnici na poslovima s kraćenim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao da rade puno radno vrijeme.

4. Prekovremeni rad

Članak 22.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla, odnosno izvršenja hitnih i neodgodivih poslova koji se ne mogu obaviti u redovnom radnom vremenu kao u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnici su dužni na zahtjev direktora ili neposrednog rukovoditelja, raditi duže od punog, odnosno od nepunog radnog vremena (prekovremeni rad) te za taj rad imaju pravo na

povećanu plaću ili slobodne dana, o čemu odluku donosi direktor samostalno ili na prijedlog neposredno nadređenog rukovoditelja radnika.

Odluka o prekovremenom radu donosi se u pisanom obliku uz naznaku imena radnika, poslova i radnih zadataka koje radnik ima te opisa predviđenog mjesta rada.

U slučajevima, ako priroda prijekne potrebe onemogućava direktora da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev je direktor dužan potvrditi u roku od 7 (sedam) dana od dana kada je prekovremeni rad usmeno naložen.

Članak 23.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja
- maloljetnom radniku
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog djeteta s posebnim potrebama
- radniku koji zbog invalidnosti radi skraćeno radno vrijeme
- Trudnice, roditelj s djetetom do 3 (tri) godine starosti, te samohrani roditelj s djetetom do 6 (šest) godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Članak 24.

U slučaju prekovremenih sati radnik ima pravo na (alternativno):

- naknadu sukladno odredbama ovog pravilnika
- slobodne sate, u omjeru 1 prekovremeni sat/1 slobodni sat

Odluku o pravima radnika iz stavka 1. ovog članka donosi direktor, a ista se mora ostaviti najkasnije do zadnjeg dana u mjesecu koji slijedi nakon mjeseca u kojem je odrađen prekovremeni rad.

U nedostatku odluke direktora, smatra se da radnik ima pravo na naknadu.

5. Pripravnost radnika

Članak 25.

Pripravnost je stanje spremnosti radnika da izvan radnog vremena bude na raspolaganju Društvu.

Pripravnost podrazumijeva obvezu radnika da se na poziv neposredno nadređenog rukovoditelja ili direktora bez odgode javi radi organiziranja intervencije u svrhu otklona kvara ili posljedica otklona vremenskih nepogoda, odnosno da osobno izvrši sve poslove za koje ima stručna znanja i sposobnosti. Za vrijeme pripravnosti radnik ima pravo na naknadu koja se utvrđuje ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom te naknadu za korištenje vlastitog automobila za svaki dolazak ukoliko ne koristi službeno vozilo.

Odluku o radu u režimu pripravnosti (plan pripravnosti) donosi Uprava Društva, u pisanom obliku.

6. Noćni rad

Članak 26.

Rad radnika između 22:00 (dvadeset i dva) sata uvečer i 06:00 (šest) sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.

Odluku noćnom radu donosi neposredno nadređeni rukovoditelj ili direktor, u pisanom obliku.

Za rad organiziran u smjenama mora se osigurati periodična izmjena smjena, tako da pojedini radnik radi noću najviše jedan tjedan uzastopno.

Članak 27.

Rad noću ne može se odrediti:

- maloljetnom radniku
- trudnici i majci s djetetom do 2 (dvije) godine života
- samohranom roditelju djeteta do 6 (šest) godine života
- roditelju djeteta s posebnim potrebama koji radi skraćeno radno vrijeme ili na nepunom radnom vremenu, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a ne mogu ga obaviti drugi radnici.

7. Preraspodjela radnog vremena

Članak 28.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja, koje ne može biti duže od 12 (dvanaest) neprekidnih mjeseci, 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 te se takvo radno vrijeme ne smatra prekovremenim radom.

Preraspoređeno radno vrijeme tijekom razdoblja koje traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Preraspoređeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca.

Članak 29.

Ako preraspodjela radnog vremena nije predviđena Kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između sindikata i Društva, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Društva, direktor je dužan utvrditi plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno rado vrijeme, te takav plan preraspodjele dostaviti Inspektoru rada.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 (tri) godine i samohrani roditelj s djetetom do 6 (šest) godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom radnom vremenu jedino ako dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

8. Rad u smjenama

Članak 30.

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

Društvo može organizirati rad u smjenama pisanom odlukom direktora.

Odluka o radu u smjenama treba sadržavati raspored radnog vremena, radna mjesta i mjesto rada za koje se organizira rad u smjenama.

V. ODMORI I DOPUSTI

Članak 31.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi direktor ili osoba koju on ovlasti.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Članak 32.

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

Članak 33.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, koji radnici koriste nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan (dane) tjednog odmora, osigurava mu se korištenje zamjenskog tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 2. ovoga članka, može ga koristiti naknadno u dogovoru, odnosno prema odluci neposredno nadređenog radnika.

Članak 34.

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

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

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

Članak 35.

Godišnji odmor iz čl. 34. ovog Pravilnika radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 36.

Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor iz čl. 34. ovog Pravilnika nakon šest mjeseci neprekidnoga rada.

Članak 37.

Godišnji odmor iz čl. 34. ovog Pravilnika uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

- s obzirom na složenost poslova:

- zaposlenicima VII stupnja i više stručne spreme	4 dana
- zaposlenicima VI stupnja stručne spreme	3 dana
- zaposlenicima IV stupnja stručne spreme	2 dana
- zaposlenicima niže stručne spreme	1 dan

- s obzirom na dužinu radnog staža:

- od 5 do 10 godina radnog staža	2 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža	3 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža	4 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža	5 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža	6 dana
- od 30 do 35 godina radnog staža	7 dana
- od 35 i više godina radnog staža	8 dana

- s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom	2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete	po dodatan 1 dan
- samohranom roditelju	3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu	3 dana
- osobi s invaliditetom	3 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se godišnji odmor iz čl. 35. ovog Pravilnika uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih u stavku 1. ovoga članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini.

Članak 38.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se rasporedom korištenja godišnjeg odmora. Raspored korištenja godišnjeg odmora donosi direktor, vodeći računa o pisanoj želji svakoga pojedinog radnika, ukoliko je isto moguće. Raspored korištenja godišnjeg odmora iz stavka 2. ovoga članka donosi se najkasnije do kraja travnja te o rasporedu obavještava radnike. Radnika se mora najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

Članak 39.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela. Ako radnik koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 2 tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor. Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 40.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodnog dopusta odnosno zbog vojne vježbe ili drugog opravdanog razloga, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine. Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka određuje direktor.

Članak 41.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti neposredno nadređenog radnika najmanje jedan dan prije.

Članak 42.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova. Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi direktor. Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljajanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 43.

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

Troškovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima iz stavka 2. smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 44.

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

– zaključenje braka	5 radnih dana
– zaključenje braka djeteta	1 radni dan
– rođenje ili posvojenje djeteta	5 radnih dana
– smrti supružnika, roditelja, očuha i maćehe, djeteta, posvojitelja, posvojenika i unuka	5 radnih dana
– smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem srodstva, odnosno tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva	2 radna dana
– selidbe u istom mjestu stanovanja	2 radni dan
– selidbe u drugo mjesto stanovanja	3 radna dana
– kao dobrovoljni darivatelj krvi	1 radni dan
– teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja	3 radna dana
– polaganje državnog stručnog ispita ili stručnog ispita za namještenika prvi put	10 radnih dana
– nastupanja u kulturnim i športskim priredbama	2 radna dana
– sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr.	2 radna dana
– elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika	5 radnih dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi dan plaćenog dopusta, u pravilu se koristi neposredno nakon darivanja krvi, a u slučaju nemogućnosti korištenja neposredno nakon darivanja krvi dan plaćenog dopusta koristit će se u dogovoru s neposredno nadređenim radnikom.

Članak 45.

Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane Društva, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

– za svaki ispit po predmetu	2 dana
– za diplomski rad	5 dana.

Radnik, za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

– za svaki ispit po predmetu	1 dan
– za diplomski rad	2 dana.

Članak 46.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi.

Ako okolnosti iz članka 37. ovoga Pravilnika nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio na bolovanju, osim u slučaju dobrovoljnog davanja krvi.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 47.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Društva, a osobito radi: gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije radnika za vlastite potrebe.

Neplaćeni dopust odobrava se radniku u slučaju:

-pripreme i polaganja ispita u srednjoj školi	najmanje 5 dana
-pripreme i polaganja ispita na višoj školi ili fakultetu	najmanje 10 dana
-sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima	najmanje 5 dana
-pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.)	najmanje 2 dana

osim ako radnik zatraži drugačije.

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

Članak 48.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

Članak 48.a

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa razdoblje odsutnosti s posla smatra se plaćenim dopustom.

VI. MOBILNI RADNICI

Članak 49.

Mobilni su radnici kako je to određeno posebnom propisom kojim se uređuju radno vrijeme, obvezni odmori te ostala prava i obveze mobilnih radnika.

Prava i obveze mobilnih radnika mogu biti uređena drugačije u odnosu na ostale radnike, a sukladno posebnim propisom kojim se uređuju radno vrijeme, obvezni odmori te ostala prava i obveze mobilnih radnika.

Mobilnim radnicima pripadaju ista prava i obveze kao i ostalim radnicima, osim ako ovim pravilnikom, drugim aktom Društva, zakonom ili posebnim propisom nije drugačije određeno.

Članka 50.

Radno vrijeme mobilnog radnika je vrijeme od početka do završetka rada tijekom kojeg se mobilni radnik nalazi na svom radnom mjestu, na raspolaganju Društvu te obavlja svoje poslove. U navedeno radno vrijeme se ubraja:

- vrijeme provedeno u svim aktivnostima u cestovnom prijevozu, osobito:
 - ✓ vožnja,
 - ✓ utovar i istovar
 - ✓ čišćenje i tehničko održavanje
 - ✓ svi ostali poslovi čija je svrha osiguranje sigurnosti vozila, njegova tereta i putnika ili ispunjavanje zakonskih obveza koje su vezane uz vožnju koja je u tijeku, uključujući i nadzor utovara i istovara, administrativnih formalnosti s policijom, carinom, inspeksijskim službama i dr.
- Vrijeme tijekom kojeg mobilni radnik ne može slobodno raspolagati svojim vremenom te mora biti a radnom mjestu, spreman poduzeti uobičajene poslove, pri čemu su neki poslovi vezani uz dežurstva, posebno tijekom vremena čekanja na otvor ili istovar, kada vrijeme trajanja nije unaprijed poznato prije polaska ili prije početka trajanja dotičnog razdoblja.

Članak 51.

Maksimalno tjedno radno vrijeme mobilnog radnika može iznositi do 60 (šezdeset) sati tjedno, samo ako prosjek od 48 (četrdeset osam) sati nije prekoračen unutar razdoblja od 4 (četiri) mjeseca.

Članak 52.

Noćni rad mobilnog radnika je rad koji se obavlja u razdoblju između 00:00 (ponoć) i 05:00 (pet) sati. Ako mobilni radnici obavljaju noćni rad, njihovo ukupno radno vrijeme ne smije trajati duže od 10 (deset) sati unutar svakog 24-satnog razdoblja.

Naknada za noćni rad mobilnim radnicima se isplaćuju sukladno posebnom propisu o radu, odnosno sukladno kolektivnom ugovoru ako se primjenjuje, uz uvjet da takva naknada ne smije poticati ugrožavanje sigurnosti cestovnog prometa.

VII PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

1. Obveze Društva

Članak 53.

Društvo je obvezno radniku u radnom odnosu dati posao, te mu za obavljeni rad isplatiti plaću i osigurati druga prava koja radniku pripadaju temeljem zakona, Pravilnika o radu, drugih općih akata poslodavca i ugovora o radu.

2. Obveze radnika

Članak 54.

Radnik na radu, i u svezi s radom, ima naročito sljedeće radne obveze:

- da uredno i pravovremeno izvršava sve radne zadatke i poslove utvrđene za radno mjesto na kojem je zasnovao radni odnos i druge povjerene mu poslove i ostvaruje predviđene rezultate rada,
- da izvršava naloge direktora Društava i neposredno nadređenog,
- da uredno i na vrijeme dolazi na posao, da radi u propisano vrijeme i da ne napušta radno mjesto bez odobrenja,
- da u slučaju nepredviđenog izostanka s rada odmah obavijesti neposredno nadređenog i da poslije povratka na rad opravda svoj izostanak,
- da se na radu pristojno ponaša,

- da surađuje s drugim radnicima, da im prenosi svoje znanje i iskustvo, a naročito mladim radnicima,
- da čuva imovinu Društva, da poduzima mjere za njenu zaštitu, a nedostatke i kvarove na alatu i drugim uređajima za rad o tome obavijesti odgovornog radnika i/ili neposredno nadređenog rukovoditelja,
- da se pridržava mjera protupožarne zaštite, zaštite na radu i ostalih uputa koje je propisalo Društvo,
- da racionalno koristi sredstva za rad, sprečava rasipanje, zlouporabu i pojave koristoljublja na štetu Društva,
- da štiti i unapređuje ugled Društva,
- da čuva podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu i da ih neovlašteno ne odaje,
- da se dostojno ponaša prema poslovnim partnerima,
- da poštuje zakonske propise i interne akte Društva.

Radnik je dužan u svom radu pridržavati se navedenih radnih obveza kao i radnih obveza koje proisteknu iz zakona i drugih propisa poslodavca.

3. Stručno osposobljavanje i usavršavanje

Članak 55.

Radnici su obvezni za vrijeme trajanja zaposlenja stručno se usavršavati za obavljanje poslova odgovarajuće struke.

U skladu s mogućnostima i potrebama Društva, radnici se mogu stručno usavršavati za rad putem tečajeva, seminara i drugih odgovarajućih oblika usavršavanja.

Odluku o upućivanju radnika na stručno usavršavanje donosi direktor Društva.

Troškove stručnog usavršavanja snosi Društvo ukoliko je radnik upućen na stručno usavršavanje od strane Društva.

Članak 56.

Po završetku stručnog usavršavanja radnik je dužan ostati na radu u Društvu najmanje dvostruko vremena koliko je trajalo stručno usavršavanje na koje upućen, u suprotnom je dužan refundirati troškove koje je Društvo imalo.

Prije početka stručnog usavršavanja, s radnikom se sklapa ugovor o međusobnim pravima i obvezama koje proizlaze iz stručnog usavršavanja.

VIII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 57.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli, na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog i drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 58.

Diskriminacija iz članka 57. ovog Pravilnika zabranjena je na području rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji.

Članak 59.

Sve mjere koje su predviđene Zakonom o radu, te drugim posebnim zakonima i odredbama kolektivnih ugovora koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenih kategorija radnika, kao što su odredbe o zaštiti invalida, starijih radnika, trudnica i žena koje se koriste pravima iz zaštite majčinstva, te odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, posvojitelja i skrbnika, ne smatraju se diskriminacijom.

Članak 60.

Diskriminaciju predstavlja i uznemiravanje, što znači svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz članka 57. ovog Pravilnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Diskriminaciju predstavlja i spolno uznemiravanje, što znači svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 61.

Direktor je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati u svezi sa zaštitom dostojanstva radnika.

Članak 62.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva.

Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili izjavljuje usmeno na zapisnik.

Članak 63.

Direktor, odnosno druga osoba koju direktor imenuje je dužna najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Direktor ili druga osoba iz članka 61. ovog Pravilnika u postupku ispitivanja utemeljenosti pritužbe i njezina rješavanja, izvodi sve dokaze kojima se može pravno valjano utvrditi istina o navodima i tvrdnjama iz pritužbe (ispitivanja radnika protiv kojeg je pritužba podnesena i podnositelja pritužbe, a po potrebi i njihovo suočenje, ispitivanje svjedoka i dr.).

Ako direktor, odnosno po njemu imenovana osoba, ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, radnik koji je podnio pritužbu ima pravo prekinuti rad sve dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ukoliko postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi radnikovo dostojanstvo, radnik nije dužan pritužbu dostaviti poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zaštitu tražio pred nadležnim sudom i o tome poslodavca obavijestio u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 3. i 4. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Svi podaci koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika smatraju se tajnom.

IX. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 64.

Poslodavac je dužan primjenjivati propise s područja zaštite na radu i stalno raditi na unapređivanju te zaštite.

Poslodavac osigurava zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika osobito: pribavljanjem i održavanjem postrojenja, uređaja, opreme, alata i drugih sredstava za rad; održavanjem mjesta rada i pristupa mjestu; prilagođavanjem promjenama okolnosti; poduzimanjem mjera zaštite zdravlja i sigurnosti radnika pri radu; sprječavanjem opasnosti pri radu; obavješćivanjem radnika o opasnostima; osposobljavanjem radnika za rad na siguran način i provedbom odgovarajućih propisa, pravila, mjera i postupaka za zaštitu na radu, zaštitu od požara i zaštitu čovjekove okoline.

Članak 65.

U provedbi propisa, pravila, mjera i postupka zaštite na radu, zaštite od požara i zaštite čovjekove okoline svaki je radnik, bez obzira na radno mjesto na kojemu se nalazi, dužan osobito:

1. stalno usavršavati svoja znanja i sposobnosti i podvrgnuti se njihovoj provjeri, radi uspješnog ostvarivanja rada na siguran način; pridržavati se svih propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i naputka proizvođača za rad i sredstava za zaštitu;
2. raditi s dužnom pozornošću i na način kojim se ne ugrožava njegovo zdravlje, zdravlje drugih radnika ni sigurnost sredstava za rad i predmeta rada;
3. stalno održavati sredstva za rad te osobna i zajednička zaštitna sredstva i služiti se njima u svemu prema propisima i stručnim uputama o regularnoj uporabi;
4. bez odgađanja upozoriti neposrednog rukovoditelja ili drugoga za to ovlaštenog radnika na svaki uočeni kvar, odnosno drugi nedostatak na postrojenju, aparatu i sl., na osobnome ili zajedničkom zaštitnom sredstvu; ili na neredovitu pojavu pri radu i postupke drugih osoba, kojim bi se mogli uništiti ili oštetiti određena materijalna sredstva ili ugroziti život ili zdravlje radnika;
5. pristupiti zdravstvenim i drugim pregledima u svezi sa zaštitom na radu;
6. u postupku zasnivanja radnog odnosa i tijekom rada upoznati poslodavca i nadležnog liječnika o eventualnim nedostacima ili bolestima koje bi pri obavljanju određenih poslova mogle uzrokovati štetne posljedice po njegov život ili zdravlje, ili živote ili zdravlje drugih radnika;
7. upozoriti i suradnike na poslu na opasnosti pri radu;
8. podvrgnuti se svakoj provjeri je li pod utjecajem alkohola, drugoga sredstva ovisnosti ili određene bolesti;
9. strogo se pridržavati propisa o zabrani pušenja i propisa o sprečavanju požara.

Članak 66.

Radnik je obvezan poslodavcu, u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, dostaviti odnosno dati sve osobne podatke predviđene propisima o evidencijama u području rada, te podatke za obračun poreza i specijalističkim znanjima; zdravstvenom stanju i invaliditetu; ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem; te podatke u svezi sa zaštitom majčinstva i sl.

Izmijenjeni podaci moraju se poslodavcu pravodobno dostaviti, odnosno predati.

Poslodavac posebnom odlukom određuje osobu koju ovlašćuje na prikupljanje, korištenje i dostavu podataka iz stavka 1. i 2. ovog članka trećim osobama, sukladno propisima.

Članak 67.

Svi značajniji podaci o poslovanju, poslovne ili osobne naravi, o ustroju, poslovnom programu i postupcima kojima se u obavljanju obveza iz radnog odnosa upoznavaju i koriste radnici zaposleni u Društvu, smatraju se poslovnom tajnom.

Povreda tajnosti podataka iz prethodnog stavka predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

X. NAKNADA ŠTETE

Članak 68.

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

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

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

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

Članak 69.

U slučaju kada se visina štete ne može utvrditi u točnom iznosu ili bi utvrđivanje njezina iznosa uzrokovalo nerazmjerne troškove, utvrđuje se paušalni iznos naknade štete na temelju knjigovodstvene vrijednosti uništene ili oštećene stvari.

Članak 70.

Postojanje štete, okolnosti pod kojim je ona nastala, visinu štete, počinitelja kao i visinu naknade štete utvrđuje povjerenstvo od tri člana koje imenuje direktor Društva.

Članak 71.

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

Članak 72.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Društvo je dužno radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 73.

Ugovor o radu prestaje u slučajevima propisanim Zakonom o radu.

Članak 74.

Ugovor o radu mogu otkazati Društvo i radnik, po postupku i pod uvjetima predviđenim zakonom.

Članak 75.

Društvo može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok u slučaju:

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

Članak 76.

Društvo i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog 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 samo u roku petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 77.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok se utvrđuje u dužini određenoj zakonom.

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 zakonom utvrđenih rokova. U slučaju da radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom, ugovorom o radu i aktima Društva, direktor može pod uvjetima i na način utvrđen zakonom i ugovorom o radu radniku otkazati ugovor.

Članak 78.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, direktor je dužan radnika pismeno 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 direktora da to učini.

Članak 79.

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

Članak 80.

Smatrat će se da radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom osobito u sljedećim slučajevima:

1. neopravdani izostanak s posla,
2. kašnjenje, prijevremeni odlazak s radnog mjesta ili produženo korištenje dnevnog odmora

3. izvršavanje radnih obveza znatno ispod prosjeka, odnosno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu

Članak 81.

Osobito teškim povredama iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom smatraju se osobito:

1. namjerno i grubo odbijanje ili neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
2. odbijanje izvršavanja radnog naloga,
3. zlouporabe položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
4. zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti ili slične spriječenosti za rad,
5. neopravdano izostajanje s posla dva radna dana uzastopce ili pet radnih dana tijekom kalendarske godine,
6. učestalo neopravdano kašnjenje na posao ili napuštanje posla tijekom rada, bez odobrenja ovlaštenog radnika,
7. opijanje za vrijeme rada ili dolazak na rad u pijanom stanju ili odbijanje podvrgavanju alkotestu, ako njegovo ponašanje ukazuje na moguću alkoholiziranost, ili unošenje u prostore poslodavca alkohola ili opijata,
8. uzimanje omamljujućeg sredstva za vrijeme rada ili dolazak na rad u omamljenom stanju, kao i odbijanju podvrgavanja testu na druge opijate, ako njegovo ponašanje ukazuje na moguću opijenost,
9. otuđenje ili uništavanje imovine poslodavca, bez obzira na njezinu vrijednost,
10. nezakonito raspolaganje sredstvima poslodavca,
11. izazivanje nereda, tučnjave, ili grub, ili drugi neciviliziran odnos prema drugim radnicima ili strankama,
12. odavanje poslovne ili službene tajne,
13. obavljanje rada za svoj ili tuđi račun iz djelatnosti poslodavca,
14. iznošenje ili prenošenje putem medija netočnih podataka o radu poslodavca,
15. davanje netočnih podataka važnih za donošenje odluka poslodavca, učinjeno namjerno ili iz krajnje nemarnosti,
16. onemogućavanje ovlaštenog radnika u provedbi popisa imovine, revizije ili drugog oblika kontrole,
17. ometanje radnika u izvršenju radnog zadatka,
18. uznemiravanje ili spolno uznemiravanje suradnika ili drugih radnika, ili osoba kojima dolazi u doticaj pri izvršavanju obveza iz radnog odnosa,
19. neovlašteno unošenje oružja, eksplozivnih stvari ili drugih opasnih sredstava u

- prostorije poslodavca,
20. uvođenje neovlaštenih osoba u prostorije poslodavca,
 21. kazneno djelo izvršeno na radu ili u svezi s radom,
 22. postupanje protivno internim aktima poslodavca.

Osobito teškom povredom smatra se i svaka druga povreda obveze iz radnog odnosa, ako je učinjena u vrijeme i na način kojim se poslodavcu onemogućuje ili bitno otežava izvršenje poslovne obveze, ili ako zbog toga nastane znatna materijalna šteta, odnosno narušavanje ugleda poslodavca, ili je poslodavac pozvan na odgovornost, ili je nastala ozljeda na radu, ili su nastali manjkovi na imovini poslodavca, ili što drugo što ukazuje na mogućnost kaznene ili prekršajne odgovornosti, ili odgovornosti za naknadu štete.

Članak 82.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

Otpremninu iz ovog članka Pravilnika ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

XII. PLAĆE

Članak 83.

Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće, stimulativnog dijela plaće i dodatka na plaću.

Radniku se može, sukladno odredbama ovog Pravilnika, smanjiti osnovna plaća za destimulativni dio plaće.

Iznimno, odredbe o osnovnoj plaći, stimulativnom dijelu plaće i destimulativnom dijelu plaće ne primjenjuje se na direktora i radnike kojima je se visina plaće prema Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Društva određuje izravno u ugovoru o radu.

1. Osnovna plaća

Članak 84.

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

Osnovica za izračun mjesečne plaće je osnovica zaposlenika u gradskoj upravi Grada Zadra.

Osnovna plaća pripravnika ne može biti niža od 85% osnovne plaće poslova na koje je pripravnik raspoređen s time da se točan iznos plaće određuje ugovorom o radu.

Članak 85.

Osnovna plaća ne može biti niža od minimalne cijene rada određene zakonskim propisima o minimalnoj plaći.

2. Stimulativni dio plaće

Članak 86.

Rezultate rada za određivanje stimulativnog dijela plaće radnika ocjenjuje direktor samostalno ili na prijedlog neposredno nadređenog rukovoditelja.

Ocjena rezultata rada radnika donosi se u pisanom obliku, uz obrazloženje, polazeći od opsega, kvalitete i pravovremenosti izvršavanja poslova od strane radnika.

Ovisno o rezultatima rada, radniku se povećava osnovna plaća kako slijedi:

- za nadprosječni rezultat do 20%
- za prosječni rezultat 0%

Prosječni rezultat smatra se uobičajeni rezultat, odnosno učinak koji ostvaruje većina radnika pojedinog radnog mjesta.

Stimulativni dio plaće može se odrediti jednokratno (za mjesec u kojem je radnik ostvario natprosječni rezultat) ili kao stalni dodatak na plaću.

U slučaju stimulativnog dijela plaće određenog kao stalni dodatak na plaću, isti prestaje odlukom direktora društva kada radnik tri mjeseca uzastopno prestane ostvarivati nadprosječne rezultate.

3. Destimulativni dio plaće

Članak 87.

Rezultate rada za određivanje destimulativnog dijela plaće radnika ocjenjuje direktor uz obrazloženje, samostalno ili na prijedlog neposredno nadređenog rukovoditelja.

Ocjena rezultata radnika donosi se u pisanom obliku, uz obrazloženje, polazeći od opsega, kvalitete i pravovremenosti izvršavanja poslova od strane radnika te eventualne štete koje je radnik uzrokovao Društvu, sukladno odredbama članka 68. od 72. ovog Pravilnika.

Ovisno o rezultatima rada, destimulativnim dijelom plaće, radniku se smanjuje osnovna plaća kako slijedi:

- ispodprosječni rezultat do 15%

Destimulativni dio plaće određuje se jednokratno za mjesec u kojem je radnik ostvario ispodprosječni rezultat.

Prije određivanja destimulativnog dijela plaće, direktor se mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci, ako je isto osnovano, te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

Destimulativni dio plaće radniku koji je ujedno član radničkog vijeća ili sindikalni predstavnik, destimulativni dio plaće može se odrediti jedino uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikata.

Učestalo određivanje destimulativnog dijela plaće radniku, smatra se povredom obveze iz radnog odnosa i može biti razlog otkazu ugovora o radu.

4. Dodatci na osnovnu plaću

Članak 88.

Osnovna plaća radnika povećava se za dodatke na:

- | | |
|--|--|
| 1. radni staž | - 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža |
| 2. rad u drugoj smjeni kad je rad smjenski organiziran | - 10% za sate odrađene u drugoj smjeni |
| 3. rad na blagdane i neradne dane | - 50% |

4. rad nedjeljom	-50%
5. prekovremeni rad	-50%
6. za rad noću	-50%

Dodatak iz stavka 1. točka 2. ovog članka ne primjenjuje se ako je rad radniku određen dvokratno.

5. Plaća po osnovi solidarnosti

Članak 89.

Kada u toku radnog vijeka radnika dođe do smanjivanja radnikove sposobnosti zbog povrede na radu, invalidnosti i profesionalne bolesti, Društvo mu je dužno osigurati povoljnije uvjete rada kao što su: lakši posao, povoljnija norma, rad sa smanjenim fondom sati, rad na jednostavnijim poslovima i sl. bez umanjivanja njegove plaće (plaća bez dodataka osim dodatka za radni staž) koju je ostvarivao u vremenu prije nego su nastale spomenute okolnosti.

Radnik koji je navršio 60 godina, kao i radnik kojemu do pune mirovine preostaje 5 godina radnog staža, zadržava plaću najmanje u iznosu koji je imao prije nego su se stekle predmetne okolnosti uvećano za dodatak za radni staž.

6. Uvećanje koeficijenta

Članak 90.

Radnik ima pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta za ukupni radni staž ostvaren u društvu i to:

-za 20 do 29 godina	4%
-za 30 do 34 godine	8%
-za 35 godina i više	10 %

XIII. NAKNADA PLAĆE

Članak 91.

U slučaju kada radnik ne radi uslijed opravdanog razloga, a koji nije bolovanje niti ostvaruje naknadu plaće po nekoj drugoj osnovi, odnosno kada je upućen od strane Društva da nije u obvezi dolaziti na posao, a koje razdoblje može trajati najviše 3 mjeseca, ima pravo na naknadu plaće u razdoblju od najviše 3 mjeseca koja ne radi, u visini od 70% osnovne plaće koja mu je isplaćena u prethodna 3 mjeseca.

Članak 92.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna 3 (tri) mjeseca.

Ako radnik u prethodna tri mjeseca nije ostvario plaću, visina naknade plaće određuje se u odnosu na visinu one plaće koju bi u istom razdoblju ostvario da je radio.

Članak 93.

Ako je radnik odsutan s posla zbog bolovanja od 42 (četrdeset dva) dana, pripada mu naknada u visini plaće od 85% od pripadajuće osnovne plaće za taj mjesec.

Naknadu u 100% iznosu pripadajuće plaće za taj mjesec ima radnik kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili pretrpljene ozljede na radu.

Iznimno od, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

Članak 94.

Radnik može zamjenjivati privremeno odsutnog radnika i ako njegova stručna sprema ne udovoljava sistematizaciji radnih mjesta, najduže za razdoblje od 6 (šest) mjeseci, a na temelju odluke direktora. Radniku koji zamjenjuje privremeno odsutnog radnika duže od 5 (pet) dana pripada osnovna plaća odsutnog radnika proporcionalno vremenu zamjene, ako je to za njega povoljnije.

XIV. ISPLATA PLAĆA I NAKNADA

Članak 95.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec i to najkasnije 10. (desetog) dana tekućeg mjeseca.

Naknada plaće radniku isplaćuje se zajedno sa plaćom.

XV. OSTALI PRIMICI RADNIKA

Članak 96.

Društvo može radniku isplatiti primitke i potpore, kako slijedi:

- prigodne nagrade (božićnica, uskrsnica, regres i sl).
- paušalne naknade za prehranu radnika
- nagrada za radne rezultate i drugi oblici nagrađivanja radnika
- potpore za slučaj elementarnih nepogoda (godišnje)
- dar za dijete do 15 godina starosti (godišnje)
- dar za rođenje djeteta
- dar u naravi

Odluku o visini navedenih novčanih isplata donosi direktor, maksimalno u iznosu najvišeg neoporezivog dijela utvrđenog posebnim propisima.

Ostali primitci radnika navedeni u ovom članku, ne odnose se na direktora ukoliko isti pored posla direktora u društvu ne obavlja i druge poslove i ako je to određeno njegovim ugovorom o radu s Društvom.

Članak 97.

Radnik ima pravo na pomoć po svakoj osnovi u niže nabrojanim slučajevima, bez obzira na broj slučajeva u tijeku godine:

- | | |
|---|----------------------------------|
| -u slučaju smrti supružnika, djeteta i roditelja | u iznosu 1 prosječne bruto plaće |
| -nastanka teške invalidnosti zaposlenika utvrđene rješenjem Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje (50% i više) i gubitka radne sposobnosti (samo ako je traženo u roku 3 (tri) godine od nastanka invalidnosti) | u iznosu 2 prosječne bruto plaće |
| -bolovanja dužeg od 90 dana (jednom tijekom godine) | u iznosu 1 prosječne bruto plaće |
| -nastanka teške invalidnosti (50% i više) djece ili supružnika (samo ako je traženo u roku 3 (tri) godine od nastanka invalidnosti) | u iznosu 1 prosječne bruto plaće |
| -rođenja trećeg i svakog sljedećeg djeteta isplaćene u Republici Hrvatskoj u posljednja tri mjeseca. | u iznosu 1 prosječne bruto plaće |

Članak 98.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini 6 prosječnih bruto plaća isplaćenih u Republici Hrvatskoj u posljednja tri mjeseca.

Otpremnina će se zaposleniku koji odlazi u mirovinu isplatiti najkasnije u roku od 30 (trideset) dana od dana prestanka radnog odnosa .

Članak 99.

Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidnu službu odnosno rad u Društvu kada navrší:

- 10 godina radnog staža – u visini 1,0 prosječne bruto plaće
 - 15 godina radnog staža – u visini 1,5 prosječne bruto plaće
 - 20 godina radnog staža – u visini 2,0 prosječne bruto plaće
 - 25 godina radnog staža – u visini 2,5 prosječne bruto plaće
 - 30 godina radnog staža – u visini 3,0 prosječne bruto plaće
 - 35 godina radnog staža – u visini 3,5 prosječne bruto plaće
 - 40 godina radnog staža – u visini 4,0 prosječne bruto plaće
- isplaćene u Republici Hrvatskoj u posljednja tri mjeseca.

Članak 100.

Društvo je dužno kolektivno osigurati radnika od posljedica nesretnog slučaja za osigurano pokriće 0-24 sata.

Društvo može osigurati preventivnu (sistematski pregled) i kurativnu zdravstvenu zaštitu radnika.

Društvo je dužno osigurati sve odgovorne osobe od profesionalne odgovornosti.

Članak 101.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla.

Visina naknade troškova prijevoza na posao i s posla određena posebnom odlukom Društva.

XVI. DNEVNICE I TROŠKOVI SLUŽBENIG PUTOVANJA, TERENSKI DODATAK

Članak 102.

Radnik koji je po nalogu Društva upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvo, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.

Visina dnevnice je u iznosu do najvišeg neoporezivog dijela utvrđenog posebnim propisom.

Članak 103.

Dnevnicu za službeni put u inozemstvo isplaćuje se u visini propisanoj posebnim propisima.

Radnik na službenom putu nema pravo na prekovremeni rad.

Članak 104.

Za službena putovanja mogu se koristiti putnički automobili i druga motorna vozila poslodavca, u kojem slučaju radnik na službenom putovanju nema pravo na naknadu troškova prijevoza.

Ukoliko je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe nadoknadit će mu se troškovi u visini najvišeg neoporezivog dijela utvrđenog posebnim propisima.

Članak 105.

Troškovi noćenja na službenom putovanju, priznaju se do visine troškova noćenja u hotelu s četiri zvjezdice, a za iznimne situacije u pet zvjezdica, što mora biti posebno obrazloženo i odobreno od strane direktora.

Ukoliko radnik ne priloži račun za noćenje, ima pravo na naknadu troška noćenja u visini pola dnevnice.

Članak 106.

Dnevnice se obračunavaju od sata polaska na službeni put pa do sata povratka.

Ako putovanje traje manje od 24 (dvadeset četiri), a više od 12 (dvanaest) sati radniku pripada cijela dnevnicica, a ako putovanje traje od 8 (osam) do 12 (dvanaest) sati pripada mu pola dnevnice.

Članak 107.

Radniku određenom za službeno putovanje može se na njegov zahtjev dati predujam koji se evidentira u putnom nalogu.

Članak 108.

Po povratku sa službenog putovanja, a najkasnije u roku od 3 (tri) dana, radnik podnosi putni obračun na posebnom obrascu.

Putnom obračunu prilaže se i sva neophodna dokumentacija kojom se dokazuju realizirani troškovi.

Radniku koji u roku od 3 (tri) dana nakon povratka sa službenog putovanja ne podnese putni obračun, odbija se primljeni predujam od plaće prilikom prve isplate.

Članak 109.

Ako radnik obavlja poslove i zadatke za Društvo izvan mjesta stalnog prebivališta i izvan prostorija Društva, Društvo će mu isplatiti dodatak za boravak na terenu u zemlji.

Ako Društvo na svoj trošak osigura radniku smještaj i/ili prehranu na terenu, terenski dodatak umanjit će se za iznos troškova smještaja i/ili prehrane.

XVII. RADNIČKO VIJEĆE

Članak 110.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim ovim pravilnikom i Zakonom o radu.

Članak 111.

Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, izabrati jednog ili više svojih predstavnika (radničko vijeće) koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Članak 112.

Ako u Društvu nije utemeljeno radničko vijeće, sindikalni povjerenik preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća, osim prava iz članka 164. stavka 2. Zakona o radu.

Ako u Društvu djeluje više sindikata, sindikati se moraju sporazumjeti o sindikalnom povjereniku, odnosno povjerenicima koji će imati prava iz prethodnog stavka, a o postignutom sporazumu sindikati su dužni pisano obavijestiti direktora.

XVIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 113.

O pravima i obvezama radnika iz radnog odnosa odlučuje direktor.

Članak 114.

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

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

Članak 115.

Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili drugim pravilnikom predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 (petnaest dana) za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana konačnog okončanja tog postupka.

Članak 116.

Sve odluke, obavijesti i drugi pisani akti u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika izravno se uručuju radnicima na njihovim mjestima rada, uz naznaku nadnevka uručenja i potpis radnika koji potvrđuje primitak odluke, odnosno drugog pismena.

U slučaju da radnik odbije primiti odluku, o tome se na odluci stavlja zabilješka uz naznaku nadnevka pokušaja dostave, a odluka se stavlja na oglasnu ploču u poslovnim prostorijama Društva. Pismeno se smatra dostavljenim protekom roka od 8 dana od isticanja na oglasnoj ploči.

Članak 117.

Ako radnik nije prisutan na poslu, odluka se dostavlja putem pošte, preporučenim putem, na adresu koju je radnik dostavio.

U slučaju da radnik ili član obitelji radnika, odbije primitak odluke, odluka se stavlja na oglasnu ploču te se protekom roka od 8 dana od dana isticanja na oglasnoj ploči, odluka smatra dostavljenom radniku.

Ako se odluka ne može dostaviti radniku zbog dostavljanja netočne adrese, odluka će se istaknuti na oglasnoj ploči uz naznaku dana isticanja. Pismeno se smatra dostavljenim protekom roka od 8 dana od isticanja na oglasnoj ploči.

Odluke koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava.

Članak 117.a

Na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu, odluka donesenih u postupcima iz članka 133. Zakona o radu primjenjuju se na odgovarajući način odredbe o dostavi iz propisa kojim je uređen parnični postupak.

XIX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 118.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti odredbe dosadašnjeg Pravilnika o radu i sve njegove izmjene i dopune.

Članak 119.

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

1

DIREKTOR:
Dino Perović, dipl. ing.



Utvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Društva 29. lipnja 2023. godine i da je stupio na snagu 07. srpnja 2023. godine.