

PULA USLUGE I UPRAVLJANJE d.o.o.

Trg Kralja Tomislava 7

52 100 Pula

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

Pula, listopad 2023.

Na temelju čl. 26. i čl. 27. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23) Uprava društva Pula usluge i upravljanje d.o.o. nakon provedenog savjetovanja sa Radničkim vijećem radnika od 03. listopada 2023.g. trg. društva Pula usluge i upravljanje d.o.o. dana 13. listopada 2023.g. godine donosi

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

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se međusobna prava i obveze radnika i poslodavca iz radnog odnosa i to: sklapanje ugovora o radu; probni rad, pripravnici, obrazovanje i stručno osposobljavanje za rad; zaštita života, zdravlja, privatnosti, dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije; plaće i materijalna prava radnika; radno vrijeme; odmori i dopusti; zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem; naknada štete; prestanak ugovora o radu; zaštita prava radnika; pravni položaj uprave Društva, vodećih rukovoditelja; organizacija rada, pravila o radu i pravila o redu, te druga pitanja iz radnih odnosa.

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

Radnik u smislu ovog Pravilnika je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Članak 2.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

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

Članak 3.

Radnik je obvezan ugovorom preuzete obveze obavljati savjesno, marljivo, stručno i pravovremeno prema uputama poslodavca odnosno nadređenih radnika, danim u skladu s naravi i vrstom rada, te je osobno i konkretno odgovoran za izvršenje posla, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese, ugled Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Poslodavac je obvezan za obavljeni rad radniku isplatiti plaću, osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i omogućiti mu ostvarivanje i drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

Stručnost i kvalitetu obavljenog posla koja ovisi o vrsti i naravi rada ocjenjuje i procjenjuje ovlaštena osoba Poslodavca ili neposredno nadređeni radnik.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Odluku o potrebi zapošljavanja odnosno popunjavanja pojedinog radnog odnosa donosi uprava Društva na temelju godišnjeg plana poslovanja i kadrovske politike, određujući vrstu ugovora koji će se sklopiti i vremensko trajanje ugovora.

Potrebe za radnicima mogu se prijaviti radi posredovanja zavodu za zapošljavanje, a mogu se i oglasiti na internet stranici društva i u dnevnom tisku.

Prilikom zaposlenja novog radnika, obvezna je sljedeća dokumentacija:

- životopis,
- preslik svjedodžbe ili diplome kao dokaz o stečenom stručnom obrazovanju,
- uvjerenje o nekažnjavanju, ne starije od 6 mjeseci,
- preslik osobne iskaznice,
- elektronički zapis o radno pravnom statusu (tzv. e-radna knjižica)

Prilikom utvrđivanja potrebe za radnicima Poslodavac može utvrditi dodatne uvjete kojima treba udovoljiti radnik da bi mogao obavljati poslove radnog mjesta.

2. Provjera radne sposobnosti radnika

Članak 5.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti sposobnost radnika za obavljanjem određenih poslova.

Provjera sposobnosti iz stavka 1. ovog članka obavlja se za poslove koje odredi Uprava Društva.

Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provodi tročlano povjerenstvo imenovano od strane Uprave Društva koje podnosi izvješće Upravi Društva.

Pri provjeri sposobnosti iz stavka 1. ovog članka zatražiti će se od radnika da praktičnim radom pokaže koliko vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za rad na određenom poslu.

O rezultatu provjere stručnih i ostalih radnih sposobnosti radnika sastavit će se zapisnik.

Na osnovi prethodne provjere stručnih i drugih radnih sposobnosti, Uprava društva donijet će odluku o zasnivanju radnog odnosa.

3. Posebni uvjeti

Članak 6.

Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova ako ti uvjeti nisu propisani zakonom ili drugim propisom.

Organizacija i sistematizacija radnih mjesta uređena je posebnim Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Članak 7.

Ne smije se zaposliti osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Osoba starija od 15 godina (maloljetnik) a mlađa od 18 godina koja ne pohađa obavezno osnovno obrazovanje može sklopiti ugovor o radu samo uz pisano odobrenje zakonskog zastupnika koje je sastavni dio ugovora o radu.

Članak 8.

Posebne uvjete za sklapanje ugovora o radu u pogledu zdravstvene sposobnosti trebaju ispunjavati radnici utvrđeni procjenom opasnosti radnih mjesta.

Poradi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može prije zasnivanja radnog odnosa uputiti na liječnički pregled i osobu koja kao radnik neće raditi na poslovima iz prethodnog stavka.

Utvrđivanje zdravstvene sposobnosti kao posebnog uvjeta za obavljanje poslova provodi se u skladu s pozitivnim propisima. Utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, može zatražiti ovlaštena osoba poslodavca uvijek kad to ocjeni potrebnim.

Radnik je obavezan na zahtjev poslodavca pribaviti dokaz o zdravstvenoj sposobnosti, a poslodavac je obavezan u tom slučaju radniku nadoknaditi troškove.

Članak 9.

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

Utaja bolesti ili okolnosti iz st. 1. ovog članka od strane radnika predstavlja težu povredu radne obveze zbog koje se radniku može izvanredno otkazati ugovor o radu.

4. Ugovor o radu

Članak 10.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora propisanim zakonom i ovjerile ugovor svojim potpisom.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se iznimno sklopiti samo iz objektivnih razloga na način i pod uvjetima određenim zakonom, te ne može trajati dulje od 3 godine.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

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.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati sve bitne sastojke ugovora propisane zakonom. Osim bitnih odredbi propisanih zakonom ugovor o radu može sadržavati:

- izjavu radnika da je upoznat s organizacijom i zaštitom na radu i propisima o radnim odnosima;
- zabranu utakmice s Poslodavcem za vrijeme trajanja ugovora o radu;
- obvezu radnika da štiti poslovne interese i ugled Poslodavca;
- obvezu radnika da poštuje osobnost-autoritet i upute rukovoditelja;
- obvezu radnika da čuva poslovne tajne;
- odredbu da se ugovor o radu raskida ukoliko radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu;
- druge odredbe važne za obavljanje poslova.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom ili otkazom jedne od ugovornih strana.

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

vrijeme.

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

Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa, radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao u trajanju radnog odnosa.

Članak 11.

Sklapanjem ugovora o radu radnik se obvezuje:

- poštivati radno vrijeme i raspored radnog vremena,
- savjesno, stručno i pravovremeno izvršavati povjereni mu posao,
- izvršavati upute neposredno nadređenih radnika,
- namjenski koristiti sredstva i njima raspolagati u skladu s važećim propisima i aktima Poslodavca,
- postupati u skladu s važećim propisima i općim aktima Poslodavca,
- postupati u granicama danih ovlaštenja,
- konstruktivnim ponašanjem u procesu rada doprinosti bržem, efikasnijem i kvalitetnijem izvršavanju svog posla i poslova ostalih radnika,
- čuvati tajnost poslovnih i osobnih podataka poslodavca i njegovih radnika i štiti njihov ugled i interes,
- usavršavati svoja znanja i sposobnosti primjereno potrebama posla,
- odobreno odsustvo koristiti namjenski, a odsutnost s rada zbog bolesti u skladu s njenom naravi i uputama liječnika,
- u roku od tri dana, u slučaju privremene spriječenosti za rad dostaviti kadrovskim poslovima liječničku potvrdu,
- osobno i konkretno odgovarati za svoj posao,
- ostvarivati predviđene rezultate rada,
- ne napuštati poslove bez odobrenja neposrednog rukovoditelja,
- u slučaju nepredviđenog izostanka s rada odmah obavijestiti neposrednog rukovoditelja ili kadrovske poslove,
- koristiti propisana zaštitna sredstva i primjenjivati mjere zaštite na radu i zaštite od požara,
- surađivati s ostalim radnicima i prenositi svoja znanja i iskustvo.
- poštivati naloge neposrednog rukovoditelja.

Članak 12.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u pravilnike koji reguliraju radne odnose, plaću, zaštitu na radu, odnosno u kolektivni ugovor kojim se uređuju prava i obveza iz radnog odnosa.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, taj će se ugovor raskinuti.

Članak 13.

Prilikom stupanja na rad radnik se pobliže upoznaje s poslovima, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, pravima i obvezama iz radnog odnosa te zaštitom na radu.

Radnika u rad uvodi neposredni rukovoditelj.

5. Dodatni rad ostalih zaposlenika kod drugoga poslodavca

Članak 14.

U slučaju dodatnog rada kod drugoga poslodavca radnik je dužan prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti Poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan prestati obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se rad obavlja unutar rasporeda radnog vremena zaposlenika kod Poslodavca.

Ako je zahtjev Poslodavca iz stavka 2. ovoga članka postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena zaposlenika kod Poslodavca, a zaposlenik prema tome rasporedu još nije počeo raditi, ili se u praksi preklapanje rasporeda još nije dogodilo, zaposlenik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

Ako zaposlenik zbog rasporeda kod drugog poslodavca ne dođe raditi na rad kod ovog, matičnog poslodavca sukladno svojem rasporedu radnog vremena, to predstavlja povredu ugovornih obveza.

6. Rad na izdvojenom radnom mjestu i rad na daljinu

Članak 15.

Poslodavac može s radnikom sklopiti ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i ugovor o radu na daljinu, a koji rad se može obavljati kao stalan, privremen ili povremen, osim za one poslove koji su zakonom 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.

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.

Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i ugovor o radu na daljinu moraju imati obvezan sadržaj sukladno odredbi čl. 17.a Zakona o radu.

U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac 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 na izdvojenom mjestu rada koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada, sukladno odredbi čl. 17.a Zakona o radu.

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

Prilikom približeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.

Poslodavac 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, ako

je to ugovoreno između radnika i poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom. Poslodavac je 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. Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

Članak 16.

Radnik koji radi u prostoru poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:

1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.

Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja može zatražiti od poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.

U slučaju prethodnih stavaka ovog članka, poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene, dužan radniku u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

III. PROBNI RAD, PRIPRAVNICI, OBRAZOVANJE I STRUČNO SPOSIBLJAVANJE ZA RAD

1. Probni rad

Članak 17.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti i probni rad.

Probni rad ovisno o zahtjevnosti poslova može trajati različito, a najduže šest mjeseci.

Iznimno može se produljiti razmjerno trajanju privremene nesposobnosti za rad radnika koji je bio odsutan za vrijeme probnog rada.

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Ako radnik za vrijeme probnog rada ne udovolji postavljenim zahtjevima stručnosti, kvalitete i sposobnosti, odnosno ako o njegovu radu povjerenstvo donese negativnu ocjenu, prestaje mu radni odnos uz otkazni rok od 7 dana.

Odluka o otkazivanju ugovora o radu iz razloga navedenih u prethodnom stavku može se donijeti i prije isteka probnog roka.

2. Pripravnici

Članak 18.

Poslodavac može osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zaposliti kao pripravnika.

Pripravnik sklapa ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, ovisno o potrebi Poslodavca za radnicima.

Ukoliko zakonom ili drugim propisom nije drugačije određeno pripravnički staž traje:

- za poslove SSS 6 mjeseci,

- za poslove VŠS 9 mjeseci,
- za poslove VSS 12 mjeseci,

Pripravnništvo se obavlja po programu koji donosi uprava Društva u skladu s specifičnostima pojedinih struka i poslova.

Program iz stavka 4. ovog članka obuhvaća osnove koje pripravnik treba upoznati tijekom pripravničkog staža, stručnu obuku na tim poslovima u pojedini sektorima, način stručnog osposobljavanja pripravnika za samostalan rad, način polaganja stručnog ispita i sl.

3. Stručno osposobljavanje za rad

Članak 19.

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

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja. Stručno osposobljavanje za rad može trajati koliko i pripravnički staž.

Ako zakonom nije drugačije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz zakona o radu i drugih zakona, osim odredaba o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku radnog odnosa.

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

Poslodavac će radniku kada to potrebe posla opravdavaju omogućiti na trošak poslodavca dodatno osposobljavanje za rad, a vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava se radno vrijeme te se po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog radnog vremena radnika.

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 jednu punu kalendarsku godinu od okončanja obrazovanja. U protivnom je dužan Poslodavcu naknaditi troškove obrazovanja.

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

IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

1. Zaštita i sigurnost radnika

Članak 20.

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

Članak 21.

U organizaciji rada Poslodavac će se pridržavati načela prevencije:

- u procjenjivanju izbjegavanju opasnosti koje se mogu izbjeći;
- u prilagođavanju rada pojedinih radnika glede oblikovanja rada, izbora opreme i načina rada potrebi otklanjanja štetnih utjecaja;
- u prilagođavanju tehnologije i organizacije rada potrebi zaštite radnika i zaštite rada okoline;

- u davanju prednosti kolektivnim mjerama zaštite nad individualnim;
- u davanju odgovarajućih uputa radnicima za izbjegavanje opasnosti.

Članak 22.

Poslodavac je obvezan:

- procijeniti rizike za sigurnost i zdravlje radnika na radu, uključujući i one kojima su izvrgnute skupine radnika,
- odlučiti o zaštitnim mjerama koje će se primijeniti i ako je potrebno, o zaštitnoj opremi koja će se upotrijebiti,
- voditi popis radnika o nesrećama na radu koje su uzrokovale nesposobnost za rad,
- za odgovorna tijela sastavljati izvješća o nesrećama o radu.

Članak 23.

Poslodavac ima obvezu osigurati svakom radniku odgovarajuće osposobljavanje za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, posebno u obliku obavijesti i naputaka koji se odnose na njegove poslove, i to:

- kad radnika prima na posao,
- ako radnika premješta na drugi posao,
- ako se uvodi nova radna oprema ili mijenja postojeća,
- ako se uvodi nova tehnologije.

Osposobljavanje se obavlja u radno vrijeme i na teret Poslodavca.

Članak 24.

Radnik je obvezan:

- raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstava koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima kao i na neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
- upoznati upravu, pri zasnivanju radnog odnosa i u tijeku rada, na tjelesne nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život i zdravlje radnika ili njegov okoliš,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti
- pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je uključen.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 25.

Poslodavac će u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa radnika, prikupljati i obrađivati podatke o radnicima potrebne radi urednog vođenja evidencije iz oblasti rada.

Prikupljaju se i vode ovi podaci:

1. ime i prezime radnika,
2. OIB
3. spol,
4. dan, mjesec i godina rođenja

5. mjesto rođenja, općina, županija
6. prebivalište i adresa
7. mjesto rada,
8. zanimanje,
9. školska sprema
10. stručno obrazovanje,
11. stručna sprema za obavljanje određenih poslova,
12. poslovi (radno mjesto) na kojem radnik radi,
13. radno vrijeme radnika u satima,
14. radni staž do zaposlenja kod ovog poslodavca
15. da li je ugovor o radu zaključen na neodređeno ili određeno vrijeme
16. da li je radnik invalid rada ili umirovljenik,
17. datum zasnivanja radnog odnosa,
18. datum prestanka radnog odnosa
19. razlog prestanka radnog odnosa.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava u svezi s radnim odnosom odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Članak 26.

Podaci o radnicima prikupljaju se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, a u skladu sa Zakonom o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka.

3. Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 27.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova te u vezi s tim poduzimati i preventivne mjere.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju povredu radne obveze.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

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

Ako Poslodavac ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik 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 od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Kod poslodavca koji zapošljava preko 75 radnika moraju biti imenovana dva povjerenika za zaštitu dostojanstva i to jedan muškarac i jedna žena.

V. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme i raspored radnog vremena

Članak 28.

Radno vrijeme (puno radno vrijeme) iznosi 40 sati tjedno.

Radnicima Društva radno se vrijeme raspoređuje na sve dane u tjednu, uz obvezno pridržavanje maksimalnih 40 sati tjedno, te uz mogućnost preraspodjele radnog vremena prema potrebama rada organizacijskih jedinica Društva, a u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Raspored radnog vremena donose voditelji uz dogovor s upravom Društva, a ovisno o potrebama rada pojedinih organizacijskih jedinica/djelatnosti Društva.

Radni tjedan kod većine radnih mjesta u društvu iznosi šest radnih dana.

2. Noćni rad

Članak 29.

Noćni rad i rad u smjenama organizira se i obavlja u skladu sa Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

3. Rad u nepunom radnom vremenu

Članak 30.

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.

Poslodavac je dužan 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.

Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod istog poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz prethodnog stavka ovog članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

4. Preraspodjela radnog vremena

Članak 31.

Ako narav posla to zahtjeva, poslodavac može donijeti odluku o preraspodjeli radnog vremena svih ili pojedinog radnika, tako da radno vrijeme tijekom određenog razdoblja traje duže, a tijekom drugog

razdoblja kraće od punog radnog vremena (odnosno nepunog radnog vremena u slučaju radnika zaposlenih na nepuno radno vrijeme).

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od 48 (četrdeset osam) sati tjedno i ne smatra se prekovremenim radom.

Iznimno preraspodijeljeno radno vrijeme može iznositi do 56 sati odnosno kod sezonskih poslova 60 sati tjedno ako postoji pisana suglasnost radnika ili je određeno kolektivnim ugovorom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

5. Skraćeno radno vrijeme

Članak 32.

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 skraćuje se 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.

6. Prekovremeni rad

Članak 33.

Poslodavac može uvesti prekovremeni rad u skladu sa Zakonom o radu u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe.

Odluku o obvezi prekovremenog rada donosi Poslodavac ili neposredno nadređeni rukovoditelj putem usmenog naloga radniku koji je dužan obaviti prekovremeni rad a iznimno pisanim nalogom kada to priroda posla i okolnosti opravdavaju.

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 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 34.

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;
 - roditelj s djetetom do osam godina života;

- radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca;
- koji radi u dodatnom radu.

Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

7. Sezonski poslovi

Članak 35.

Sezonski poslovi su poslovi čiji se opseg i intenzitet privremeno povećava u skladu s povećanjem intenziteta poslovnih aktivnosti određenih djelatnosti koje ovise o izmjeni godišnjih doba, na način da je u određenim godišnjim razdobljima povećana potreba za njegovim obavljanjem, a u drugim razdobljima se smanjuje ili u potpunosti nestaje (npr. poslovi u ugostiteljstvu i turizmu).

Ugovor o radu za stalne sezonske poslove može se sklopiti na neodređeno i na određeno vrijeme.

Ako se za obavljanje stalnih sezonskih poslova sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme, radnik i poslodavac mogu dogovoriti međusobna prava i obveze za vrijeme privremenog prekida u obavljanju sezonskih poslova i to:

1. da zbog privremenog prekida, radnik nije u obvezi obavljati ugovorene poslove, a poslodavac nije u obvezi isplate plaće, odnosno naknade plaće, pri čemu radnika ne odjavljuje iz obveznih osiguranja i ostaje obveznikom obračunavanja i plaćanja doprinosa prema posebnom propisu ili
2. da za vrijeme privremenog prekida u obavljanju posla dolazi do mirovanja radnog odnosa stalnog sezonskog radnika, pri čemu ga poslodavac odjavljuje iz obveznih osiguranja, a radnik u navedenom razdoblju može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem.

Ako poslodavac za obavljanje stalnih sezonskih poslova, s radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove, dužan je u ugovorenom roku radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni te je obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje, obveznik doprinosa i obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa, nakon prestanka toga ugovora tijekom privremenog prekida u obavljanju posla.

VI. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 36.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koje se ubraja u radno vrijeme, koji vremenski period korištenja stanke i mjesto stanke određuje poslodavac odnosno neposredno nadređeni rukovoditelj zasebnom Odlukom.

2. Dnevni odmor

Članak 37.

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

3. Tjedni odmor

Članak 38.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekinutom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom slijedećeg tjedna.

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način definiran ovim člankom, može ga

koristiti naknadno u dogovoru odnosno prema odluci uprave Društva.

4. Godišnji odmor

Članak 39.

Radnik ima u svakoj kalendarskoj godini pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid radnog odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor kon šest mjeseci neprekidnog rada.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne vježbe ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavka 2 ovog članka.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne računavaju se nedjelje, neradni dani i blagdani.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne računava se u trajanje godišnjeg odmora.

Radnik u kalendarskog godini ima pravo na 1/12 (jednu dvanaestinu) godišnjeg odmora za svaki mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije stekao pravo na godišnji odmor jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada,

- ako mu tijekom kalendarske godine prestane radni odnos.

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

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

Članak 40.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se godišnji odmor od četiri tjedna uvećava za zbroj dana prema pojedinačno određenim mjerilima, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi duže od 30 radnih dana u godini:

a) Radni staž

- od 1 – 3 godine.....	1 dan
- od 3 – 5 godina.....	2 dana
- od 5 – 10 godina.....	3 dana
- od 10 - 15 godina.....	4 dana
- od 15 – 20 godina.....	5 dana
- od 20 – 25 godina.....	6 dana
- od 25 – 30 godina.....	7 dana
- iznad 30 godina.....	8 dana

b) Posebni socijalni uvjeti

- roditelju djeteta s teškoćama u razvoju.....	2 dana
- samohranom roditelju djeteta mlađeg od 10 godina.....	2 dana
- roditelju djeteta mlađeg od 7 godina.....	2 dana
- roditelju dva ili više djeteta mlađih od 10 godina.....	2 dana

Članak 41.

Raspored (Plan korištenja godišnjeg odmora) utvrđuje Uprava društva odlukom najkasnije do 30. travnja tekuće godine za koju se godišnji odmor koristi, polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za

odmor radnika.

Radnik može godišnji odmor koristiti u neprekinutom trajanju ili u dijelovima.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristi najmanje četiri tjedna u neprekidnom trajanju do 31.12. u tekućoj godini, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.

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 Upravu društva najmanje jedan dan prije.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova.

Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz prethodnog stavka donosi Uprava društva.

Radniku kojem je odgođeno odnosno prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

5. Plaćeni dopust

Članak 42.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u slijedećim slučajevima :

- sklapanja braka, životnog partnerstva 5 dana
- rođenje djeteta, posvojenje djeteta 5 dana
- teža bolest člana uže obitelji ili roditelja (suprug, djeca i njihovi supruzi, roditelji, unuk, djed, baka, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, očuh i maćeha, posvojitelji i osoba koju je radnik po zakonu dužan uzdržavati osoba koja sa radnikom živi u vanbračnoj zajednici) 3 dana
- smrt bračnog druga, životnog partnera, izvanbračnog partnera, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja, staratelja, unuka, snahe, zeta 5 dana
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake, roditelja supružnika ili životnog partnera 3 dana
- selidba 2 dana
- elementarna nepogoda koja je izravno ugrozila živote ili imovinu radnika i članova njegove uže obitelji 5 dana
- za svako dobrovoljno davanje krvi (period korištenja utvrđuje se u dogovoru s poslodavcem) 1 dan

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u ovom članku, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne računavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom, izuzev u slučaju ako je radnik tada trebao raditi po rasporedu rada.

6. Neplaćeni dopust

Članak 43.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi za bliže članove obitelji, što se utvrđuje potrebnom dokumentacijom.

U ostalim slučajevima, radniku se može, na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ako to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Odluku o odobrenju neplaćenog dopusta iz stavka 2. ovog članka donosi Uprava društva.

7. Odsutnost s posla

Članak 44.

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

7. Evidencije

Članak 45.

Poslodavac vodi zakonske evidencije o radnicima i radnom vremenu, kao i evidencije o godišnjim odmorima, plaćenom i neplaćenom dopustu radnika i obrazovanju.

VII. UREĐIVANJE PLAĆA

Članak 46.

Plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu efektivnog radnog staža (minuli rad).

Pravo na povećanje iz prethodnog stavka radnik ostvaruje samo na izvršene sate rada.

Odluku o visini osnovice za obračun plaće donosi Uprava društva.

Plaća se isplaćuje radnicima u pravilu jednom mjesečno do 15-tog slijedećeg mjeseca.

Plaća radnika sastoji se od osnovne ugovorene plaće, dodataka na plaću i ostalih primitaka radnika izuzev primitaka koji po svojem obilježju predstavljaju materijalno pravo iz radnog odnosa (kao jubilarna nagrada, regres, božićnica i sl.) te primitaka koji predstavljaju naknadu troška radnika (troškovi prijevoza, službena putovanja i sl.).

Članak 47.

Plaća radnika ne smije biti niža od najniže plaće propisane kao osnovice za plaćanje mirovinskog osiguranja za pojedini stupanj stručne spreme, potrebne za određeno radno mjesto.

Za vrijeme pripravničkog staža radnik ostvaruje 80% osnovne plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

Članak 48.

Svi poslovi kod poslodavca tipizirani su u radna mjesta i vrednovani prema složenosti, i to sukladno Pravilniku o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta društva kojim se utvrđuju rasponi koeficijenta složenosti poslova, opis poslova radnog mjesta, potreban broj izvršitelja za pojedino radno mjesto u društvu, stručni i ostali uvjeti radnog mjesta koje radnik mora ispunjavati za zasnivanje radnog odnosa, dok se točan opis poslova pojedinog radnog mjesta i koeficijent složenosti poslova određuje ugovorom o radu.

Članak 49.

Ako radnik pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen obavlja, po nalogu nadređenog i

druge poslove odsutnog radnika duže od 15 dana, ima pravo na plaću po koeficijentu radnog mjesta čije poslove obavlja ako je to povoljnije za njega, za čitav mjesec u kojem je radnik obavljao takve poslove.

Članak 50.

Osnovna plaća radnika povećava se za:

- Rad noću50%
- Prekovremeni rad.....50%
- Rad subotom25%
- rad nedjeljom.....50%
- rad blagdanom ili praznikom.....50%
- dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata.....10%

Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se isključuju, ali u korist radnika.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta slobodnog dana).

Navedeni dodaci u ovome članku predstavljaju sastavni dio plaće radnika.

VIII. NAKNADA PLAĆE

Članak 51.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok ne radi u sljedećim slučajevima:

1. zbog korištenja godišnjeg odmora naknada plaće radniku isplaćuje se u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca, a koja ne smije biti niža od plaće koju bi radnik primio kao da je radio u redovnom radnom vremenu
2. zbog korištenja plaćenog dopusta - naknada plaće isplaćuje se radniku u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu
3. zbog korištenja bolovanja (privremene nesposobnosti za rad na temelju Izvješća izabranog doktora) u skladu sa zakonom, naknada plaće radniku do 42 dana bolovanja isplaćuje se u visini 70% od prosječnog iznosa plaće koja mu je isplaćena u posljednjih šest mjeseci prije nego je započeo s bolovanjem. Pod plaćom na osnovi koje se utvrđuje osnovica za naknadu plaće zbog korištenja bolovanja podrazumijeva se redovita mjesečna plaća radnika utvrđena u skladu s odredbama propisa o radu, te naknada plaće isplaćena za vrijeme odsutnosti s rada (godišnji odmor, plaćeni dopust i privremena nesposobnost) koja se isplaćuje na teret poslodavca.

Naknada plaće zbog bolovanja koje se isplaćuje na teret HZZO-a (od 43.dana) isplaćuje se u visini koju propisuje HZZO.

IX. OSTALA MATERIJALNA DAVANJA RADNICIMA

Članak 52.

Radnicima se može isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora i božićnica u visini koju Odlukom odredi Uprava Društva, a najviše u visini neto neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, ukoliko to financijske mogućnosti Društva dozvoljavaju.

Na dan donošenja odluke o isplati regresa, koja se u pravilu donosi nakon 30.06. tekuće godine, radnicima u radnom odnosu u Društvu ostvaruju pravo na razmjerni dio regresa sukladno razmjernom dijelu stečenom pravu na godišnji odmor.

Na dan donošenja odluke o isplati božićnice, radnici u radnom odnosu u Društvu stječu pravo na isplatu nagrade za božićne blagdane (božićnica) u visini razmjernog broja mjeseci u tekućoj godini u kojoj su bili

zaposleni u Društvu.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini od 3 prosječne mjesečne plaće koja je u društvu ostvarena prethodne godine.

Pravo na pomoć u slučaju smrti člana obitelji radnika (bračnog druga, djeteta, roditelja, očuha ili maćehe, životnog partnera, izvanbračnog partnera, posvojenika, posvojitelja, staratelja) ostvaruje radnik najviše u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Pravo na pomoć u slučaju smrti radnika ostvaruje jedan od članova obitelji ovim redoslijedom: bračni drug, dijete, roditelji, očuh ili maćeha, životni partner, izvanbračni partner, posvojenik, posvojitelj, staratelj, u ukupnom iznosu do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Radnik ima pravo jednom godišnje na jednokratnu pomoć (potporu) po osnovi bolovanja dužeg od 90 (devedeset) dana u tekućoj godini a najviše u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Radnik stječe pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni rad u Društvu nakon navršenih 10 godina radnog staža.

Neprekidnim radom smatra se rad u Društvu i pravnim prednicima.

Jubilarna nagrada isplaćuje se radniku za svakih navršenih 5 godina radnog staža, počevši od punih 10 godina radnog staža, a najviše u visini neoporezivog iznosa utvrđenom Pravilniku o porezu na dohodak, u godini u kojoj je stekao pravo na isplatu jubilarne nagrade.

Radniku se može, na temelju Odluke uprave Društva, pokloniti dar u naravi a najviše u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

U povodu dana Sv. Nikole svakom djetetu do 15 godina starosti radnika u radnom odnosu na dan donošenja odluke može se, na temelju Odluke uprave Društva, isplatiti poklon a najviše u iznosu u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak, u visini razmjernog broja mjeseci u tekućoj godini u kojoj su bili zaposleni u Društvu.

Uprava Društva može svojom odlukom odrediti isplatu novčane nagrade za radne rezultate i druge oblike dodatnog nagrađivanja radnika, te novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane radnika, ali sve najviše u visini neoporezivih iznosa određenih Pravilnikom o porezu na dohodak.

Novčana nagrada za radne rezultate isplaćuje se radniku mjesečno uz isplatu plaće, i to samo za one mjesece u kojima radnik nije ni jedan dan bio odsutan s posla, osim kada je odsutnost uzrokovana korištenjem godišnjeg odmora.

Novčana paušalna naknada za podmirivanje troškova prehrane radnika isplaćuje se radniku mjesečno uz isplatu plaće, i to srazmjerno broju dana provedenih na poslu.

Individulani stimulatívni dodatak

Članak 53.

Poslodavac može radniku isplatiti odnosno uskratiti stimulatívni dio plaće koji izravno ovisi o opsegu, kvaliteti, rokovima i financijskim efektima obavljenog posla u jednom mjesecu.

O stimulatívnom dijelu plaće odlučuje Poslodavac zasebnom obrazloženom odlukom u iznos od + 10%.

X. ISPLATE NA TERET TROŠKOVA POSLOVANJA

Članak 54.

Pod isplatama na teret troškova poslovanja prema odredbama ovog Pravilnika podrazumijeva se nadoknada troškova dolaska na posao i odlaska s posla, službenog putovanja, rada na terenu, korištenja vlastitog automobila za službene svrhe, te dodatka za odvojeni život od obitelji.

Sve isplate na teret troškova poslovanja na koja radnik ima pravo na temelju ovog Pravilnika isplaćuju se u pravilu u iznosima koji su prema propisima o porezima neoporezivi ili u iznosima koje odredi poslodavac.

Sve zahtjeve za nadoknadu na teret troškova poslovanja i njihovu opravdanost odobrava ovlaštena osoba poslodavca, te utvrđuje način na koji će se trošak ostvariti (odobrava korištenje vlastitog automobila u službene svrhe, vrstu prijevoza za dolazak na posao i odlazak s posla, organizaciju rada na terenu i uvjete pod kojima se ostvaruje pravo na dodatak za odvojeni život od obitelji i dr.).

Nadoknada troškova prijevoza na posao isplaćuje se radniku u visini iznosa najskuplje mjesečne karte najjeftinijeg prijevoznika za slučaj kombiniranja dviju linija, odnosno u visini iznosa mjesečne karte najjeftinijeg prijevoznika za slučaj korištenja jedne linije.

Naknada troškova za prijevoz na posao i s posla isplaćuje se radniku jednom mjesečno, prilikom isplate plaće, i to za 11 mjeseci u godini.

Naknada troškova za prijevoz na posao i s posla se sukladno prethodnom stavku ovog članka neće isplaćivati u mjesecu kolovozu.

Pravo na dnevnicu ovisi o trajanju službenog putovanja, a dužina trajanja službenog puta ovisi o vrsti posla koju radnik treba obaviti.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice, naknada punog iznosa hotelskog iznosa za spavanje.

Visina dnevnice za službeno putovanje u Republici Hrvatskoj utvrđuje se Pravilnikom o porezu na dohodak, a visina dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo utvrđuje se Odlukom Vlade RH.

Za vrijeme provedeno na službenom putu od 12 do 24 sata radniku pripada iznos jedne dnevnice.

Za vrijeme provedeno na službenom putu od 8 do 12 sati radniku pripada iznos od ½ dnevnice.

Za vrijeme rada izvan mjesta njegovog stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Visina naknade terenskog dodatka isplaćuje se najviše u visini neoporezivog iznosa, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Terenski se dodatak radniku isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za slijedeći mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta Društva, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta društva.

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se najviše u visini neoporezivog iznosa, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Ako je Uprava Društva radniku odobrio korištenje privatnog automobila u službene svrhe, naknadit će mu se troškovi sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 55.

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za sebe ili za drugog poslodavca obavljati poslove iz djelatnosti

koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana utakmice), s time da dobiveno odobrenje vrijedi 365 dana. Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može smatrati da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla, ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

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

XII. NAKNADA ŠTETE

Članak 56.

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

Članak 57.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju 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 u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim (krivičnim) djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 58.

Poslodavac utvrđuje postojanje štete i okolnosti pod kojima je ona nastala, njezinu visinu i tko je štetu uzrokovao.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika, knjigovodstvene vrijednosti, a ako to nije moguće procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari utvrđuju se vještačenjem.

Članak 59.

Poslodavac može tražiti naknada štete do 20% neto iznosa plaća radnika ako je šteta prouzrokovana:

1. tučnjavom više radnika u vrijeme rada
2. zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena
3. neopravdanim izostankom s rada
4. zastojem o radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad
5. nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka
6. prestankom rada prije isteka otkaznog roka.

Članak 60.

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

Članak 61.

Uprava Društva može u cijelosti ili djelomično osloboditi plaćanje naknade štete, ako je radnik slabog imovnog stanja te bi naknada štete ugrozila egzistenciju radnika i njegove obitelji.

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s

umišljajem.

Članak 62.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima 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.

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Članak 63.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kad radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
5. otkazom ugovora o radu,
6. odlukom nadležnog suda
7. sporazumom radnika i poslodavca

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 64.

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i Uprava poslodavca, odnosno osoba koju on ovlasti.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 65.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 66.

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

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

Članak 67.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima odgovarajuće struke.

Članak 68.

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti, invalidnosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika kao i ostalim objektivnim kriterijima koji se utvrđuju zasebnom Odlukom Poslodavca za slučaj smanjenja broja izvršitelja istoga radnog mjesta.

Članak 69.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, Poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastanka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

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

Redoviti i izvanredni otkaz radnika

Članak 70.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ne navodeći za to razlog. Radnik može izvanredno otkazati ugovor o radu zbog osobito teške povrede poslodavca ili neke druge važne činjenice zbog koje radni odnos više nije moguć, bez poštivanja otkaznog roka

Izvanredni otkaz poslodavca

Članak 71.

Osobito teškim povredama obveza iz radnih odnosa, zbog kojih Poslodavac može otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme bez obveze poštivanja otkaznog roka iz članka 74. ovog Pravilnika (izvanredni otkaz), jer nastavak radnog odnosa nije moguć, smatraju se primjerice:

1. ne poštivanje radnog vremena i njegov raspored, učestalo kašnjenje na posao, udaljavanje s posla tijekom radnog vremena ili prestajanje s radom prije isteka radnog vremena neopravdano ili bez dopuštenja;
2. neizvršavanje, odbijanje izvršavanja, nepravovremeno izvršavanje obveza iz radnog odnosa;
3. odbijanje prekovremenog rada u slučaju hitnih intervencija;
4. neodgovorno korištenje materijala, sredstava rada čime je poslodavcu nanijeta šteta;
5. zloupotreba položaja i prekoračenje danog ovlaštenja;
6. odavanje poslovne ili druge propisom utvrđene tajne;
7. ometanje jednog ili više radnika u tijeku rada;
8. dolazak na rad u pijanom stanju ili uzimanje alkohola ili droga za vrijeme rada;
9. zloupotreba prava korištenja bolovanja;
10. izvršenja kaznenog djela na radu ili u svezi s radom;
11. svađe, vrijeđanje radnika, povrede privatnosti radnika u tijeku rada;
12. povreda propisa odnosno općeg akta o zaštiti od požara, eksplozije i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari ako je poslodavcu nanijeta šteta ili je ugrožen život ili zdravlje radnika ili trećih osoba;
13. nepoštivanje osobnosti i uputa nadređenih rukovoditelja;
14. neovlašteno izdavanje dokumenata;

15. uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugog radnika, te diskriminirajuće ponašanje prema radniku;
16. obavljanje privatnih poslova za vrijeme radnog vremena;
17. otuđenje sredstava rada ili predmeta rada;
18. netočno evidentiranje ili prikazivanje rezultata rada s ciljem da za svoj ili tuđi račun pribavi neosnovani udio u plaći ili ostvarenje druge koristi;
19. neopravdano izostajanje s posla 3 radna dana.

Članak 72.

U slučaju prestanka ugovora o radu, radnik je obavezan izvršiti primopredaju svojih poslova radniku koji sukladno ugovoru o radu preuzima obavljanje tih poslova.

Primopredaja iz stavka 1. ovog članka obavlja se u pismenom obliku, zapisnički u prisustvu neposrednog rukovoditelja.

U slučaju da radnik ne obavi primopredaju sukladno stavku 1. i 2. ovog članka, Poslodavac ima pravo potraživati od radnika naknadu štete koja je društvu time nastala.

Kopija zapisnika o primopredaji poslova odlaže se u osobnom dosjeu radnika.

Članak 73.

Ako Poslodavac izvanredno otkazuje ugovor o radu zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

Otkazni rokovi

Članak 74.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je zakonski.

Članak 75.

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

Članak 76.

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.

Članak 77.

U slučaju redovitog otkaza od strane radnika otkazni rokovi utvrđeni člankom 74 ovog Pravilnika smanjuju se za polovicu, a ako radnik za to ima osobito važan razlog, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana.

XIV. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 78.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana

od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Odredbе o sudskoj zaštiti iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Članak 79.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi Uprava Društva.

Članak 80.

U odluci o ostvarivanju prava Poslodavac je dužan dati radniku pouku o pravu ulaganja zahtjeva za ostvarivanje prava i upozoriti ga na rok ulaganja zahtjeva i na tijelo kojem se upućuje zahtjev.

Članak 81.

Dostavljanje odluka, obavijesti, poziva i drugih pismenih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se u pravilu neposrednom predajom radniku na njegovu radnu mjestu, uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio napisanu odluku, odnosno drugi pismeni akt.

Ako radnik odbije primiti napisanu odluku iz prethodnog stavka ovog članka, osoba koja je dostavlja o tome će načiniti zabilješku datuma pokušaja dostave, a spomenutu će odluku istog dana staviti na oglasnu ploču Poslodavca te je imenovanom radniku dostaviti elektroničkim putem na email adresu koju je ranije koristio u službenoj komunikaciji sa poslodavcem.

Dan isticanja napisane odluke iz stavka 2. ovog članka na oglasnoj ploči i dan dostave elektroničkim putem smatra se danom uručenja te odluke radniku.

Ako radnik ne dolazi na rad, odluka će mu se dostaviti elektroničkom poštom na adresu koju je radnik koristio u službenoj komunikaciji sa poslodavcem odnosno putem pošte preporučenim pismom uz povratnicu na njegovu posljednju poznatu adresu stanovanja ukoliko je radnik ne koristi elektroničku poštu ili ne postoji povratna potvrda o primitku emaila.

Ako radnik ili član njegova obiteljskog domaćinstva odbije primiti preporučeno pismo, smatrat će se da mu je odluka dostavljena onoga dana kada je odbio primiti preporučeno pismo.

Ako se preporučeno pismo vrati zbog netočne ili nepotpune adrese, pismeno će se staviti na oglasnu ploču Poslodavca uz naznaku datuma stavljanja, te će se smatrati da je odluka istekom posljednjeg dana roka od 8 dana dostavljena radniku.

XV. PRAVILA O REDU

1. Tajnost poslovnih i osobnih podataka

Članak 82.

O svim značajnim pitanjima poslovanja društva, bilo da su poslovne ili osobne naravi, o pojedinostima organizacije i ustroja društva kao i o poslovnom i proizvodnom programu u postupcima, osobni podaci kojima se u obavljanju svojih radnih obveza koriste radnici kao i drugi podaci utvrđeni Odlukom o

poslovnoj tajni donesenoj od strane Poslodavca, smatraju se poslovnom tajnom.

Radnik koji povrijedi obvezu čuvanja poslovne tajne čini osobito tešku povredu obveza iz radnih odnosa, zbog koje mu Poslodavac može otkazati ugovor o radu i pokrenuti postupak za naknadu štete, ako je takvim nedozvoljenim postupanjem nastala šteta društvu.

Radnik ne smije za svoj ili tuđi račun bez odobrenja Poslodavca sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

Članak 83.

Radnik je obavezan čuvati tajnu o plaći i drugim primanjima svojih suradnika ako za njih sazna u obavljanju svojih poslova.

Radnik je obavezan čuvati tajnu i o drugim osobnim podacima radnika koje sazna u obavljanju svojih poslova.

2. Odnos prema imovini

Članak 84.

Zabranjeno je svako samovlasno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom i predmetima koji su u vlasništvu društva.

Iz poslovnih se prostorija ne smiju odnositi poslovni dokumenti, izvodi iz poslovne dokumentacije, kopije, crteži, obrasci i slično bez odobrenja uprave Društva.

3. Snimanja

Članak 85.

Snimanje u poslovnim prostorijama društva dopušteno je samo uz odobrenje uprave Društva.

Unošenje aparata za fotografsko i video snimanje u poslovne prostorije poslodavca nije dopušteno bez odobrenja uprave Društva.

4. Primanje poklona i prikupljanje priloga

Članak 86.

Radnici ne smiju od podređenih suradnika, od poslovnih partnera i osoba s kojima održavaju poslovne veze primati vrijedne poklone niti posuđivati novac.

Poslovne se veze ne smiju koristiti za osobne prednosti i probitke.

Svaka trgovina u poslovnim prostorijama između radnika je zabranjena. Odobrenje za izuzeće od te zabrane može dati uprava Društva.

Opći poziv radnicima za sudjelovanje u akcijama prikupljanja priloga dopušteno je samo uz suglasnost uprave Društva.

5. Građanska prava i dužnosti

Članak 87.

Radnicima se ne ograničava njihovo pravo na udruživanje u udruge i u obavljanju dužnosti u bilo kojoj udruzi ili političkoj stranci, ali izvan rada.

6. Mjere kontrole

Članak 88.

Uprava društva može, kada to interesi društva zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda odnosno utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz društva radi sprečavanja otuđivanja imovine društva.

Za druge vrste pregleda potrebna je suglasnost radničkog vijeća, osim u slučaju opravdane sumnje u otuđivanje imovine društva koja se može ukloniti samo žurnim postupanjem.

Izbjegavanje kontrole može biti razlogom za izvanredan otkaz ugovora o radu.

7. Zabrana pušenja

Članak 89.

Radnici su se obvezni pridržavati zabrane pušenja u svim poslovnim prostorijama, radionicama, pogonima te drugim radnim prostorijama u kojima je zabranjeno pušenje iz razloga zaštite od požara ili zbog drugih razloga u skladu sa zakonom i odlukom uprave Društva.

8. Pridržavanje mjera zaštite na radu

Članak 90.

Radnici su obvezni pridržavati se svih mjera zaštite na radu i time pridonijeti da se nesreće na radu spriječe ili svedu na najmanju mjeru.

Radnici su se obvezni pridržavati propisa o zaštiti na radu, uputa i savjeta koji su im dani radi sprječavanja nesreća na radu i profesionalnih bolesti.

Radnik je obavezan upozoriti suradnike koji su mu dodijeljeni na rad na opasnosti koje su povezane s obavljanjem njihova posla i na propise za sprečavanje nesreća kojih se treba pridržavati prigodom rada na tim poslovima.

Radnici su obvezni upotrebljavati zaštitna sredstva i koristiti se zaštitnim uređajima.

Uklanjanje zaštitnih uređaja ili neupotrebljavanje zaštitnih sredstava predstavlja povredu radne obveze koja u težim slučajevima može imati za posljedicu izvanredan otkaz ugovora o radu.

Radnik može odbiti raditi ako nisu osigurane mjere zaštite na radu, ako nisu postavljeni ili ispravni zaštitni uređaji ili nisu osigurana zaštitna sredstva kad je na to bez uspjeha upozorio nadležnog djelatnika.

Radnici se moraju pridržavati svih propisa i mjera za sprječavanje požara.

9. Prijava nesreće na poslu

Članak 91.

Radnik kojemu se desila nesreća na poslu, a kada to on nije u stanju onda eventualni očevidac ili radnik koji je primijetio nesreću, obavezan je o tome obavijestiti radnika za zaštitu na radu radi poduzimanja mjera koje su ovlaštene osobe obvezne povodom nesreće na poslu poduzeti.

10. Privatni posjeti i privatni razgovori

Članak 92.

Privatni posjeti tijekom radnog vremena osoba koje nisu radnici dopušteni su samo u iznimnim slučajevima i ako narav posla posjećenog radnika omogućava prekid rada za vrijeme posjeta.

Telefonski aparati koji su u službenoj upotrebi samo se u iznimnim slučajevima smiju koristiti za privatne

razgovore.

Svako nepotrebno zadržavanje u drugim prostorijama u svrhu vođenja privatnih razgovora i ogovaranja, a ne rada, nije dopušteno.

11. Obveza pažljivog postupanja

Članak 93.

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

Materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.

12. Čuvanje alata i sredstava za rad

Članak 94.

Radnik kojem je osiguran prostor za čuvanje alata kojim obavlja posao obvezan je poslije obavljanja posla odložiti alat u za to namijenjenoj prostoriji.

Kad nisu osigurane prostorije za odlaganje alata radnik je obvezan razdužiti se s alatom nakon završetka dnevnog rada.

Vlastiti alat radnik može upotrebljavati samo uz suglasnost nadređenog djelatnika.

13. Održavanje sredstava za rad

Članak 95.

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

Sanitarne uređaje treba redovno održavati i s njima pažljivo postupati.

14. Obavješćavanje radnika

Članak 96.

Obavješćavanje radnika obavlja se putem oglasne ploče u prostorijama u kojima radnici obavljaju djelatnost poslodavca ili na drugi radnicima dostupan način.

Radnik se ne može pozivati da objavljeni oglas nije pročitao.

15. Prijedlozi za poboljšanje poslovanja

Članak 97.

Pravo je svakog radnika, a u interesu je i Poslodavca da se korisnim prijedlozima, naročito iz oblasti zaštite na radu ili poboljšanja radnih i proizvodnih postupaka, obrati radniku zaštite na radu.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 98.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje. Tumačenje ovog Pravilnika daje poslodavac.

Članak 99.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu broj:AKT-2022-145 od 01.10.2022.g.

Članak 100.

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

U Puli, 13. listopada 2023. godine
AKT-2023-242

Poslodavac
Uprava društva Pula usluge i upravljanje d.o.o



Predsjednik uprave Mario Peruško

 **PULAUSLUGE+**
UPRAVLJANJE

Pula usluge i upravljanje d.o.o.


Član uprave Goran Pereša

Ovaj pravilnik objavljen je dana

16.10.2023.

Stupio je na snagu dana

_____.