

KOMUNALAC POŽEGA d.o.o.
za komunalne djelatnosti
Požega, Vukovarska 8

PRAVILNIK O RADU

Požega, lipanj 2018. godine.

Sadržaj

OPĆE ODREDBE	4
Predmet uređivanja	4
Odnos s drugim pravilima i propisima	5
Temeljna prava i obveze iz radnog odnosa	5
ZABRANA DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA	6
Postupak i mjere zabrane diskriminacije.....	6
Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika.....	7
SKLAPANJE UGOVORA O RADU	9
Zasnivanje radnog odnosa	9
Trajanje ugovora o radu	10
Mjesto rada.....	10
Odluka o potrebi zapošljavanja	10
Provjera sposobnosti	11
Opći i posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu	11
Probni rad	12
ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA	12
Omogućavanje zaštite života i zdravlja.....	12
ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA	13
Dužnost dostave osobnih podataka	13
OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE	14
Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje radnika	14
Osposobljavanje pripravnika	15
RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA	15
Puno radno vrijeme	15
Preraspodjela radnog vremena	16
Nepuno radno vrijeme.....	16
Skraćeno radno vrijeme.....	16
Noćni rad.....	17
Prekovremeni rad	17
ODMORI I DOPUSTI	18
Stanka	18
Dnevni odmor	18
Tjedni odmor	19
Godišnji odmor	19
Plaćeni dopust	21
Neplaćeni dopust.....	22

PLAĆE, NAKNADA PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA	22
Plaće, naknada plaće i ostala primanja.....	22
Osnovna plaća.....	23
Dodaci na plaću.....	24
Stimulativni dio plaće	25
Naknade plaće	25
Plaća pripravnika	25
Naknade troškova.....	26
NAKNADA ŠTETE	27
Odgovornost radnika za štetu	27
Odgovornost Poslodavca	29
OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	29
Donošenje odluka	29
Zaštita prava	29
Dostava odluka	29
PRESTANAK UGOVORA O RADU.....	30
Načini prestanka ugovora o radu.....	30
Redoviti otkaz Poslodavca	30
Redoviti otkaz radnika	31
Izvanredni otkaz ugovora o radu	31
Udaljenje radnika.....	32
Odnos prema imovini	32
Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka	33
Trajanje otkaznog roka	33
Otpremnina u slučaju otkaza.....	33
Sporazum o prestanku ugovora o radu	34
ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM	34
ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA	34
ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD	35
SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	36
PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	37

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14 i 127/17), KOMUNALAC POŽEGA d.o.o. Požega, zastupano po direktoru Anti Bekiću, dipl. ing. (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 6. lipnja 2018. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

OPĆE ODREDBE

Predmet uređivanja

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca, a pobliže se uređuje posebno:

- temeljna prava i obveze iz radnog odnosa,
- zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika,
- postupak i mjere za zaštitu dostojanstva i zaštitu od diskriminacije radnika,
- sklapanje ugovora o radu,
- uvjeti rada,
- organizacija rada,
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad,
- radno vrijeme i raspored radnog vremena,
- trajanje godišnjeg odmora i dopusta,
- mjerila i način obračuna i isplate plaća, naknada plaće i drugih isplata radnicima Poslodavca,
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
- osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa i materijalna odgovornost,
- prestanak ugovora o radu,
- zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem,
- naknada štete,
- postupak ostvarivanja prava i obveza u vezi s radnim odnosom,
- druga pitanja iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se neposredno na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu

na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, radnike koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca ili kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se i na radnike upućene kod Poslodavca na rad preko agencije za privremeno zapošljavanje u dijelu kojim su uređeni plaća i drugi uvjeti rada u smislu Zakona o radu (radno vrijeme, odmori, dopusti, zaštita zdravlja, zaštita od diskriminacije, zaštita na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika) ako su povoljniji od onih koji se inače primjenjuju na upućene radnike, osim ako kolektivnim ugovorom, zaključenim između agencije/udruge agencija i sindikata o tim pitanjima nije nešto drugo ugovoreno, u kojem slučaju se u odnosu na plaću i druge uvjete rada ustupljenih radnika primjenjuje taj kolektivni ugovor.

Na članove Uprave (direktora) ne primjenjuju se odredbe ovoga Pravilnika o radu i Zakona o radu o prestanku ugovora o radu, osim ako nije drukčije ugovoreno.

Odnos s drugim pravilima i propisima

Članak 2.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu. Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

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

Temeljna prava i obveze iz radnog odnosa

Članak 3.

Radnik je obvezatan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopljen ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Poslodavac će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

Radnik materijalno i kazнено odgovara za imovinu Poslodavca koja mu je povjerena i kojom se služi u svom radu.

Radnici su obvezatni pristojno se i dolično ponašati prema strankama, poslovnim partnerima i međusobno, te prema nadređenim osobama, kao i izbjegavati svako ponašanje kojim se remeti rad ili poslovanje Poslodavca, ili nanosi šteta ugledu Poslodavca.

Zabranjeno je svako izazivanje svađe, nereda, tučnjave te drugo nedolično ponašanje na radnom mjestu, za vrijeme i izvan radnog vremena radnika.

Radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke i isprave/dokumente koji se smatraju poslovnom tajnom. Pod poslovnom tajnom smatraju se svi podaci, isprave i informacije od osobitog interesa za Poslodavca, čije bi odavanje neovlaštenoj osobi bilo ugrožavalo poslovne interese ili bi moglo štetiti ugledu

Poslodavca, odnosno nanijeti mu materijalnu ili nematerijalnu štetu. Odavanje poslovne tajne smatra se težom povredom radne obveze zbog koje se radniku može otkazati ugovor o radu.

Sva postupanja radnika koja su suprotna odredbama ovog Pravilnika, odnosno drugim aktima Poslodavca, mogu imati za posljedicu otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.

Obveza je nadređenih radnika poslodavca da vode brigu o svojim suradnicima - radnicima, da poznaju njihova zaduženja, da nadziru njihov rad i da davanjem potrebnih uputa olakšaju obavljanje poslova.

Nadređeni radnik odgovara za posljedice izdanih naloga.

Članak 4.

Poslodavac samostalno uređuje svoj ustroj, organizacijske cjeline i njihove dijelove, strukturu i broj zaposlenih kao i uvjete koje moraju ispunjavati radnici za obavljanje pojedinih poslova.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom pravo i dostojanstvo radnika.

Kad Poslodavac nema potrebe za radom određenog radnika može tog radnika privremeno ustupiti u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, u trajanju od neprekidno najdulje šest mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih Poslodavaca i pisane suglasnosti radnika. Na ustupanje radnika, sadržaj sporazuma i pisanu suglasnost radnika primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

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

Radnik tijekom radnog odnosa ima pravo dobiti na uvid Pravilnik o radu i druge opće akte Poslodavca, te kolektivni ugovor koji obvezuje Poslodavca, a koji se nalaze na adresi sjedišta Poslodavca.

ZABRANA DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Postupak i mjere zabrane diskriminacije

Članak 5.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Posebno je zabranjeno stavljanje u nepovoljniji položaj osobe koja traži posao ili osobe koja radi kod Poslodavca, na temelju rase, boje kože, spola, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili društvenih teškoća.

Preventivne mjere za sprječavanje i zaštitu od diskriminacije (mjere zaštite od diskriminacije) sastoje se u tome da su postupci kojima se radnik ili osoba koja traži zaposlenje na bilo koji način diskriminira smatraju povredama obveze iz radnog odnosa, da osoba koja smatra da je diskriminirana ima pravo poslodavcu, odnosno osobi koja je odlukom Poslodavca ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi zbog uznemiravanja

podnijeti pritužbu zbog povrede zabrane diskriminacije te je ta osoba dužna u povodu pritužbe postupati kao i povodu pritužbe zbog uznemiravanja.

U svrhu sprječavanja diskriminacije, Poslodavac je dužan prilikom sklapanja ugovora o radu u usmenom ili pisanom obliku obavijestiti radnika da je diskriminacija zakonom zabranjena kao i na moguće posljedice kršenja te zabrane, kako po radnika tako i po Poslodavca.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika

Članak 6.

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 zakonima.

Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada, osiguravajući takve uvjete rada u kojima radnici neće biti izloženi uznemiravanju, spolnom uznemiravanju niti bilo kojem obliku diskriminacije, te će u tu svrhu poduzimati preventivne mjere.

Postupci kojima se radnika uznemiruje, smatraju se povredom obveza iz radnog odnosa.

Članak 7.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ima pravo osobi koja je ovlaštena zastupati Poslodavca ili osobi koja je ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika (u nastavku teksta: ovlaštena osoba) podnijeti pritužbu vezanu uz uznemiravanje i zaštitu dostojanstva.

Ovlaštena osoba dužna je najkasnije u roku osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Ako Poslodavac u roku iz stavka 2. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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 osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavaka 3. i 4. ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 5. ovoga članka.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 8.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe, osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, odnosno ovlaštena osoba dužna je saslušati radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužbe odnosi, a, ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, i druge osobe koje o predmetu pritužbe imaju ili mogu imati saznanja, te izvesti i druge potrebne dokaze.

Saslušanju radnika može biti prisutan njegov opunomoćenik (odvjetnik, sindikalni povjerenik i sl.).

O svim radnjama koje je provela osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, odnosno ovlaštena osoba, obvezatna je voditi zapisnik ili službenu bilješku.

Zapisnik se, u pravilu, sastavlja prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala, te u slučaju njihova suočenja.

Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju.

U zapisniku će se posebno navesti da je osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, odnosno ovlaštena osoba, sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

Službena bilješka će se, u pravilu, sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza.

Službenu bilješku potpisuje osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, odnosno ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Nakon provedenog postupka, osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, u pisanom će obliku izraditi odluku u kojoj će: 1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili, 2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

U slučaju točke 1. iz prethodnog stavka, osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, odnosno ovlaštena osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan te će izreći, odnosno predložiti nadležnom tijelu, odnosno osobi Poslodavca, da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te poduzeti, odnosno predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja. U slučaju točke 2. iz prethodnog stavka, osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, odnosno ovlaštena osoba odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Ovisno o okolnostima slučaja, osoba ovlaštena na zastupanje Poslodavca ili druga osoba po njezinu ovlaštenju, odnosno ovlaštena osoba može i poduzeti, odnosno predložiti i poduzimanje sljedećih mjera prema osobi protiv koje je pritužba podnesena:

- premještaj na drugo radno mjesto,

- usmena opomena.

Članak 9.

Ovlaštena osoba iz članka 7. ovog Pravilnika, kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, dužni su kao tajnu čuvati sve podatke i isprave koje su im na bilo koji način učinjene dostupnim tijekom ili u vezi s postupkom rješavanja pritužbe te snose posljedice za suprotno ponašanje.

Ovlaštena osoba iz članka 7. ovog Pravilnika dužna je pravodobno upozoriti sve osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe na dužnost čuvanja tajne iz prethodnog stavka ovog članka, u protivnom snosi svu odgovornost.

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 10.

Svaka osoba može uz ispunjavanje općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa i posebnih uvjeta za rad na određenim poslovima propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom Poslodavca slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete zasnovati radni odnos kod Poslodavca.

Radni odnos zasniva se sukladno odredbama Zakona i ovog Pravilnika, sklapanjem ugovora o radu u pisanom obliku.

Ugovor o radu mora sadržavati sastojke predviđene zakonom, a pitanja koja nisu uređena ugovorom o radu rješavaju se neposrednom primjenom odredaba ovog Pravilnika, te odluka Poslodavca donesenih temeljem ovlasti iz akata Poslodavca.

Osim dijelova propisanih Zakonom o radu i aktima Poslodavca, ugovor o radu može sadržavati i odredbe koje se odnose na pravila o radu i pravila o redu koja su od bitnog značenja za obavljanje ugovorenih poslova, te druge odredbe koje utvrdi Poslodavac u dogovoru s pojedinim radnikom.

U postupku sklapanja ugovora o radu Poslodavac ne smije tražiti od osobe koja želi sklopiti ugovor o radu podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja ne mora se odgovoriti.

Poslodavac može, u dogovoru s radnikom koji je već u radnom odnosu s Poslodavcem, sklopiti dodatak ugovoru o radu kojim radnik preuzima dio poslova upražnjenog radnog mjesta utvrđenog Katalogom poslova (radnih mjesta) Poslodavca, odnosno radniku se može mimo važećeg Kataloga poslova (radnih mjesta) nadodati obavljanje određenog posla obvezatnog po propisima kojima se uređuju obveze iz radnog odnosa i zaštite na radu.

Pravo iz prethodnog stavka Poslodavac zadržava i pri sklapanju ugovora o radu s novim radnikom ukoliko isti procjenom Poslodavca posjeduje potrebna znanja, vještine, stručnost, obučenost i iskustvo.

U slučaju povećanja iz stavka 6. i 7. ovog članka, radnik ima pravo na uvećanu plaću za vrijeme dok obavlja povećani opseg poslova na način da se radniku uveća koeficijent složenosti radnog mjesta.

Visinu uvećanja koeficijenta složenosti radnog mjesta utvrđuje Poslodavac, a ista mora biti utvrđena i ponuđena radniku prije sklapanja ugovora o radu odnosno dodatka ugovora o radu iz stavka 6. i 7. ovog članka.

Trajanje ugovora o radu

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se, u pravilu, na neodređeno vrijeme i traje dok ga jedna od ugovornih strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi, Zakonom određeni, način.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti iznimno, u slučajevima određenim posebnim propisima ili ako postoje unaprijed utvrđeni objektivni razlozi za sklapanje ugovora o radu, koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, kao što su privremeno povećanje opsega posla nadolaskom sezone, zamjena odsutnog radnika, ostvarenje određenog poslovnog projekta ili poduhvata, protek važenja radne ili druge dozvole, rad pripravnika do polaganja stručnog ispita i sl.

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje dulje od tri godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika ili ako je to zbog drugih objektivnih razloga dopušteno Zakonom o radu, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja tog ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme u kojem mora biti naveden objektivni razlog za sklapanje tog sljedećeg uzastopnog ugovora o radu.

Prekid radnog odnosa kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovog članka.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenog tim ugovorom, odnosno prestankom razloga zbog kojeg je sklopljen, a o čemu Poslodavac može obavijestiti radnika posljednjeg dana trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme, odnosno najkasnije prvog sljedećeg radnog dana nakon isteka ugovora.

Mjesto rada

Članak 12.

Poslove radnih mjesta radnici obavljaju u mjestu koje je sjedište Poslodavca i u drugim mjestima, prema potrebi posla.

Odluka o potrebi zapošljavanja

Članak 13.

O potrebi zapošljavanja novog radnika odlučuje Poslodavac, ako se utvrdi da se uredno obavljanje poslova ne može osigurati drukčijim rasporedom radnika zaposlenih kod Poslodavca.

Provjera sposobnosti

Članak 14.

Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom, za poslove za koje je ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom Poslodavca, kao posebni uvjet, propisano prethodno radno iskustvo, određena stručna sprema ili posebna stručna znanja, može se odrediti provjera sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova za koje se sklapa ugovor o radu.

Provjeru sposobnosti provodi osoba koju imenuje Poslodavac.

Provjera sposobnosti uključuje praktično izvršavanje određenog radnog zadatka ili izvođenje dijela radne operacije, a o rezultatima izvršene provjere sastavlja se zapisnik, temeljem kojega se donosi odluka o sklapanju ugovora o radu s određenom osobom.

Posebna zdravstvena sposobnost uvjet je za obavljanje onih poslova na kojima radnik, sukladno posebnim propisima, može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

Poslodavac će prije sklapanja ugovora o radu, uputiti na liječnički pregled svaku osobu s kojom se sklapa ugovor o radu s posebnim uvjetima rada, radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova.

Za ostale poslove Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled radi utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu dolazi u dodir, a u protivnom će snositi štetne posljedice neobavješćavanja.

Opći i posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 15.

Opći i posebni uvjeti koje moraju ispunjavati radnici utvrđuju se temeljem potreba Poslodavca, sukladno zakonu i drugim odgovarajućim pravnim aktima.

Posebnim uvjetima za sklapanje ugovora o radu smatraju se osobito: stručna sprema, radni staž, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla, radno iskustvo na određenim poslovima, te posebna zdravstvena sposobnost radnika.

Radnim stažom smatra se vrijeme koje je radnik proveo na radu, a koje dokazuje odgovarajućim ispravama. Radnim iskustvom smatra se vrijeme koje je radnik proveo obavljajući određene poslove.

Posebnim znanjima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koja su potrebna radi uspješnog i potpunog obavljanja posla, kao što su, primjerice, znanje stranog jezika, poznavanje rada na računalu i slično. Kad je to predviđeno posebnim propisima ili aktima Poslodavca, za obavljanje određenih poslova kao poseban uvjet može se propisati i položen poseban stručni ispit.

Poslodavac može u iznimnim slučajevima, ako to zahtjeva priroda posla i ako je to potrebno za neometano poslovanje, za poslove za čije je obavljanje kao uvjet utvrđen najviše četvrti stupanj stručne spreme, odnosno srednja stručna sprema ili zvanje do VKV radnika, sklopiti ugovor o radu i sa radnikom koji nema sistematizacijom utvrđen stupanj obrazovanja odnosno stupanj stručne spreme, ako je radnik radom osposobljen za obavljanje određenih ili sličnih poslova.

Pod sposobnošću stečenom radom iz prethodnog stavka ovoga članka smatraju se znanje, vještine i druge radne sposobnosti koje je radnik bez odgovarajućeg stupnja obrazovanja, odnosno stupnja stručne spreme, stekao praktičnim radom na određenim poslovima iste ili slične vrste.

Provjeru znanja, sposobnosti i vještine za obavljanje određenih poslova radnika iz prethodnog stavka poslodavac može povjeriti stručnoj komisiji. Članovi stručne komisije moraju imati najmanje za jedan stupanj višu stručnu sprema od radnika čije se sposobnosti provjeravaju ili istu stručnu sprema i najmanje 5 godina radnog iskustva na radnom mjestu odnosno poslovima za koje se radnik provjerava. Ocjena komisije o utvrđenoj sposobnosti radnika smatra se interno priznatom kvalifikacijom radnika.

Probni rad

Članak 16.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, može se ugovoriti probni rad, koji može trajati najdulje šest mjeseci.

Provjeru stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika tijekom probnog rada provodi osoba ili tijelo koje imenuje Poslodavac sukladno aktima Poslodavca.

Ako radnik za vrijeme trajanja probnog rada ne zadovolji u obavljanju poslova, te na temelju toga bude donesena odluka o prestanku ugovora o radu zbog nepovoljne ocjene njegova rada, odluka mora biti sastavljena u pisanom obliku i obrazložena.

Radniku kod otkaza zbog nezadovoljavanja na probnom radu pripada pravo na otkazni rok u trajanju sedam dana.

Ako se posljednjeg dana probnog rada ne donese odluka o prestanku ugovora o radu, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, s tim da se odluka može donijeti i prije isteka probnog rada.

U slučaju privremene nesposobnosti radnika za rad tijekom trajanja probnog rada, a koja traje ukupno dulje od 15 dana tijekom trajanja probnog rada, probni rad se može produžiti za toliko vremena koliko je ta nesposobnost trajala. O produljivanju trajanja probnog rada odluku donosi Poslodavac prije isteka ugovorenog trajanja probnog rada.

ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA

Omogućavanje zaštite života i zdravlja

Članak 17.

Poslodavac je dužan omogućiti odvijanje procesa rada na siguran način za radnika te mu omogućiti odgovarajuće osposobljavanje za rad na siguran način.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito održavati prostorije, postrojenja, uređaje, opremu, alate, vozila, mjesto rada i pristup mjestu rada te ih prilagođavati promjeni okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik dužan je pridržavati se propisa i akata Poslodavca koji se odnose na zaštitu zdravlja i sigurnosti, kako vlastitog tako i zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba s kojima surađuje u procesu rada, te zaštitu okoliša.

U provođenju zaštite na radu i zaštite okoliša radnik je osobito dužan:

- raditi s dužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava vlastiti život i zdravlje, niti život i zdravlje drugih radnika, trećih osoba, te sigurnost opreme, uređaja, predmeta rada i sl.;
- prihvatiti osposobljavanje i provjeru znanja, sposobnosti i zdravlja, radi ostvarenja rada na siguran način, te se pridržavati mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada i stručnih osoba;
- upotrebljavati na ispravan način i brinuti o održavanju u ispravnom stanju osobnih zaštitnih sredstava i sredstava rada/uređaja koje koristi u svom radu, te pravodobno upozoriti neposredno nadređenog na kvarove i nedostatke na uređajima, strojevima, opremi, vozilima, zaštitnim sredstvima i dr. kao i na postupke drugih ili pojave koje mogu uništiti opremu, sredstva rada i dr. ili ugroziti život i zdravlje ljudi;
- prilikom zasnivanja radnog odnosa upoznati Poslodavca s invaliditetom ili bolestima koje ima, a koje pri obavljanju posla mogu ugroziti život i zdravlje samog radnika ili drugih osoba ili imovinu;
- upozoriti suradnike na moguće opasnosti po život i zdravlje ili okolinu, te na dužnost poštovanja propisa, i uputa/naredbi u svrhu obavljanja rada na siguran način;
- pristati na provjeru je li pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava;
- pridržavati se akata Poslodavca, odredbi pozitivnih propisa i Kolektivnog ugovora, a osobito u vezi sa zabranom pušenja, te propisima i mjerama zaštite od požara.

Članak 18.

Radnik je dužan pristupiti zdravstvenim pregledima na koje bude upućen.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezatan 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.

ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Dužnost dostave osobnih podataka

Članak 19.

Radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, radnici su obvezatni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o vođenju evidencije o radnicima i radnom vremenu, podatke potrebne za

obračun plaće i poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i druge podatke potrebne radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

O promjenama u podacima iz prethodnog stavka, radnik je dužan pravodobno obavijestiti Poslodavca, a u protivnom sam snosi štetne posljedice svog propusta.

Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke, koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja radnik ne mora odgovoriti.

Članak 20.

Osobu ovlaštenu prikupljati, obrađivati i dostavljati trećima podatke o radnicima imenuje Poslodavac posebnom Odlukom.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo na temelju zakona ili uz izričitu prethodnu suglasnost radnika, danu u pisanom obliku.

OBRAZOVANJE, OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje radnika

Članak 21.

Poslodavac omogućava radnicima obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, sukladno mogućnostima i potrebama rada.

Radnici su dužni za potrebe svog radnog mjesta sudjelovati u oblicima obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja na koja su upućeni na teret Poslodavca, a izvan toga se obrazuju, osposobljavaju i usavršavaju u skladu sa svojim mogućnostima i potrebama.

Članak 22.

Radniku upućenom na obrazovanje mogu se osigurati sljedeća prava:

- pravo na troškove obrazovanja sukladno odlukama i aktima Poslodavca;
- pravo na plaćeni dopust (odsutnost s rada uz naknadu plaće prema odredbama ovog Pravilnika);
- pravo na olakšice tijekom radnog vremena.

Prava iz ovog članka pripadaju radniku samo ako redovito izvršava svoje obveze i ukoliko ispunjava istih ne ometa redovno poslovanje.

Članak 23.

Radnik upućen na obrazovanje dužan je, sukladno ugovoru o obrazovanju, redovito sudjelovati i u roku završiti obrazovanje, a nakon završetka obrazovanja raditi kod Poslodavca najmanje još onoliko vremena koliko je trajalo obrazovanje ukoliko to traži Poslodavac. U protivnom je dužan Poslodavcu naknaditi troškove obrazovanja.

Zbog opravdanih razloga Poslodavac može radnika na njegov zahtjev osloboditi obveze iz prethodnog stavka, odnosno produžiti mu rok do kojeg je dužan završiti obrazovanje.

Osposobljavanje pripravnika

Članak 24.

Osobe koje se prvi put zapošljavaju u zanimanju za koje su se školovale (pripravnici), osposobljavaju se za samostalan rad prema programu koji obuhvaća:

- upoznavanje s djelatnošću i organizacijom poslodavca;
- upoznavanje općih akata Poslodavca;
- upoznavanje mjera sigurnosti na radu i zaštita od požara;
- upoznavanje s poslovima zanimanja za koje se pripravnik osposobljava;
- polaganje stručnog ispita, ako je to propisano zakonom ili drugim propisima.

Nakon protoka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit pred Komisijom koju odredi Poslodavac. Ispitna komisija sastoji se od predsjednika i dva člana koji su i ispitivači iz pojedinih stručnih predmeta. Predsjednik i članovi komisije ne mogu imati niži stupanj stručne spreme od pripravnika koji pred njima polaže stručni ispit. Stručni ispit se sastoji od općeg i posebnog dijela.

Pripravniku koji ne položi ispit ili ne pristupi polaganju pripravničkog ispita iz neopravdanih razloga, Poslodavac će redovito otkazati ugovor o radu.

Pripravnički staž traje najduže do godinu dana, a u odnosu na stupanj stručnog obrazovanja traje:

- za poslove zaključno do VI stupnja obrazovanja najviše 6 mjeseci,
- za poslove s potrebnim VII stupnjem obrazovanja ili višim do najviše 12 mjeseci ako zakonom nije drukčije određeno.

Pripravnički staž može se na prijedlog neposredno nadređene osobe skratiti za najviše polovinu vremena predviđenog trajanja, ako zakonom nije drukčije određeno.

U slučaju privremene nesposobnosti radnika za rad tijekom trajanja pripravničkog staža, a koja traje ukupno dulje od 30 dana tijekom trajanja pripravničkog staža, pripravnički staž se može produžiti za toliko vremena koliko je ta nesposobnost trajala. O produživanju trajanja pripravničkog staža odluku donosi Poslodavac prije isteka ugovorenog trajanja pripravničkog staža.

RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

Puno radno vrijeme

Članak 25.

Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, ili ugovorom o radu nije određeno kraće trajanje punog radnog vremena.

Puno radno vrijeme jednokratno je i obavlja se u jednoj, dvije ili tri smjene, u pravilu od ponedjeljka do petka ili prema rasporedu kojeg određuje Poslodavac za pojedine vrste poslova.

Kontrola početka i završetka radnog vremena radnika obavlja neposredni voditelj/ rukovoditelj te se o tome vodi odgovarajuća evidencija korištenja radnog vremena.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu neposrednog rukovoditelja/voditelja koji o tome izdaje posebnu propusnicu- *izlaznicu*, osim u situacijama kad propusnicu nije moguće pribaviti na vrijeme i tada je dovoljno da je rukovoditelj/voditelj dao dozvolu.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 26.

Preraspodjela radnog vremena može se obaviti kad to zahtijeva priroda djelatnosti, odnosno poslovi i radni zadaci, organizacija rada, bolje korištenje radnog vremena, te izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima.

Radno vrijeme preraspoređuje se tijekom kalendarske godine tako da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom dulje od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme iznosi najdulje 48 sati tjedno, a iznimno 60 sati tjedno na poslovima građenja, tehničkog i gospodarskog održavanja, zaštitnih i drugih radova.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Nepuno radno vrijeme

Članak 27.

Rad u nepunom radnom vremenu ugovorit će se ako organizacija rada, priroda i opseg posla ne zahtijevaju rad u punom vremenu, a može se ugovoriti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Ako to priroda i organizacija rada omogućava na istom radnom mjestu mogu raditi dva radnika, svaki u nepunom radnom vremenu.

Na zahtjev radnika koji radi nepuno radno vrijeme, Poslodavac će nastojati omogućiti rad u punom radnom vremenu, ako se za takvim radom ukaže potreba.

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

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju prava iz radnog odnosa, sukladno Zakonu o radu.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 28.

Na poslovima koji su posebnim propisom utvrđeni kao poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju na zdravlje i radnu sposobnost radnika, sukladno posebnom propisu.

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

Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ne mogu se na takvim poslovima zaposliti kod drugog Poslodavca niti im se može odrediti prekovremeni rad. Iznimno, radnik koji radi na poslovima za koje je radno vrijeme skraćeno, obvezatan je u preostalom vremenu do punog radno vremena obavljati druge poslove na kojima ne postoje štetni utjecaji, ako je to određeno ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Noćni rad

Članak 29.

Rad između 22 sata i 6 sati idućeg dana, smatra se noćnim radom.

Ako je rad organiziran u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik radi noću uzastopce najviše tjedan dana.

Prekovremeni rad

Članak 30.

Na pisani zahtjev Poslodavca radnik mora raditi prekovremeno u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u svim drugim slučajevima prijeko potrebe, a posebno:

- ako radnik iz iduće smjene nije došao na posao, a ne može ga zamijeniti drugi radnik, pa bi u protivnom moglo doći do štetnih posljedica za Poslodavca, odnosno radi zamjene iznenadno odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju ili redovitom smjenskom radu, na poslovima o kojima ovisi sigurnost ljudi i imovine;
- ako je to nužno da bi se završio proces rada, radovi ili druge složene radnje čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čije bi obustavljanje ili prekidanje nanijelo znatnu materijalnu štetu Poslodavcu;
- ako je to nužno da se spriječi kvarenje sirovina, materijala ili otkloni kvar na sredstvima za rad ili izvrše drugi neodgodivi poslovi pa bi njihovo neizvršavanje nanijelo štetu Poslodavcu;
- u drugim slučajevima određenim zakonom ili drugim propisom.

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 sedam dana od dana kad je prekovremeni rad naložen.

Prekovremeni rad može trajati samo onoliko vremena koliko je nužno da se otklone uzroci zbog kojih je određen, s tim da ukupan rad radnika ne može trajati dulje od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad ne može se za istog radnika odrediti u dane tjednog odmora, praznika ili neradnog dana više od dva puta uzastopce.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati dulje od 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati dulje od dvjesto pedeset sati godišnje.

Članak 31.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- malodobnom radniku;
- radniku kojem bi, prema mišljenju nadležnog liječnika, takav rad mogao pogoršati zdravstveno stanje;
- radniku koji radi u skraćenom radnom vremenu, izjednačenim s punim radnim vremenom;
- radniku koji radi polovicu radnog vremena iz zdravstvenih razloga;
- roditelju koji radi u skraćenom radnom vremenu zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

Samo u slučaju više sile ili uz pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, prekovremeno mogu raditi:

- trudnica;
- majka s djetetom do njegove navršene tri godine života;
- samohrani roditelj s djetetom do njegovih navršenih šest godina života;
- radnik koji radi u nepunom radnom vremenu.

Članak 32.

Odluku o prekovremenom radu donosi neposredno nadređeni i Poslodavac.

Prigovor protiv odluke o prekovremenom radu ne odgađa izvršenje te odluke i radnik je dužan odraditi prekovremeni rad bez obzira na prigovor.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 33.

Radnik koji radi puno radno vrijeme, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta koju radnik koristi u vremenu od 10,30 do 11,00 sati.

Radnik koji radi na poslovima čija posebna narav, odnosno narav posla kojeg u tom trenutku obavlja, ne omogućuje prekid rada, koristiti će stanku kad se steknu uvjeti, sukladno organizaciji rada sa strankama.

Vrijeme provedeno na odmoru tijekom rada (stanci) ubraja se u radno vrijeme.

Dnevni odmor

Članak 34.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 35.

Radniku se mora osigurati tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, u pravilu nedjeljom, te se tom odmoru pribraja dnevni odmor iz čl. 34. ovog Pravilnika.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi nedjeljom odnosno na dan tjednog odmora, osigurat će mu se 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, prema dogovoru s neposredno nadređenim te u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Godišnji odmor

Članak 36.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna, što se uvećava do najviše 30 radnih dana za radnike koji rade 5 dana u tjednu, odnosno do najviše 33 radna dana za radnike koji rade 6 dana u tjednu, a ovisno o složenosti poslova radnog mjesta i radnom stažu.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblja privremene nesposobnosti za rad koje utvrdi ovlašteni liječnik, dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora za radnike čije je radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana, subote se ne računaju u dane godišnjeg odmora.

Za radnike čiji je rad prema Kalendaru radnog vremena raspoređen na šest radnih dana, subote se računaju u dane godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora u tijeku kalendarske godine utvrđuje Poslodavac, vodeći računa o potrebama posla i željama radnika.

Članak 37.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada, određen prema odredbama propisanim člankom 77. i 78. Zakona o radu.

Članak 38.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove mjesečne plaće koja bi mu bila isplaćena da je u to vrijeme radio.

Članak 39

Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći, niti mu se ono može uskratiti, a ne može mu se ni isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora, a suprotan sporazum nema pravni učinak.

Iznimno, u slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, koja se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 40.

Prema složenosti poslova radnog mjesta, godišnji odmor radniku uvećava se:

- za radna mjesta za koja se traži VSS.....3 dana,
 - za radna mjesta za koja se traži VŠŠ ,VKV2 dana,
 - za radna mjesta za koja se traži SSS, KV1 dan,
- uz ograničenje iz članka 36. stavak 1. ovog Pravilnika.

Radniku se trajanje godišnjeg odmora uvećava za navršeni radni staž u tekućoj godini i to:

- od 3 do 5 godina radnog staža.....2 radna dana,
- od 5 do 10 godina radnog staža.....4 radna dana,
- od 10 do 15 godina radnog staža.....6 radnih dana,
- od 15 do 20 godina radnog staža.....8 radnih dana,
- od 20 do 25 godina radnog staža..... 10 radnih dana,
- preko 25 godina radnog staža.....12 radna dana,

uz ograničenje iz članka 36. stavak 1. ovog Pravilnika.

Članak 41.

Ukupno trajanje i vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se odlukom o korištenju godišnjeg odmora koju donosi Poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine na prijedlog voditelja Odjela za opće, pravne i kadrovske poslove, koja sadržava podatke na temelju kojih je utvrđeno ukupno trajanje godišnjeg odmora pojedinom radniku, a dostavlja se radniku najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 42.

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, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju duljem od dva tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine, osim ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti, ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Radnik ima pravo koristiti tri puta godišnje po 1 dan godišnjeg odmora kad želi, o čemu je dužan prethodno obavijestiti neposredno nadređenog, najkasnije 3 dana prije korištenja.

Plaćeni dopust

Članak 43.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u svezi:

- sklapanja braka..... 3 radna dana,
- rođenja djeteta..... 3 radna dana,
- smrt supružnika, djeteta, roditelja, unuka, brata i sestre..... 4 radna dana,
- smrt djeda ili bake te ostalih srodnika po krvi u uspravnoj liniji i njihovih supružnika, pastorčadi i posvojenika, djece povjerenih na čuvanje i odgoj ili djece na skrbi izvan vlastite obitelji, očuha i mačehe, posvojitelja i osoba koje je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koje s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici..... 2 radna dana,
- selidbe..... 2 radna dana,
- elementarne nepogode..... do 5 radnih dana,
- teške bolesti člana uže obitelji..... do 5 radnih dana.

Radnik može, u slučaju smrti člana obitelji koji nije naveden u prethodnim stavcima, zatražiti od Poslodavca plaćeni dopust u trajanju 2 radna dana, ukoliko postoji opravdani razlog za zahtjev (npr. umrli član obitelji je živio s radnikom u kućanstvu).

Radniku se plaćeni dopust iz ovog članka odobrava na njegov osobni pisani zahtjev, koji je dužan obrazložiti, tj. navesti razloge, a na zahtjev Poslodavca odnosno Povjerenstva i dokumentirati.

Ukoliko se tijekom kalendarske godine ponovi smrtni slučaj člana uže obitelji za kojeg radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od 4 radna dana, radnik ima pravo odsustvovati s rada uz naknadu plaće sukladno ovom članku, bez obzira na ograničenje iz stavka 1. ovoga članka vezano uz maksimalni ukupni broj dana plaćenog dopusta.

Dobrovoljni davatelji krvi imaju pravo na dva slobodna radna dana za svako davanje krvi. Slobodni dani računaju se kao da su davaoci krvi na radu glede obračuna plaće i opravdanja odsutnosti s rada.

Davanje krvi dokazuje se knjižicom dobrovoljnog davatelja krvi i podacima sadržanim u njoj.

Vrijeme korištenja slobodnih dana u svezi dobrovoljnog davanja krvi određuje Voditelj odjela, odnosno Rukovoditelj sektora ukoliko Voditelja odjela nema, u odjelu/sektoru u kojem radnik radi, sukladno potrebama radnika, procesa rada, u roku 30 dana od dana dobrovoljnog davanja krvi.

Predmetni dopusti iz ovog članka (osim u slučaju selidbe), daju pravo radniku da izostane s rada, samo u vrijeme kada se slučaj - poradi kojeg je dopust odobren – dogodio, a radnik koji namjerava dati krv mora isto najaviti svome nadređenom najkasnije 3 dana prije dana namjeravanog davanja krvi, a nadređeni zadržava pravo dopust ne odobriti samo u slučaju kada bi odobravanje dopusta štetilo normalnom odvijanju procesa rada kod Poslodavca.

Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac, u pravilu na pisani, obrazloženi i dokumentirani zahtjev radnika, osim u slučaju hitnosti, kad se može donijeti i na temelju usmenog zahtjeva radnika koji je dužan naknadno, što je moguće prije prema okolnostima slučaja, obrazložiti i dokumentirati svoj zahtjev u pisanom obliku.

Vrijeme provedeno na plaćenom dopustu smatra se vremenom provedenom na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 44.

Ako to dopušta priroda posla, Poslodavac može, uz suglasnost radnikove neposredno nadređene osobe, odobriti radniku na njegov zahtjev neplaćeni dopust, za važne osobne potrebe, kao što su izgradnja ili adaptacija vlastitog stana ili kuće, njega bolesnog člana uže obitelji (propisanog Zakonom o radu), životnog partnera te neformalnog životnog partnera, stručno obrazovanje ili usavršavanje ili doškoloavanje, te iz drugih opravdanih osobnih razloga.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa i u vezi s njim, ako zakonom nije drukčije određeno.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana.

Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju, neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

PLAĆE, NAKNADA PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

Plaće, naknada plaće i ostala primanja

Članak 45.

Za obavljeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na (bruto) plaću koja se isplaćuje u novcu, najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

Za vrijeme opravdane spriječenosti za rad, radnik ima pravo na naknadu plaće, koja se isplaćuje zajedno s plaćom, odnosno umjesto nje, u rokovima isplate plaće.

Radnik ima pravo i na druga primanja utvrđena zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu.

Članak 46.

Plaća ovisi o:

- stručnoj spremi,
- specifičnim znanjima i vještinama,
- odgovornosti za obavljanje poslova radnog mjesta,
- rezultatima rada,
- izumima i tehničkim unapređenjima,
- uvjetima rada.

Članak 47.

Plaća obuhvaća osnovnu plaću i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja Poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca, ovog Pravilnika ili drugog propisa, isplaćuje radniku za obavljeni rad.

Plaća se ugovara u bruto iznosu, a sastoji se od:

- osnovne plaće za radno mjesto, a koja se utvrđuje po osnovi složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi i uobičajenih uvjeta rada na tom radnom mjestu;
- dodatka na plaću za ukupni radni staž;
- uvećanja plaće za prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, blagdanom ili drugim neradnim danom;
- uvećanja plaće po osnovi ostvarenih rezultata rada radnika (stimulativni dio plaće);

Osnovna plaća

Članak 48.

Osnovna plaća radnika je bruto plaća radnika koja predstavlja umnožak utvrđene osnovice i koeficijenta složenosti radnog mjesta utvrđenim za grupu poslova kojoj pripada radno mjesto na kojemu radnik radi i predstavlja najniži iznos koji je Poslodavac obvezatan isplatiti radniku za rad u punom radnom vremenu u uobičajenim uvjetima rada na tom radnom mjestu.

Najniža osnovna plaća za najjednostavnije poslove na temelju ovog Pravilnika o radu iznosi mjesečno 3.460,00 kn i predstavlja osnovicu za obračun osnovne plaće za složenije poslove odnosno radna mjesta.

Osnovna plaća za složenije poslove, odnosno radna mjesta, utvrđuje se množenjem osnovice osnovne plaće i pripadajućeg koeficijenta složenosti radnom mjestu, čemu se pribrajaju dodaci.

Članak 49.

Osnovna plaća utvrđuje se primjenom koeficijenta složenosti, utvrđenog za svaki posao u okviru zanimanja, u skladu s ovim Pravilnikom. Popis radnih mjesta s opisom poslova radnih mjesta, kao i Tarife plaća određeni su Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta KOMUNALAC POŽEGA d.o.o. .

Koeficijenti složenosti poslova radnog mjesta određeni su prema važnosti radnog mjesta za poslovanje Poslodavca, potrebnom stupnju obrazovanja, potrebnom radnom iskustvu, stupnju odgovornosti radnog mjesta, potrebnom stupnju kreativnosti i inicijative, kao i ostalim psihofizičkim i psihosocijalnim osobinama i sposobnostima potrebnim za rad na određenom radnom mjestu.

Članak 50.

Radniku na radnom mjestu sa posebnim i otežanim radnim uvjetima naznačenima u točki II. čl. 52. ovog Pravilnika, pripadajući koeficijent složenosti obuhvaća otežane uvjete rada.

Članak 51.

Utvrđuju se rasponi koeficijenata 1: 4,00 za razvrstavanje i vrednovanje radnih mjesta.

Članak 52.

Sva radna mjesta razvrstavaju se prema složenosti poslova i zadaća kako slijedi:

Grupa složenosti	Obilježje	Koeficijent složenosti
I. NSS, NKV	Podrazumijeva jednostavne poslove i zadatke koji ne zahtijevaju posebno obrazovanje.	1,25 - 1,40
II. PKV,NSS, NKV	Podrazumijeva manje složene poslove i zadatke koji se izvršavaju uz uputstva odnosno rad pomoću jednostavnih sredstava rada za čiju upotrebu su dovoljne pisane upute i dijelom obuhvaćaju otežane uvjete rada	1,40 - 1,65
III. SSS, KV,PKV	Podrazumijeva raznovrsnije poslove za koje je potrebna manja samostalnost i mogu se obavljati uz interna uputstva.	1,65 - 1,80
IV. SSS, KV,	Podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti u izvršavanju, za koje su potrebe konzultacije u obavljanju.	1,80- 2,00
V. KV,SSS, VŠS	Podrazumijeva složenije i raznovrsnije poslove i zadatke koji zahtijevaju veći stupanj samostalnosti u izvršavanju, koji uključuju vođenje posla.	2,00 – 2,40
VI. VŠS, VSS	Podrazumijeva složenije poslove koji zahtijevaju neophodna veća teorijska i praktička znanja te dodatno poznavanje užeg područja djelovanja uz samostalnost i kreativnost u izvršavanju poslova tog područja.	2,30 – 2,50
VII. VSS	Podrazumijeva vrlo složene poslove koji zahtijevaju inicijativu, kreativnost i organizacijske sposobnosti uključujući i vođenje posla te zahtijevaju veliku samostalnost odlučivanja uz primjenu internih propisa i naloga.	2,50 – 3,20
VIII. VSS	Podrazumijeva najsloženije poslove i zadatke s najvećim značenjem za obavljanje djelatnosti Društva koji zahtijevaju inicijativu, kreativnost, planiranje i organizacijske sposobnosti uključujući i vođenje posla uz obvezan timski rad i koordinaciju, te predstavljanje prema vanjskim subjektima	3,20 – 4,00
IX.	Podrazumijeva najveću odgovornost u radu, najsloženije poslove i zadatke te obavljanje koordinacije poslova između sektora društva i s vanjskim subjektima vezano uz poslovanje a zahtijeva se inicijativa, kreativnost, planiranje i organizacijske sposobnosti na najvišoj razini	4,00-5,00

Dodaci na plaću

Članak 53.

Dodatak za ukupni radni staž utvrđuje se u visini 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 54.

Radnik ima pravo na sljedeće dodatke na osnovnu plaću:

Osnovna plaća radnika, utvrđena ovim Ugovorom, povećava se za :

- rad noću..... 30%
- prekovremeni rad..... 50%
- rad nedjeljom 35%

- rad blagdanom..... 50%
- rad na dan Uskrsa..... 50%

Članak 55.

Elementi plaće, dodaci na plaću i materijalna prava radnika koji nisu utvrđeni ovim Pravilnikom, utvrđeni su Kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje neposredno.

Stimulativni i destimulativni dio plaće

Članak 56.

Kad radnik posebne i radne zadatke radnog mjesta na kojem radi, obavlja u opsegu i kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate, Poslodavac mu može isplatiti povećanu plaću.

Visinu stimulativnog dijela plaće za svakog pojedinog radnika utvrđuje Poslodavac ili osoba koju on ovlasti.

Osnove za isplatu stimulativnog dijela plaće su:

zalaganje radnika na radu, količina i kvaliteta obavljenog rada, odnos prema strankama i drugim radnicima, postupanje sa sredstvima za rad, doprinos radnika racionalnosti i učinkovitosti poslovanja, unapređenju organizacije rada te kreativnost u radu.

Odluku o isplati stimulativnog dijela plaće donosi Poslodavac na prijedlog rukovoditelja ili osobe koja mu je neposredno nadređena te nadgleda radnika, a stimulativni dio plaće može iznositi najviše 20% obračunate plaće.

Članak 57.

Osnovna plaća radnika može se i smanjiti do 20% kao rezultat manje učinkovitosti na poslu.

Odluku o umanjenju plaće donosi Poslodavac na prijedlog rukovoditelja ili osobe koja mu je neposredno nadređena te nadgleda radnika, a destimulativni dio plaće može iznositi najviše 20% obračunate plaće.

Radniku koji je sudjelovao u štrajku, plaća i dodaci na plaću mogu se umanjiti razmjerno vremenu sudjelovanja u štrajku.

Naknade plaće

Članak 58.

Radniku pripada naknada plaće kad iz opravdanih razloga, određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, ne radi.

Plaća pripravnika

Članak 59.

Visina plaće pripravnika iznosi 80% od visine place za radno mjesto za koje se pripravnik osposobljava.

Naknade troškova

Članak 60.

Radnik ima pravo na sljedeće naknade:

- naknadu troškova prijevoza na posao i s posla,
- dnevnice u visini do neoporezivog dijela sukladno zakonskim propisima ili drugoj visini koju odredi Poslodavac;
- putne troškove za službena putovanja u zemlji i inozemstvu;
- terenske dodatke u zemlji i inozemstvu,
- naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, u visini neoporezivih primanja po toj osnovi, a sukladno propisima o porezu na dohodak.

Učenici i studenti na praktičnoj obuci koji su marljivo i uspješno ispunili svoje dužnosti, imaju pravo na nagradu u visini neoporezivih primanja po toj osnovi, a sukladno propisima o porezu na dohodak.

Članak 61.

Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena dulji od 12 sati. Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kad službeno putovanje traje kraće od 24 sata, ali dulje od 12 sati.

Ako službeno putovanje traje dulje od 8 sati, ali ne dulje od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice.

Također, radniku se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena dulji od 8 sati, ali ne dulji od 12 sati, u slučaju kad službeno putovanje traje dulje od 24 sata.

Službenim putovanjem ne smatra se rad na terenu.

Službeno putovanje isključuje prekovremeni rad.

Članak 62.

Ako Poslodavac ima potrebu za radom radnika čije je mjesto stalnog prebivališta izvan mjesta u kojem je sjedište Poslodavca, odnosno izvan mjesta rada radnika, te iz tog razloga radnik mora promijeniti prebivalište/boravište i živjeti odvojeno od obitelji, Poslodavac može isplatiti radniku naknadu za odvojeni život u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Ako radnik nakon sklapanja ugovora o radu promijeni mjesto svog stalnog prebivališta, Poslodavac nema obvezu isplaćivati mu naknadu za odvojeni život.

Članak 63.

Ako radnik po nalogu Poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, isplatiti će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate ako drukčije nije utvrđeno Kolektivnim ugovorom.

Poslodavac će nalog iz prethodnog stavka izdati za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog, zasebno.

Članak 64.

Radnik ima pravo na prigodnu novčanu nagradu/dar u povodu božićnih, novogodišnjih blagdana i uskršnjih blagdana, do maksimalnog neoporezivog iznosa, sukladno propisima važećim u trenutku isplate nagrade.

Iznosi novčanih nagrada/darova radniku utvrđuju se kolektivnim ugovorom, odnosno aktima Poslodavca ukoliko odredbe kolektivnog ugovora nije moguće primijeniti.

Pravo na prigodnu nagradu imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca i koji su u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje prigodna nagrada, efektivno radili najmanje šest mjeseci.

Članak 65.

U povodu božićnih i novogodišnjih blagdana radnik ima pravo na prigodni dar za svako dijete do 12 godina života, u vrijednosti maksimalnog neoporezivog iznosa, sukladno propisima važećim u trenutku darivanja.

Članak 66.

Kad radnik odlazi u mirovinu, Poslodavac će mu isplatiti otpremninu u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku isplate otpremnine.

Pravo iz prethodnog stavka ima radnik koji odlazi u starosnu, prijevremenu starosnu ili invalidsku mirovinu.

NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu

Članak 67.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzroči štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu prouzroči više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je prouzročio. Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je prouzročio, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzroči štetu koju je trećoj osobi naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos isplaćen trećoj osobi.

Odluku o odgovornosti radnika, naknadi štete i oslobođenju od plaćanja naknade štete donosi Poslodavac.

Članak 68.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 500,00 kn, ako je prouzročena:

1. tučnjavom dva ili više radnika u vrijeme rada;
2. opetovanim zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena (više od jedan put u istom mjesecu, odnosno više od tri puta u istoj godini);
3. neopravdanom izostanku s rada;
4. neprimjerenim rukovanjem sredstvima rada;
5. nemarnim, nestručnim obavljanjem poslova i radnih zadataka, odnosno obavljanjem povjerenih poslova sa zakašnjenjem i mimo određenih rokova;
6. korištenjem sredstava rada s nepažnjom i oštećenje sredstava rada;
7. odbijanjem stavljanja na raspolaganje Poslodavcu dostave materijala, koji su pohranjeni na računalu kojim se koristi;
8. neprimjerenim odnosom prema strankama i suradnicima; te
9. prestankom rada prije isteka otkaznog roka.

Članak 69.

Ako je šteta prouzročena štetnom radnjom znatno veća od utvrđenog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Članak 70.

Radnik koji bude zatečen za vrijeme rada za Poslodavca pod utjecajem alkohola ili se smatra da je pod utjecajem alkohola, osim toga što je time počinio povredu obveze iz radnog odnosa, dužan je Poslodavcu naknaditi štetu, i to:

- ako odbije testiranje na alkohol ili se ponovno utvrdi ili smatra da je bio pod utjecajem alkohola (svaki sljedeći put) - u visini od 1.000,00 kn;
- ako se utvrdi da je pod utjecajem alkohola s koncentracijom alkohola u krvi većoj od 1,5 promila - u visini od 750,00 kn;
- ako se utvrdi da je pod utjecajem alkohola s koncentracijom alkohola u krvi od 1 do 1,5 promila - u visini od 500,00 kn;
- ako se utvrdi da je pod utjecajem alkohola s koncentracijom alkohola u krvi od 0,5 do 1 promila - u visini od 350,00 kn;
- ako se utvrdi da je pod utjecajem alkohola s koncentracijom alkohola u krvi od 0,01 do 0,5 promila - u visini od 250,00 kn.

Nakon što se ispune uvjeti za naknadu štete temeljem ovog članka, radnik je dužan štetu naknaditi temeljem odluke Poslodavca, s tim da radnik može nakon donošenja odluke dati suglasnost za uskratu iznosa naknade štete na plaći ili naknadi plaće.

Odgovornost Poslodavca

Članak 71.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac mu je dužan naknaditi štetu po općim pravilima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka, odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Donošenje odluka

Članak 72.

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili s njim u vezi, donosi osoba Poslodavca, ovlaštena prema zakonu zastupati Poslodavca ili od nje ovlaštena osoba, ako zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom za donošenje pojedinih odluka nije ovlaštena druga osoba.

U svezi s ovlastima za donošenje odluka i zastupanje o pitanjima iz radnog odnosa radnika, podredno se primjenjuje Zakon o obveznim odnosima, kao opći propis obveznog prava.

Zaštita prava

Članak 73.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može, u roku 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarivanje toga prava.

Ako Poslodavac u roku 15 dana od primitka zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili aktom Poslodavca predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu te od dana okončanja tog postupka.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika niti na postupke ostvarivanja novčanih tražbina iz radnog odnosa.

Dostava odluka

Članak 74.

Pismena se, u pravilu, dostavljaju radnicima osobno neposrednim uručivanjem na radnom mjestu, a u slučaju odsutnosti radnika s radnog mjesta preporučeno, a ako se pismeno mora osobno uručiti radniku, preporučeno s povratnicom preko izvršitelja poštanskih usluga ili preko javnog bilježnika na adresu prebivališta, a u slučaju da je radnik prijavio osobi zaduženoj za kadrovske poslove Poslodavca adresu boravišta ili drugu adresu za dostavu pošte, odluka će se dostaviti na tu adresu.

Pismeno koje se ne mora osobno uručiti radniku koji je odsutan s radnog mjesta, smatrat će se dostavljenim ako je predano odraslom članu njegova domaćinstva.

Ako se radnika, kojem se pismeno mora osobno uručiti, ne zatekne na adresi prebivališta, odnosno adresi koju je dao Poslodavcu, izvršitelj poštanskih usluga ili javni bilježnik ostavit će pisanu obavijest o roku u kojem se pismeno može podići.

Ako se dostava ne može obaviti ni na koji prethodno navedeni način ili radnik po ostavljenoj pisanoj obavijesti o pismenu pošiljku u ostavljenom roku ne preuzme ili ako odbije primiti pismeno, pismeno se stavlja na oglasnu ploču u sjedištu Poslodavca ili organizacijske jedinice u kojoj radnik radi. Protekom roka od osam dana od dana kad je pismeno stavljeno na oglasnu ploču smatra se da je dostava izvršena.

Ako radnik odbije potpisati primitak pismena, osoba koja je dostavlja o tome će sastaviti zabilješku s naznakom datuma dostave, razlozima odbijanja potpisivanja te možebitnim svjedocima, s tim da se dostava smatra uredno izvršenom.

Radnik se ne može pozivati na neznanje o činjenicama/aktima objavljenima na netom opisani način.

Ako radnik ima opunomoćenika, dostavljanje se obavlja osobi koja je određena za opunomoćenika.

U odnosu na ostala pitanja u svezi s dostavom pismena radniku, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe Zakona o parničnom postupku.

Članak 75.

Poslodavac može, kad to njegovi interesi zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno, utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostora radi sprječavanja otuđivanja imovine Poslodavca, uz obvezu poštovanja dostojanstva osoba koje izlaže takvoj kontroli.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 76.

Radniku ugovor o radu prestaje na način i uz uvjete utvrđene zakonom.

Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 77.

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

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz);
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz);
- 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).

Radi raspoređivanja radnika na druge poslove ili drugo radno mjesto, Poslodavac može radniku redovito otkazati ugovor o radu uz istovremeni prijedlog za sklapanje novog ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

Članak 78.

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

Poslodavac može prilikom poslovno i osobno uvjetovanog otkazivanja ugovora o radu uzeti u obzir i druge dodatne kriterije (npr. kvaliteta rada, dodatne vještine, urednost u izvršavanju radnih zadataka, odnos prema kolegama, nadređenima te strankama ...) temeljem kojih će otkazivati ugovore o radu. Ti će kriteriji biti definirani prije donošenja odluke o otkazu, sukladno Zakonu o radu i o njima će se očitovati radničko vijeće u postupku savjetovanja prije otkazivanja.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka kršenja tih obveza te mu omogućiti da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da tako postupi.

Sudjelovanje ili organiziranje štrajka, koji je organiziran u skladu s odredbama Zakona o radu i kolektivnog ugovora, ne predstavlja povredu ugovora o radu, te radnik zbog toga ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Radniku se može otkazati ugovor o radu zbog organizacije ili sudjelovanja u štrajku samo u slučaju sudjelovanja u štrajku koji nije organiziran u skladu sa Zakonom o radu ili kolektivnim ugovorom, ili u slučaju ako za vrijeme štrajka počinu drugu tešku povredu odredaba ugovora o radu.

Redoviti otkaz radnika

Članak 79.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 80.

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme može se otkazati i bez obveze poštovanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć).

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, sukladno Zakonu o radu.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se, primjerice:

1. namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu;
2. zloraba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti;
3. konzumiranje alkohola za vrijeme rada, ili dolazak na rad u pijanom stanju;

4. otuđenje ili uništavanje imovine Poslodavca;
5. izazivanje nereda, tučnjave, te grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima,
6. grub i neciviliziran odnos prema korisnicima/strankama,
7. zloupotreba znanja i stečenih radnih vještina u vlastitu korist ili korist trećih osoba a kojima se nanosi šteta Poslodavcu ili drugima,
8. počinjenje kaznenog djela od strane radnika koje je posredno ili neposredno vezano uz obavljanje poslova radnika kod Poslodavca odnosno počinjenje je vezano uz djelatnost i poslovanje Poslodavca.
9. ako radnik na radnom mjestu ili za vrijeme radnog vremena obavlja poslove u privatne ili druge svrhe koji radniku nisu u opisu poslova koje obavlja, koji mu nisu naloženi od nadređenog ili Poslodavca i koji nisu vezani uz obavljanje djelatnosti i poslovanje Poslodavca.

U slučaju nezakonitog izvanrednog otkaza koji je radnik dao Poslodavcu, Poslodavac ima pravo na naknadu štete.

Udaljenje radnika

Članak 81.

Radnik može biti privremeno udaljen s radnog mjesta, osobito u sljedećim slučajevima:

1. kad bude zatečen u izvršenju teže povrede radne obveze;
2. kad je zbog neispunjavanja ili neurednog ispunjavanja svojih radnih obveza znatno poremetio odvijanje procesa rada;
3. kad su zbog teže povrede radne obveze bitnije poremećeni međusobni odnosi radnika;
4. kad postoji opasnost od ponavljanja povrede radne obveze, prikrivanja dokaza, utjecanja na kolege u svrhu prikrivanja povrede radne obveze, ugrožavanja redovitog odvijanja procesa rada i sl.

Za vrijeme za koje je radnik privremeno udaljen, radnik ne ostvaruje pravo na plaću.

Članak 82.

Privremeno udaljenje s radnog mjesta traje najdulje do donošenja odluke o povredi radne obveze, zbog koje je odluka donesena.

Odnos prema imovini

Članak 83.

Zabranjeno je svako samovlasno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovine i predmeta koji su vlasništvo Poslodavca.

Poslodavac može, kada to interesi Društva zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno utvrditi način kontrole pri ulazu i izlazu iz Društva poradi sprječavanja otuđenja imovine.

Sa svim uređajima, strojevima, alatima, vozilima i priborom kojim se radnik služi u obavljanju posla ili ih održava, mora se postupati stručno i s pažnjom dobrog gospodarstvenika.

Materijal koji se koristi u obavljanju poslova mora se koristiti štedljivo, racionalno i sa što manje otpada.

Radnik kojemu je osiguran prostor za čuvanje alata, uređaja, strojeva, vozila i pribora kojim obavlja posao, obvezan je poslije obavljanja posla odložiti odnosno ostaviti iste, uredne i ispravne u za to namijenjenoj prostoriji.

Kad nisu osigurane prostorije za odlaganje odnosno ostavljanje alata, uređaja, strojeva, vozila i pribora radnik je obvezan razdužiti se s istima po završetku dnevnog rada.

Radno mjesto i sredstva za rad, radnik je obvezan urediti svakog dana pred kraj radnog vremena. Uoči tjednog odmora, blagdana ili slobodnih dana potrebno je temeljito očistiti strojeve, alat, uređaje, vozila i pribor.

Sekundarni otpad odnosno sirovine koje se prilikom intervencije radnika zamjenjuju, odnosno koje nastaju i ostaju nakon obavljenog posla a za iste postoji mogućnost ponovne uporabe, radnik je dužan prikupiti i deponirati po povratku s intervencije u skladište Poslodavca odnosno na drugo za to predviđeno mjesto.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 84.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu; otkaz ne proizvodi pravne učinke prije negoli je dostavljen osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Trajanje otkaznog roka

Članak 85.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok određuje se u trajanju određenom Zakonom o radu, ukoliko kolektivnim ugovorom otkazni rok nije određen u trajanju povoljnijem za radnika.

Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće, biti odsutan s rada 4 sata tjedno u svrhu traženja novog zaposlenja.

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka. U tom slučaju primjenjuju se odredbe o tijeku otkaznog roka, propisanog Zakonom o radu.

Otpremnina u slučaju otkaza

Članak 86.

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

Visina otpremnine određuje se sukladno odredbama Zakona o radu ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, a ugovorom o radu može se odrediti i veći iznos otpremnine.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 87.

Poslodavac i radnik u svakom trenutku mogu sklopiti sporazum o prestanku ugovora o radu, sukladno Zakonu o radu, s tim da ako sporazum nije sklopljen u pisanom obliku smatra se valjanim ako je u cijelosti ili pretežnim dijelom ispunjen.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik i Poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadržava osobito:

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

Ponuda se smatra prihvaćenom kad druga strana učini radnju koja se može smatrati izjavom o prihvatu.

ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 88.

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

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla, s tim da se kršenje te zabrane smatra i osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa.

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 (ugovorna zabrana natjecanja).

Radnik i Poslodavac o tome sklapaju posebni ugovor, a odredbe o ugovornoj zabrani natjecanja mogu biti i sastavni dio ugovora o radu, odnosno njegovog dodatka.

ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 89.

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

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo, predviđeno zakonom ili drugim propisom, radi zaštite trudnica.

Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete, u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac je dužan za

vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

U sporu između Poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi, odgovarajući.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na netom opisani način, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak ugovoru o radu te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila, na temelju ugovora o radu. Dodatak ugovora o radu ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Članak 90.

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

Otkaz iz st. 1. ovoga članka ništetan je, ako je na dan davanja otkaza Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz st. 1. ovoga članka, te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Ugovor o radu osobe iz st. 1. ovoga članka, tijekom provedbe postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom, može se otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 91.

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

Prema odredbama propisanim st. 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može u svakom trenutku otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 92.

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

Zabrana iz prethodno stavka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme.

Članak 93.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo, sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova koji moraju što je moguće više odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Članak 94.

Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i o njezinu očekivanom trajanju. Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz st. 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 95.

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.

Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje deset posto radnika zaposlenih kod Poslodavca.

Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika zaposlenih kod Poslodavca, savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s Poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnima za položaj radnika.

Radničko vijeće pazi na poštovanje Zakona o radu, ovog Pravilnika o radu, kolektivnih ugovora te drugih propisa.

Pri predlaganju članova radničkog vijeća potrebno je voditi računa o ravnomjernoj zastupljenosti svih organizacijskih jedinica i skupina zaposlenih radnika (prema spolu, dobi, stručnoj spremi, poslovima na kojima rade i slično).

Radničko vijeće bira se na izbornu razdoblje od četiri godine od dana objave konačno utvrđenih rezultata izbora.

Pravo birati i biti birani imaju svi radnici zaposleni kod Poslodavca.

Pravo birati i biti birani nemaju članovi upravnih i nadzornih organa poslodavca i članovi njihovih obitelji te radnici iz čl. 131. st. 1. i 2. Zakona o radu, članovima obitelji, u smislu prethodnog stavka, smatraju se članovi uže obitelji iz čl. 86. st. 3. Zakona o radu, životni partneri i neformalni životni partneri.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 96.

Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na zakonom propisani način za njegovo donošenje.

Članak 97.

Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca, izložen na vidljivom mjestu, tako da je dostupan na uvid svim radnicima na koje se odnosi.

Pravilnik se, osim toga, objavljuje na internim mrežnim stranicama Poslodavca, a na zahtjev radnika, dostavlja im se elektroničkom poštom.

Pravilnik se uvijek može dobiti na uvid i u pravnoj službi Poslodavca, a na zahtjev radnika voditelj Odjela za opće pravna i kadrovske poslove, ili bilo koji drugi djelatnik pravne službe Poslodavca, dužan je radniku omogućiti izradu preslika pravilnika o radu, na trošak radnika.

Članak 98.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Početak primjene ovog Pravilnika prestaje važiti do sada važeći Pravilnik o radu Broj: 1.1. 189-2/15MM od 17. veljače 2015. godine.

Za Poslodavca:

Direktor:
Anto Bekić
Anto Bekić, dipl. ing.
**KOMUNALAC
POŽEGA d.o.o.**
POŽEGA, Vukovarska c.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Poslodavca dana 8.06. 2018.godine, a stupio je na snagu dana 14.06.2018. godine.

Broj: 1.1. 770/18 MM od 6. lipnja 2018. godine