

PRAVILNIK O RADU

(pročišćeni tekst)

Riječi i pojmovni sklopovi koji imaju rodno značenje bez obzira jesu li u Pravilniku o radu i Tarifnom prilogu Pravilnika o radu korišteni u muškom ili ženskom rodu odnose se jednako na muški i ženski rod.

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se način zasnivanja radnog odnosa, prava, obveze i odgovornosti u radnom odnosu ili u svezi s radnim odnosom, plaće, organizacija rada, uvjeti rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja iz radnog odnosa za radnike zaposlene kod Poslodavca.

Članak 2.

(1) Prema odredbama ovog Pravilnika Poslodavac je tvrtka Nasadi d.o.o., sa sjedištem u Zadru, Perivoj Vladimira Nazora 1, koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

(2) Prema odredbama ovog Pravilnika radnik je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Poslodavca.

Članak 3.

(1) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

2. UNUTARNJI USTROJ

Članak 4.

(1) Tvrtka „Nasadi“ d.o.o. Zadar je jedinstvena poslovna i ekonomska cjelina koja se sastoji od radne jedinice zajednički poslovi i radne jedinice zelenilo i groblje, koje se dijele na sljedeće sektore:

Radna jedinica zajednički poslovi:

- sektor uprave,
- sektor općih, pravnih, kadrovskih i komercijalnih poslova,
- financijsko – računovodstveni sektor,

Radna jedinica zelenilo i groblje:

- sektor hortikulture,
- sektor plana i analize biljne proizvodnje,
- sektor groblja.

(2) Unutar sektora organiziraju se službe.

(3) Radne jedinice i sektori su oblik povezivanja poslova koje obavljaju pojedini radnici, metoda rada organizacijskih i radnih postupaka kojima se omogućava učinkovito, svrsishodno i racionalno obavljanje djelatnosti za koju je tvrtke registrirana.

Članak 5.

- (1) Tvrtkom „Nasadi“ d.o.o. rukovodi Direktor.
- (2) Ustrojstvenim jedinicama rukovode rukovoditelji.

Članak 6.

- (1) Popis radnih mjesta nalazi se u Tarifnom prilogu ovoga Pravilnika.
- (2) Radnik obavlja poslove radnog mjesta utvrđenog ugovorom o radu i ovim Pravilnikom.
- (3) Pored poslova iz stavka 2. ovog članka, radnik je dužan po nalogu Direktora obavljati i druge poslove iz djelokruga radova u tvrtci.

3. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

3.1. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 7.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, a iznimno na određeno vrijeme u skladu s Zakonom i ovim Pravilnikom.

(2) Ako Poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti Poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako Poslodavac ne dokaže suprotno.

(3) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje radnika i Poslodavca dok ga jedan od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.

(4) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je

sklopljen na neodređeno vrijeme.

3.2 Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 8.

(1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa, čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

(2) Ugovor o radu iz st.1.ovog članka može se sklopiti u najdužem trajanju od 3 (tri) godine.

(3) 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,
- obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

(4) 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.

(5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

(6) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

(7) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

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

(9) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Pravilnika, protivno Zakonu o radu ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

3.3. Oblik i sadržaj ugovora o radu

Članak 9.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.
- (3) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
- (4) Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (5) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te 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.

Članak 10.

- (1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:
 1. strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu, te njihovom osobnom identifikacijskom broju
 2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
 3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
 4. danu početka rada,
 5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
 6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
 7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
 8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
 9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna,
 10. o tome ugovora li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
- (2) Umjesto uglavaka iz stavka 1. podstavka 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili Pravilnik.
- (3) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 11.

(1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi Uprava. Ugovor o radu potpisuje direktor Društva s osobom za koju je utvrđeno da ispunjava uvjete utvrđene zakonskim i drugim propisima te sistematizacijom poslova Društva.

(2) Kod donošenja rješenja o rasporedu na radno mjesto i drugih rješenja o pravima i obvezama radnika koristi se naziv radnog mjesta u muškom i ženskom rodu.

Članak 12.

(1) Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i sve uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako to nije propisano posebnim propisima.

(2) Ako su zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo osoba koja zadovoljava te uvjete.

(3) Posebne uvjete u svakom posebnom slučaju utvrđuje Poslodavac.

Kao posebni uvjet Poslodavac može utvrditi:

1. stručnu spremu
2. posebno znanje potrebno za uspješno obavljanje posla
3. radno iskustvo
4. položen određeni ispit

(4) Provjeravanje stručnih i drugih radnih sposobnosti prije sklapanja ugovora o radu može se obaviti na temelju odgovarajućih testova, rješavanja zadataka ili obavljanja određenih poslova. Provjeru znanja, sposobnosti i vještina za obavljanje poslova radnika pri sklapanju ugovora o radu obavlja Poslodavac ili od njega ovlaštena osoba.

(5) Poslodavac može tijekom trajanja zaposlenja, sukladno ovom Pravilniku i Pravilniku o organizaciji i sistematizaciji posla, od radnika tražiti stručno obrazovanje i usavršavanje radi unapređenja kvalitete u obavljanju poslova radnog mjesta na kojem je zaposlen. Ukoliko radnik u propisanim rokovima ne položi ili uspješno ne završi tražene tečaje i ispite, Poslodavac će, sukladno mogućnostima, te sposobnostima radnika, radniku otkazati dosadašnji ugovor i ponuditi izmjenjeni ugovor o radu.

Članak 13.

(1) Sistematizaciju poslova Društva, opis radnih mjesta te uvjete za određeno radno mjesto određuje odlukom Direktor Društva.

Članak 14.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Članak 15.

- (1) Prije sklapanja ugovora o radu radnik se za poslove s posebnim uvjetima rada mora uputiti na liječnički pregled.
- (2) Za ostale poslove, radnik se može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti, s tim da troškove pregleda snosi Poslodavac.

Članak 16.

- (1) Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

4. PROBNI RAD

Članak 17.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- (2) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.
- (3) Probni rad i njegovo trajanje za pojedinog radnika, utvrđuje se ugovorom o radu. Probni rad prati i daje ocjenu neposredni rukovoditelj radnika. Ako radnik ne zadovolji u probnom roku (a prije isteka probnog roka), dati će mu se otkaz ugovora o radu, u skladu sa zakonom.
- (4) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje 7 (sedam) dana.
- (5) Tijekom probnog rada plaća utvrđena ugovorom o radu sukladno odredbama ovog Pravilnika i ugovora o radu, umanjuje se za 10%.
- (6) Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.
- (7) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 5. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.
- (8) Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci.

5. PRIPRAVNICI

Članak 18.

- (1) Osobe koje se prvi put zapošljavaju u zanimanju za koje su se školovale, zasnivaju radni odnos kao pripravnici.

(2) Ako zakonom nije drugačije određeno, osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje ovisno o stupnju stručne spreme, kako slijedi:

1. za pripravnika VII stupnja stručne spreme – dvanaest mjeseci,
2. za pripravnika V i VI stupnja stručne spreme – devet mjeseci,
3. za pripravnika IV stupnja stručne spreme – šest mjeseci.

Članak 19.

(1) Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu, a imenuje ga Direktor Društva.

(2) Mentor mora imati najmanje istu razinu obrazovanja kao i pripravnik.

Članak 20.

(1) Pripravnik ostvaruje pravo na plaću u visini od 70% plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

Članak 21.

(1) Rad pripravnika ocjenjuje povjerenstvo koje se sastoji od dva člana, koje imenuje Direktor Društva i mentora.

(2) Povjerenstvo iz članka 19. ovog Pravilnika dužna je 8 (osam) dana prije završetka pripravničkog staža pismeno obavijestiti Direktora o znanju i osposobljenosti pripravnika za samostalni rad.

(3) Ako po ocjeni povjerenstva pripravnik ne zadovolji na radu, Poslodavac mu može redovito otkazati i prije isteka pripravničkog staža.

Članak 22.

(1) Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme.

(2) Pripravnički staž traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

6. OBRAZOVANJE I STRUČNO USAVRŠAVANJE

Članak 23.

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

(2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

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

Članak 24.

(1) Obrazovanje radnika podrazumijeva stjecanje određenog naziva i/ili višeg stupnja obrazovanja (stručne spreme) odnosno kvalifikacije od one koju radnik ima.

(2) Stručno usavršavanje radnika podrazumijeva usavršavanje radnih sposobnosti u okviru istog stupnja stručnog obrazovanja (stručne spreme), odnosno kvalifikacije koju radnik ima.

Članak 25.

(1) Vrste usavršavanja radnika su :

- seminari, tečajevi, treninzi, savjetovanja, predavanja, konzultacije, stručni posjeti, studijska putovanja, forumi, kongresi, konferencije i sl. što ih organiziraju druge organizacije i institucije.

Članak 26.

(1) Radnici se mogu uputiti na usavršavanje ako program usavršavanja obuhvaća materiju iz područja djelatnosti koje obavlja poslodavac, a koje je od interesa za poslodavca, jer bi takvim usavršavanjem radnik mogao uspješnije i stručnije obavljati poslove, odnosno ako je cilj usavršavanja upoznavanje novih metoda rada što će koristiti zaposleniku pri obavljanju njegovih poslova i zadataka.

(2) Radnici upućeni na usavršavanje imaju pravo na naknadu plaće i ostalih troškova sukladno odredbama ovoga Pravilnika.

Članak 27.

(1) Obveze radnika – polaznika tečaja obrazovanja i usavršavanja su u kontinuitetu pohađati i s uspjehom završiti tečaj, te po položenom svakom stupnju dostaviti kopiju svjedodžbe/uvjerenja u Sektor općih, pravnih, kadrovskih i komercijalnih poslova.

(2) Temeljna je obveza radnika uspješan završetak obrazovanja ili usavršavanja.

Članak 28.

(1) Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca uređuju se posebnim sporazumom između radnika i poslodavca.

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

7.1. Mjere za zaštitu života i zdravlja radnika

Članak 29.

(1) Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu života i zdravlja radnika na radu a osobito:

održavati uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, obavještavati radnike o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu u skladu s posebnim zakonima.

(2) Prije početka rada, Poslodavac je dužan radnika upoznati s mjerama zaštite na radu i svim pravima i obvezama u području zaštite, odnosno dužan je radnika osposobiti za rad na siguran način na poslovima koje će obavljati.

(3) Radnik je dužan rad obavljati sukladno pravilima zaštite na radu propisanim Zakonom o zaštiti na radu, propisima donesenim na temelju Zakona, drugim propisima, uputama Poslodavca, odnosno njegovih ovlaštenika i uputama proizvođača strojeva i uređaja, osobnih zaštitnih sredstava i radnih tvari, raditi s dužnom pozornošću vodeći računa da tijekom rada ne ugrožava svoj život i zdravlje, život i zdravlje drugih radnika, sigurnost opreme i uređaja, da ne ugrožava i onečišćuje okoliš, a posebno je dužan:

- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti osposobljavanju za rad na siguran način na koje je upućen
- prije rasporeda na radno mjesto i tijekom rada pristupiti pregledu zdravstvenog stanja odnosno utvrđivanja radne sposobnosti
- pri radu koristiti propisana osobna zaštitna sredstva
- surađivati s Poslodavcem ili njegovim ovlaštenikom, te s povjerenikom radnika za zaštitu na radu u rješavanju svih pitanja zaštite na radu
- odmah izvijestiti Poslodavca ili njegovog ovlaštenika te svojeg povjerenika o svakoj činjenici za koju opravdano smatra da predstavlja neposrednu opasnost po sigurnost i zdravlje kao i bilo kojem nedostatku u sustavu zaštite na radu.
- provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

Članak 30.

(1) Maloljetnici, trudnice i dojilje se ne smiju zaposliti na poslovima s štetnim utjecajima.

(2) Poslodavac ne smije prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposliti maloljetnika na poslovima na kojima maloljetnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja te sposobnosti.

(3) Poslodavac je obavezan trudnici, odnosno ženi koja doji dijete, na njezin prijedlog, ponuditi sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

(4) Ako radnica iz stavka 3. ovoga članka radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac joj je dužan ponuditi sklapanje sporazuma kojim će se odrediti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće uglavke ugovora o radu.

(5) Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 4. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust uz naknadu plaće sukladno posebnom propisu.

(6) Istekom vremena iz stavka 4. ovoga članka, prestaje i sporazum iz stavka 4. ovoga članka te se radnica vraća na poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

(7) Sporazum iz stavka 4. ovoga članka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Članak 31.

(1) Radnik koji tijekom korištenja prava na roditeljske i roditeljske vremenske potpore sukladno posebnom zakonu, namjerava mijenjati način korištenja tog prava ili namjerava ponovno uspostaviti neiskorišteno pripadajuće pravo, dužan je o tome obavijestiti

Poslodavca sukladno posebnom zakonu.

(2) Poslodavac je dužan, sukladno posebnom zakonu, na pisanu obavijest iz stavka 1. ovoga članka, izdati pisanu izjavu o svojoj suglasnosti s iskazanom namjerom, a u slučaju izvanrednog povećanja opsega rada, više sile i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, svojom izjavom može iskazati neprihvatanje takve radnikove namjere.

(3) Ako Poslodavac ne izda pisanu izjavu iz stavka 2. ovoga članka u roku od 15 dana, smatra se da je suglasan s iskazanom namjerom radnika iz stavka 1. ovoga članka.

(4) Ako Poslodavac izjavom i na način iz stavka 2. ovoga članka ne prihvati namjeru radnika iz stavka 1. ovoga članka, radnik može odustati od najave korištenja tih prava.

7.2. Mjere za zaštitu privatnosti radnika

Članak 32.

(1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

(2) Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa kao i podatke vezane uz obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i druge ukoliko su bitni za radni odnos. Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi Poslodavca. Radnici koji ne dostave ovakve podatke snose štetne posljedice toga propusta.

(3) Netočni osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

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

(5) Poslodavac je dužan imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

(6) Poslodavac i osoba iz stavka 5. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

7.3. Mjere za zaštitu od diskriminacije

Članak 33.

(1) Zabranjuje se diskriminacija na osnovi rase, etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije prilikom ostvarivanja svih prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom a osobito rada i radnih uvjeta, kriterija za odabir i uvjete pri zapošljavanju te napredovanju; pristup svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije.

Članak 34.

- (1) Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj radnika po osnovi iz članka 30. ovog Pravilnika.
- (2) Diskriminacijom se smatra i stavljanje radnika u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz članka 33. ovog Pravilnika.
- (3) Zabranjeno je nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva u odnosu na sva prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom.

Članak 35.

- (1) Izravna diskriminacija predstavlja postupanje uvjetovano nekim od osnova iz članka 33. ovoga Pravilnika kojim se radnik stavlja ili je bio stavljen ili bi mogao biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugog radnika u usporedivoj situaciji.
- (2) Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti radnike u nepovoljniji položaj po osnovi iz članka 30. ovoga Pravilnika, u odnosu na druge radnike u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Članak 36.

- (1) Mjere za zaštitu od diskriminacije su slijedeće:
 1. Navođenje naziva radnog mjesta u ženskom ili muškom rodu u svim odlukama vezanim uz raspored na radno mjesto radnika.
 2. Omogućavanje jednake mogućnosti zapošljavanja, napredovanja, prekvalifikacije, te usavršavanja svim potencijalnim kandidatima odnosno radnicima.

Članak 37.

- (1) Iznimno od članka 33. ovog Pravilnika ne smatra se diskriminacijom stavljanje u nepovoljniji položaj u slijedećim slučajevima:

1. kada je takvo postupanje određeno zakonom u cilju očuvanja zdravlja i prevencije kaznenih i prekršajnih djela, te kada su upotrijebljena sredstva primjerena i nužna cilju koji se želi postići,
2. pozitivne akcije, odnosno kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa, mjera ili odluka u cilju poboljšanja položaja etničkih, vjerskih, jezičnih ili drugih manjina ili drugih skupina građana ili osoba diskriminiranih po osnovama iz Zakona o suzbijanju diskriminacije,
3. pogodovanja trudnicama, starijim osobama, osobama s pravnom obvezom uzdržavanja koje redovito ispunjavaju obvezu uzdržavanja i osobama s invaliditetom u cilju njihove zaštite kada je takvo postupanje temeljeno na odredbama zakona, podzakonskog akta, programa i mjera,
4. u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike povezane s nekim od osnova iz članka 33. ovoga Pravilnika

predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeren,

5. određivanja najniže dobi i/ili profesionalnog iskustva i/ili stupnja obrazovanja kao uvjeta za zasnivanje radnog odnosa ili kao uvjeta za stjecanje drugih pogodnosti vezanih uz radni odnos kada je to predviđeno posebnim propisima.

7.4. Mjere za zaštitu dostojanstva radnika

Članak 38.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

(2) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

(3) U cilju zaštite dostojanstva radnika, Poslodavac će naročito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru obvezne radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine, te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost različitim oblicima uznemiravanja.

Članak 39.

(1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 33. ovoga Pravilnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Članak 40.

(1) Spolno uznemiravanje predstavlja osobito ali ne isključivo: ponavljano neželjeno upućivanje verbalnih i fizičkih prijedloga spolne naravi drugoj osobi, fizičko napastovanje, ponavljano neželjeno iznošenje šala i opaski koje su spolno obojene, uključujući referiranje na spol i spolnu orijentaciju, ruganje i ismijavanje koje je spolno obojeno, izlaganje spolno uvredljivoga i uznemirujućega materijala, zahtijevanje spolnih usluga.

Članak 41.

(1) Poslodavac je dužan imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

(2) Osobe iz stavka 1. ovoga članka mogu biti radnici ili osobe koje nisu u radnom odnosu kod poslodavca.

(3) Poslodavac je dužan, u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz stavka 1. ovoga članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

Članak 42.

(1) Kada osobe iz članka 41. ovog Pravilnika prime pismenu pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, dužni su u roku od 8 (osam) dana od dostave iste ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

(2) Pritom može donijeti odluku o privremenim mjerama za zaštitu dostojanstva radnika do završetka postupka ispitivanja pritužbe.

Privremene mjere mogu biti:

- oslobađanje radnika koji je podnio pritužbu od obveze rada,
- udaljenje s rada radnika protiv kojega je podnesena pritužba,
- oslobađanje radnika od obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu

Članak 43.

(1) U postupku ispitivanja pritužbe, osobe iz članka 41. ovog Pravilnika, ispitat će radnika koji je pritužbu donio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuju osobe iz članka 41. ovog Pravilnika i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku kao što su sindikalni povjerenik ili sindikalni predstavnik, osoba protiv koje je pritužba podnesena i sl.

Članak 44.

(1) Ako osobe iz članka 41. ovog Pravilnika ne poduzmu mjere za sprječavanje uznemiravanja ili ako su mjere koje su poduzete 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 8 (osam) dana zatražio zaštitu pred nadležnim Općinskim sudom u Zadru.

Članak 45.

(1) Ukoliko postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će ovlaštene osobe zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu ovlaštenoj osobi i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim Općinskim sudom u Zadru i o tome obavijestio Poslodavca u roku od 8 (osam) dana od dana prekida rada.

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

Članak 46.

(1) Ako se utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, osobe iz članka 41. ovog Pravilnika će upozoriti ovlašteno tijelo Poslodavca na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se spriječava nastavak uznemiravanja, odnosno spolnog uznemiravanja. U tu svrhu osobi koja uznemirava ili spolno uznemirava radnika, treba predložiti sklapanje ugovora o radu za druge poslove, tj. dati joj otkaz s ponudom izmjenjenog ugovora. Ukoliko ta osoba, radnik odbije potpisati izmjenu ugovora o radu, dati će joj se izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 47.

(1) Ako se radi o težem uznemiravanju ili spolnog uznemiravanja radnika, Poslodavac će na pismeni prijedlog ovlaštenog tijela, takvoj osobi dati izvanredan otkaz ugovora o radu.

Članak 48.

(1) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost su odgovorne osoba iz članka 41. ovog Pravilnika koje su rješavale pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene. Činjenica da su upozorene mora biti unesena u zapisnik.

Članak 49.

(1) Ako se radi o blažem uznemiravanju radnika i ako postoje izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti, osobi koja uznemirava, može se dati strogo upozorenje i opomena.

Članak 50.

(1) Ukoliko se u postupku utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan od osobe s kojom redovito dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova, a koja ne radi kod Poslodavca, osobe iz čl. 41. ovog Pravilnika mogu:

1. pisano upozoriti tu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja radnika poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom
2. o uznemiravanju obavijestiti Poslodavca te osobe i zahtijevati od njega da poduzme odgovarajuće mjere
3. trajno osloboditi radnika obveze obavljanja poslova kod kojih se dolazi u doticaj s tom osobom ili
4. ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

8. TAJNOST POSLOVNIH I OSOBNIH PODATAKA

Članak 51.

- (1) O svim značajnim pitanjima poslovanja Društva, bilo da su poslovne ili osobne naravi, o pojedinostima organizacije i ustroja Društva kao i o poslovnom programu i postupcima, podaci kojima se u obavljanju svojih radnih obveza koriste radnici smatraju se poslovnom tajnom.
- (2) Član Radničkog vijeća dužan je čuvati poslovnu tajnu koju je saznao u obavljanju ovlaštenja danih mu Zakonom o radu, za vrijeme i nakon isteka izbornog razdoblja. Poslovnu tajnu predstavljaju podaci koji su kao poslovna tajna određeni zakonom, drugim propisom ili općim aktom trgovačkog društva, zbog čijeg bi priopćavanja neovlaštenoj osobi mogle nastupiti štetne posljedice za gospodarske interese društva.
- (3) Ponašanje suprotno stavku 1. i stavku 2. ovog članka smatrati će se nanošenjem štete ugledu Društva, te teškom povredom obveza iz radnog odnosa.

9. UVJETI ZA RAD SINDIKATA

Članak 52.

- (1) Sindikat djeluje kod Poslodavca u skladu s sindikalnim pravilima te Zakonom.
- (2) Sindikat je dužan odluku o izboru odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika dostaviti Poslodavcu u roku od 30 dana od izbora odnosno imenovanja.
- (3) Sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja njegove funkcije te 6 (šest) mjeseci nakon prestanka njenog obavljanja ne može se bez prethodne suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu, niti ga se smije na bilo koji način dovesti u manje povoljan ili podređen položaj u odnosu na druge radnike.

Članak 53.

- (1) Radnik ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog članstva u sindikatu, a osobito nije dopušteno:
 1. ugovor o radu s određenim radnikom sklopiti pod uvjetom da on ne stupi u sindikat, odnosno pod uvjetom da istupi iz sindikata,
 2. otkazati ugovor o radu ili na drugi način staviti radnika u nepovoljniji položaj od ostalih radnika, zbog njegovog članstva u sindikatu ili sudjelovanja u sindikalnim djelatnostima izvan radnoga vremena, a uz suglasnost Poslodavca i za vrijeme radnoga vremena.
- (2) Članstvo u sindikatu i sudjelovanje u djelatnostima sindikata ne smije biti okolnost na kojoj Poslodavac temelji odluku o sklapanju ugovora o radu, promjeni poslova koje radnik obavlja, odnosno mjesta rada, stručnom obrazovanju, napredovanju, plaćanju, socijalnim davanjima i prestanku ugovora o radu.
- (3) Poslodavac se ne smije koristiti prisilom u korist ili protiv bilo kojega sindikata. Poslodavac se obvezuje da svojim djelovanjem i aktivnostima neće ni na koji način onemogućavati rad Sindikata, sindikalno organiziranje i pravo svakog radnika da bude člana Sindikata.
- (4) Poslodavac se obvezuje da će o svom trošku Sindikatu odnosno podružnici Sindikata osigurati prostorije unutar Društva za održavanje sastanaka, uporabu telefona i telefaksa, umnožavanje dokumenata potrebnih za rad Sindikata te da će na zahtjev i u skladu s

uputama sindikata, a uz prethodnu pisanu suglasnost radnika – člana sindikata, obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu te je redovito uplaćivati na račun Sindikata.

10. UVJETI ZA RAD RADNIČKOG VIJEĆA

Članak 54.

(1) Radničko vijeće zasjeda i na drugi način obavlja svoje poslove u radno vrijeme.

(2) Odnos radničkog vijeća i Poslodavca temelji se na povjerenju i međusobnoj suradnji. Poslodavac ne smije članove radničkog vijeća povlašćivati, a niti stavljati u nepovoljniji položaj od drugih radnika.

11. RADNO VRIJEME

Članak 55.

(1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

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

(3) Puno radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.

Članak 56.

(1) Poslodavac će pisanom odlukom utvrditi početak i završetak radnog vremena, preraspodjelu, te raspored radnog vremena koji ne mora za sve ustrojstvene jedinice Poslodavca biti isti, ovisno o načinu i potrebama rada.

Članak 57.

(1) Ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme kada priroda i opseg posla ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

(2) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

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

(4) Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

(5) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, naknada za božićne blagdane) i sl. utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

11.1. Skraćeno radno vrijeme

Članak 58.

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se sukladno posebnom propisu.

11.2. Prekovremeni rad

Članak 59.

- (1) Radnik je dužan raditi i duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim slučajevima prijeke potrebe.
- (2) Odluku o potrebi prekovremenog rada donosi direktor ili rukovoditelj ili voditelj organizacijske jedinice, ukoliko ga direktor na to ovlasti.
Poslodavac će radniku prije početka prekovremenog rada izdati pisani zahtjev za prekovremeni rad, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada. U takvom slučaju poslodavac će radniku dati usmeni zahtjev za prekovremeni rad kojeg je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Za sate ostvarene u prekovremenom radu, radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću.
- (4) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
- (5) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.
- (6) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

11.2.a Raspored radnog vremena

Članak 60.

- (1) Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.
- (2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.
- (3) O rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.
- (4) Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.
- (5) U slučaju nastanka prijeke potrebe (okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom) za radom

radnika, kada je potrebno izmijeniti raspored radnog vremena poslodavac je do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

11.2.b Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 60a.

1) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

(2) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.

(3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

(4) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

11.3. Preraspodjela radnog vremena

Članak 61.

(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti sporazumom sklopljenim između Poslodavca i Radničkog vijeća tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(3) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

(4) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

(5) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.

11.4. Rad u smjenama

Članak 62.

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

- (2) Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.
- (3) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

11.5. Noćni rad

Članak 63.

- (1) Noćni rad je rad radnika koji se, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana, ako za određeni slučaj drugim zakonom, drugim propisom, sporazumom sklopljenim između Poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno.
- (2) Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnoga rada.
- (3) Voditelji organizacijskih jedinica dužni su pri utvrđivanju dnevnog rasporeda radnog vremena voditi računa da rad radnika iz stavka 2. ovoga članka ne smije trajati duže od osam sati.
- (4) Poslodavac ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlašteni liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta.
- (5) Zabranjen je noćni rad maloljetnika.

11.6. Obveze Poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima

Članak 64.

- (1) Poslodavac te rukovoditelji ili voditelji organizacijskih jedinica Poslodavca dužni su pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja noću ili u smjeni.
- (2) Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupni su u svako doba.
- (3) Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, poslodavac je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu.
- (4) Troškove zdravstvenog pregleda iz stavka 3. ovoga članka snosi Poslodavac.
- (5) Ako se zdravstvenim pregledom iz stavka 3. ovoga članka utvrdi da noćni radnik zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, Poslodavac mu je dužan rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada.
- (6) Ako Poslodavac radniku iz stavka 5. ovoga članka ne može osigurati obavljanje poslova izvan noćnoga rada, dužan mu je ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnoga rada za koje je sposoban, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

11.7. Pripravnost

Članak 65.

- (1) Pripravnost je obveza radnika odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.
- (2) Vrijeme pripravnosti i naknada za istu uređuju se ugovorom o radu.
- (3) Razdoblje u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca nije radno vrijeme.

12. ODMORI I DOPUSTI

12.1. Stanka

Članak 66.

- (1) Radnik koji radi najmanje 6 (šest) sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na stanku u trajanju od 30 minuta koja se koristi u tijeku rada.
- (2) Vrijeme korištenja stanke pisanom odlukom određuje Direktor.

12.2. Dnevni odmor

Članak 67.

- (1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 (dvadeset četiri) sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

2.3. Tjedni odmor

Članak 68.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 (dvadeset četiri) sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 66. ovog Pravilnika.
- (2) Odmor iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.
- (3) Ako radnik ne može koristiti odmor na način iz stavka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.
- (4) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ne mogu iskoristiti odmor iz stavka 1. i 2. ovoga članka zbog objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje 24 (dvadeset četiri) sata, uz koji se ne pribraja dnevni

odmor iz članka 66. ovoga Pravilnika.

(5) Odluku o potrebi rada na dan tjednog odmora donosi Direktor ili po ovlaštenju direktora, rukovoditelj ili voditelj organizacijske jedinice.

12.4. Godišnji odmor

Članak 69.

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

(2) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.

(3) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa. Iznimno, od stavka 1. ovog članka, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

(4) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 70.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 71.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora određuje Direktor u skladu sa zakonom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te o rasporedu obavještava radnike.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada, te mogućnosti za odmor i razonodu raspoložive radnicima.

(2) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca pismenim putem najmanje 3 (tri) dana prije, ako nije određeno drugačiji rok.

Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 72.

(1) Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg propisanog člankom 68. ovoga Pravilnika, može se odrediti Pravilnikom o radu ili Ugovorom o radu.

(2) Blagdani i neradni dani određeni Zakonom i dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(3) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

(4) Iznimno od odredbe stavka 1. i 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

(5) Dodatan broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi radnog staža, složenosti posla, ostvarenom učinku, socijalnim kriterijima, i to :

1. Prema složenosti posla i uvjetima rada:

- ako se nalazi na rukovodećem mjestu na koje ga imenuje Gradsko vijeće ili Skupština.....25 radnih dana
- ako radi na radnom mjestu stručnog suradnika, rukovoditelja ili voditelja.....22 radna dana
- ako radi na radnom mjestu za koje je kao uvjet utvrđena visoka stručna sprema.....21 radni dan
- ako radi na radnom mjestu za koje je kao uvjet utvrđena viša stručna sprema.....20 radnih dana
- ako radi na radnim mjestima za koje je kao uvjet utvrđena srednja stručna sprema.....20 radnih dana
- ostalim radnicima20 radnih dana

2. Prema radnom stažu:

- preko 5 - 10 godina.....2 radna dana
- preko 10 - 15 godina.....4 radna dana
- preko 15 - 20 godina.....6 radnih dana
- preko 20 - 25 godina.....8 radnih dana
- preko 25 - 30 godina.....10 radnih dana
- preko 30 - 35 godina.....12 radnih dana
- više od 35 godina radnog staža.....14 radnih dana

3. Prema socijalnim prilikama radnika:

- invalidi2 radna dana
- roditelji, posvojitelji ili staratelji s jednim malodobnim djetetom2 radna dana
- roditelji, posvojitelji ili staratelji za svako daljnje malodobno dijete1 radni dan
- samohrani roditelji, posvojitelji ili staratelji za svako malodobno dijete još2 radna dana
- roditelji, posvojitelji ili staratelji hendikepiranog djeteta bez obzira na ostalu djecu3 radna dana

(6) Radnici koji po kriterijima iz prethodnog stavka ostvare veći broj dana godišnjeg odmora od 30 dana, mogu koristiti najviše 30 radnih dana godišnjeg odmora.

(7) Maloljetni radnici te radnici koji rade na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, imaju za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 5 (pet) tjedana. Tjedni se preračunavaju u dane ovisno o tome da li je radnicima subota određena kao radni dan ili ne.

Članak 73.

(1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u 2 (dva) dijela ili drukčije u dogovoru s Poslodavcem.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje 10 (deset) radnih dana neprekidno, mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

(3) Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

(4) Ukoliko isti ne iskoristi do 30. lipnja iduće godine, gubi pravo na korištenje tog dijela godišnjeg odmora.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 74.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti, rodiljnog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta, te dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo koristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, osim ako godišnji odmor nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, tada radnik ima pravo koristiti godišnji odmor do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

13. Plaćeni dopust

Članak 75.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobađanje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 7 radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji, i to:

- | | |
|---|--------------------------|
| 1. stupanje u brak..... | 5 radnih dana |
| 2. porođaj supruge..... | 5 radnih dana |
| 3. selidbe iz jednoga stana u drugi..... | 2 radna dana |
| 4. selidba iz jednog mjesta u drugo..... | 3 radna dana |
| 5. smrti člana uže obitelji..... | 5 radnih dana |
| 6. smrti roditelja bračnog druga..... | 2 radna dana |
| 7. prilikom teže bolesti člana uže obitelji | 3 radna dana |
| 8. dragovoljno davanje krvi..... | 2 radna dana |
| 9. obrazovanje za potrebe Poslodavca, Radničkog vijeća ili Sindikata..... | u dogovoru s Poslodavcem |

(2) Članom uže obitelji iz stavka 1., točka 5. i 7. ovog članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici (srodnici po krvi u pravoj liniji su: majka i otac, sin i kći, baka i djed, unuk i unuka, pradjed i prabaka), braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

(3) Dopust pod točkom 8. stavka 1. gore navedenog članka koristi se u dogovoru s

poslodavcem, a najkasnije u roku od tri mjeseca od ostvarivanja prava.

(4) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

(5) Radnik ima pravo na plaćeni dopust i više od 7 (sedam) radnih dana a najviše 30 (trideset) radnih dana za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada.

(6) Za vrijeme plaćenog dopusta radnik ima pravo na naknadu u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u prethodna 3 (tri) mjeseca prije korištenja plaćenog dopusta.

(7) Plaćeni dopust može biti odobren samo na temelju pismene zamolbe radnika i uz dokaz o osnovanosti zahtjeva.

(8) Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac.

14. Neplaćeni dopust

Članak 76.

(1) Radniku se može na njegov zahtjev i u skladu s odredbama Zakona o radu odobriti neplaćeni dopust, ukoliko 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 drugačije određeno.

(2) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

(3) Pod pružanjem osobne skrbi, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji (*supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu*) ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga. Pod istim kućanstvom, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

(5) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 3. ovoga članka.

(6) 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.

(7) Ako se neplaćeni dopust odobrava u trajanju do 30 (trideset) dana, radnik ne ostvaruje pravo na plaću, naknadu plaće niti ostala primanja na osnovu rada, a za navedeno razdoblje Poslodavac će platiti doprinose za mirovinsko i zdravstveno osiguranje sukladno zakonskim propisima.

(8) Odluku o neplaćenom dopustu donosi Poslodavac.

15. Odsutnost s posla

Članak 76.a

1) 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.

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

16. OSNOVNA PRAVA I OBVEZE RADNIKA

Članak 77.

(1) Radnik je dužan osobno obavljati preuzeti posao prema uputama koje je dobio u skladu s naravi i vrstom posla od strane rukovoditelja ili voditelja organizacijske jedinice.

Članak 78.

(1) Radnik je dužan u svom radu pridržavati se odredaba zakona, drugih propisa, ovoga Pravilnika, ugovora o radu i drugih pravnih akata koji ga obvezuju.

Članak 79.

(1) Prije početka rada, radniku se omogućuje da se upozna s propisima o radnim odnosima te o zaštiti na radu, a upoznaje ga se i sa sigurnim načinom rada i s organizacijom rada.

(2) Radnik obavlja poslove naznačene u opisu poslova onog radnog mjesta za koje ima sklopljen ugovor o radu s Poslodavcem.

(3) Svako radno mjesto ima svoj naziv, opis poslova, koeficijent, te potrebne uvjete naznačene u Pravilniku o unutarnjem ustroju i organizaciji radnih mjesta sa popisom i opisom poslova

(4) Pod uvjetima za obavljanje poslova radnog mjesta podrazumijeva se stupanj stručne spreme, odnosno kvalifikacije, potreban staž u struci i posebna znanja i uvjeti, te tražena izobrazba i usavršavanje sukladno sistematizaciji radnog mjesta.

Članak 80.

(1) Poslove radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta sa popisom i opisom poslova iz prethodnog članka radnici obavljaju na adresi sjedišta Poslodavca ili na drugim mjestima u kojima Poslodavac obavlja svoju registriranu djelatnost.

(2) U slučaju potrebe posla ili zbog drugih važnih razloga, radnik se može sukladno odluci Poslodavca, uputiti na drugo mjesto rada gdje Poslodavac obavlja svoju registriranu djelatnost u skladu s odredbama ugovora o radu i Zakona.

Članak 81.

(1) U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadne potrebe zamjene nekog radnika, povećanja opsega posla koje se nije moglo predvidjeti, zastoja u obavljanju određenih poslova i sličnih izvanrednih okolnosti), radnik je dužan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnog mjesta na koje je radnik primljen. Nalog za obavljanje poslova daje Direktor.

(2) U slučaju da radno mjesto na koje je radnik privremeno raspoređen ima veći koeficijent od onog radnog mjesta na kojem je radnik radio prije privremene raspodjele, radnik/ca ima pravo na razliku u koeficijentu obračunatu na način broj dana umnožen s razlikom u koeficijentu

(3) Razlika se isplaćuje prilikom prvog slijedećeg obračuna plaće na temelju pisanog naloga rukovoditelja ili voditelja organizacijske jedinice koji je rasporedio radnika na drugo radno mjesto.

17. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 82.

(1) Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima.
3. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
4. kada radnik navrší 65 (šezdesetpet) godina života i 15 (petnaest) godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
5. sporazumom radnika i Poslodavca,
6. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
7. otkazom,
8. odlukom nadležnog suda,
9. ako ugovor o radu nije prestao u postupku likvidacije ili prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima, ugovor o radu prestaje najkasnije brisanjem društva iz sudskog registra.

Članak 83.

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

Članak 83A.

(1) Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Redoviti otkaz

Članak 84.

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

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

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

(3) U slučaju iz st. 1. podtočka 2. ovog članka, rukovoditelj ili voditelj organizacijske jedinice, obavezan je pismeno izvijestiti Direktora.

(4) Pisano izvješće mora sadržavati činjenice koje pokazuju da radnik nije u mogućnosti, odnosno da nije sposoban izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa.

(5) Kod poslovno uvjetovanog otkaza radniku, poslodavac ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu, na istim poslovima zaposliti drugog radnika, a ako u tom roku nastane potreba za zapošljavanjem zbog obavljanja istih poslova poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojemu je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 85.

(1) U slučaju da radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene Zakonom, ovim Pravilnikom, ugovorom o radu i dr., Uprava može pod uvjetima i na način utvrđen Zakonom i ugovorom o radu radniku otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje sa Radničkim vijećem.

(2) Otkaz mora biti u pisanom obliku i obrazložen. Na trajanje otkaznog roka primjenjuju se odredbe Zakona ako ugovorom o radu nije određen duži otkazni rok. Zakonom određeno najmanje trajanje otkaznog roka za osobu s invaliditetom dodatno se uvećava za mjesec dana, osim ako je otkaz skrivila ta osoba.

Članak 86.

(1) U slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanoga skrivljenim ponašanjem radnika, Direktor je obavezan prethodno pismeno upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa, te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

(2) Upozorenje iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac nije dužan dati ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Izvanredni otkaz

Članak 87.

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

Članak 88.

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

(2) Neki od razloga zbog kojih Poslodavac može izvanredno otkazati ugovor o radu s radnikom :

1. namjerno i grubo odbijanje izvršenja obveza iz ugovora o radu,
2. zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
3. konzumiranje alkohola ili droge za vrijeme rada i pušenje u radnim prostorijama,
4. otuđenje ili uništenje imovine Poslodavca,
5. izazivanje nereda, tučnjave, te grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima ili korisnicima i sl.,
6. organiziranje štrajka ili sudjelovanje u istom protivno odredbama Zakona,
7. korištenje povjerljivih informacija u namjeri da sebi ili drugome priskrbi materijalnu korist,
8. širenje neistinih informacija o stanju Društva,
9. navođenje neistinih podataka ili davanje lažne dokumentacije prilikom zasnivanja ugovora o radu,
10. nezakonito raspolaganje sredstvima Društva ili činjenje drugih radnji kojima je Društvu nanesena znatna materijalna šteta,
11. zloupotreba službenog položaja,
12. namjerno prouzrokovanje štete u Društvu,
13. radnja ili propuštanje radnje na radu ili u svezi s radom koja u sebi ima elemente kaznenog djela,
14. krivotvorenje službenih dokumenata Društva,
15. vožnja službenih vozila Društva pod utjecajem alkohola,
16. odbijanje podvrgavanja alko testu,
17. obavljanje poslova Društva za svoj ili tuđi račun,
18. počinjenje kaznenog djela u svezi obavljanja gospodarske djelatnosti Društva,
19. uznemiravanje radnika zabranjeno ovim Pravilnikom i Zakonom,
20. krađa alata, materijala sirovina, dokumenata i drugih stvari Poslodavca,
21. diskriminacija radnika po bilo kojoj osnovi sukladno Zakonu o suzbijanju diskriminacije i ovim Pravilnikom,
22. iznošenje podataka koji se smatraju tajnom od strane osobe imenovane za primanje i rješavanje pritužbi vezanih uz zaštitu dostojanstva radnika,
23. ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje,
24. namjerno netočno i nekompletno vođenje evidencije o nazočnosti na poslu, uključujući evidencije iz elektronske kontrole nazočnosti na poslu i iz knjižica

- evidencije o radu (šihtricama),
25. drugi razlozi utvrđeni od strane Direktora, koji predstavljaju zapreku nastavka radnog odnosa.

Članak 89.

(1) Radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom i u sljedećim slučajevima:

- neopravdani izostanak s posla,
- učestalo kašnjenje na posao,
- tjelesni napad na drugog radnika,
- skrivljeno izvršavanje radnih obveza ispod prosjeka,
- neodazivanje na poziv Poslodavca ili od njega određene osobe za vrijeme trajanja pripravnosti,
- u drugim slučajevima utvrđenim od strane Poslodavca.

18. ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU

Članak 90.

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

(2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao. Ako se za svakog radnika ne može utvrditi koji dio štete je uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

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

Članak 91.

(1) Ako bi točno utvrđivanje štete prouzročilo nerazmjerne troškove, ona se može utvrditi u paušalnoj svoti.

Članak 92.

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

Članak 93.

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

(2) Pravo na naknadu štete odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku

- povredom njegovih prava iz radnog odnosa.
- (3) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.
 - (3) Na sva ostala pitanja u svezi s odgovornosti Poslodavca za štetu koju uzrokuje radniku i na štetu koju radnik uzrokuje Poslodavcu, a koja nisu uređena ovim Pravilnikom, primjenjuju se opći propisi obveznog prava.

19. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 94.

- (1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti Poslodavcu zahtjev za ostvarenje prava. O zahtjevu za ostvarenje prava odlučuje Direktor.
- (2) Ako Poslodavac u roku od 15 (petnaest) dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 (petnaest) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
- (3) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo i radnik na kojeg se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.

Članak 95.

- (1) Ako je zakonom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 (petnaest) dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja toga postupka.

20. DOSTAVLJANJE OTKAZA I ODLUKA RADNIKU

Članak 96.

- (1) Otkaz ugovora o radu i sve druge odluke kojima se odlučuje o pravima i obvezama iz radnog odnosa moraju se dostaviti radniku. Dostava se obavlja na radnom mjestu uz potpis radnika na kopiji akta koji se dostavlja. Dostava se može obaviti i putem pošte, odnosno po ovlaštenom pružatelju poštanskih usluga i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu.
- (2) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu, iznimno, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad, počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Članak 97.

(1) Ako radnik odbije primitak odluke ili otkaza na radnom mjestu, osoba koja dostavlja ostaviti će otkaz ili odluku na radnom mjestu radnika, a na kopiju će zabilježiti uz svoj potpis razlog odbijanja, mjesto gdje je otkaz ili odluka ostavljena i datum pokušaja dostave, te će istog dana kopiju odluke ili otkaza postaviti na oglasnu ploču Društva s naznakom datuma kada će se smatrati da je dostava valjano izvršena.

Članak 98.

(1) Ako se otkaz ili odluka radnika ne može dostaviti na radnom mjestu i zbog njegove odsutnosti s rada, dostavljanje će se izvršiti preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresi stanovanja koju je radnik zadnju prijavio Poslodavcu ili putem druge dostavne službe.

Dostava se smatra urednom, ako je primitak pošiljke svojim potpisom potvrdio radnik ili odrasli član njegovog kućanstva.

(2) Ukoliko se dostava ne bude mogla obaviti niti na toj adresi pokušati će se ponovo obaviti na adresu prebivališta iz evidencije MUP-a u skladu s odredbama Zakona o parničnom postupku. Ako se adresa koju je radnik naznačio Poslodavcu ne razlikuje od adrese koja je u evidenciji MUP-a, dostava će se još jednom pokušati obaviti na adresu koju je radnik zadnju prijavio Poslodavcu nakon isteka roka od 15 (petnaest) dana.

Ako ni ta ponovljena dostava ne uspije, obaviti će se stavljanjem pismena na oglasnu ploču Društva.

Članak 99.

U slučaju odbijanja prijema dostave, odnosno nemogućnosti dostave zbog nepravodobne dojave promjene adrese stanovanja od strane radnika, pismeno će se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca, a dostava će se smatrati urednom protekom roka od 3 (tri) dana od objave na oglasnoj ploči Društva.

21. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

Članak 100.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

(2) Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.

(3) Plaća i naknada plaće se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu. Plaća i naknada plaće u smislu ovog Pravilnika su plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

(4) Za izvršeni rad kod Poslodavca, radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

-osnovne odnosno ugovorene plaće,

-dodataka (*otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i sl.; uvećanje za navršene godine radnoga staža i sl.; stimulacija i sl.*).

-ostalih primitaka (*primici radnika koje poslodavac radniku isplaćuje u novcu ili naravi*)

(5) Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti sukladno posebnom Zakonu.

21.1. Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 101.

(1) Osnovna plaća radnika za radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi, za tekući mjesec, izračunava se množenjem koeficijenta sa utvrđenom osnovicom plaće u eurima, na temelju sati rada utvrđenih iz evidencija nazočnosti na poslu, uključujući evidencije elektronske kontrole i iz knjižica evidencija o radu, te stimulacijom.

(2) Koeficijent za svako radno mjesto nalazi se u Tarifnom prilogu ovog Pravilnika

Članak 102.

(1) Osnovica iz članka 101. ovog Pravilnika određuje se Kolektivnim ugovorom

21.2. Dodaci na osnovnu plaću

Članak 103.

(1) Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu ukupnog radnog staža za 0,5 %.

Članak 104.

(1) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću i to:

- za rad u dane blagdana i neradne dane propisane zakonom za 50%
- za svaki sat rada nedjeljom za 50%
- za prekovremeni rad za 50%
- za noćni rad za 30%
- za rad u drugoj smjeni ukoliko radnik tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca posao obavlja u različitim smjenama 10%

(2) Ukoliko se rad radnika obavlja uz istodobno prisustvo više posebnih uvjeta, dodaci se kumuliraju.

(3) U slučaju kada radnik radi na radnom mjestu s posebnim, otežanim uvjetima rada, ima pravo na sljedeće povećanje osnovne plaće:

- rad sa kombiniranim bagerima i velikim strojevima25 %
- rad na visini (čišćenje bedema, orezivanje visokih stabala i sl) gdje je onemogućen prilaz hidrauličnom platformom.....20%
- rad sa malim motornim strojevima za koje je potrebno stručno osposobljavanje (motorna pila , čistač , trimer, motorna freza..... 15%
- preuzimanje pokojnika pod posebnim uvjetima (prometne nesreće i sl., zarazne bolesti, raspadna stanja ..).....25%
- rad s ručnim vrtlarskim alatima, rad sa strankama u cvjećarnicama, rad u radionici vjenaca, te rad sa strankama u rasadničarskoj proizvodnji.....5%
- rad pri obavljanju ukopa (spuštanje, odnosno unošenje lijesa u grobnicu).....3,00 eura (neto)
- rad pri obavljanju ukopa (prihvat lijesa u grobnici, zazidavanje police, zatvaranje grobnice ili zemljanog groba)..... 5,00 eura (neto)

(3) Ukoliko se rad radnika obavlja uz istodobnu nazočnost više posebnih uvjeta, dodaci se kumuliraju.

(4) Radniku se dodatak isplaćuje samo za efektivno vrijeme utrošeno za rad na radnom mjestu s posebnim, otežanim uvjetima rada.

(5) Dodatak na osnovnu plaću može se isplatiti i na temelju posebnih odluka Direktora.

Članak 105.

(1) Radnicima koji fizički obavljaju poslove oblačenja pokojnika, poslove ekshumacije, te radnicima koji su nazočni tijekom cijelog trajanja ekshumacije, isplatit će se 40 % od ukupno naplaćenog iznosa za navedenu ekshumaciju ili oblačenje, kojeg naplati Društvo i to na način da se tih 40% razdjeli na radnike.

(2) Iznos iz stavka 1. ovog članka isplatit će se radnicima kao naknada za izvršene poslove.

21.3. Stimulacija

Članak 106.

(1) Za ostvarivanje iznadprosječnih, stvarno utemeljenih rezultata rada pojedinog radnika, radniku se može isplatiti stimulativni dio plaće.

(2) Stimulativni dio plaće iz st. 1. ovog članka određuje se u postotku od plaće radnika za taj mjesec, a najviše do 30%.

(3) Odluku o isplati stimulativnog dijela plaće, ovisno o rezultatima rada, donosi za svakog pojedinog radnika Uprava Društva na obrazloženi prijedlog neposrednog rukovoditelja ili voditelja,

(4) Za radnike koji obavljaju rukovodeće poslove obrazloženi prijedlog za isplatu stimulativnog dijela plaće donosi Uprava Društva,

(5) Pri donošenju odluke o isplati stimulativnog dijela plaće u obzir se uzima plan poslovanja, količina i kvaliteta izvršenog rada, rokovi i ažurnost u obavljanju pojedinih radnih zadataka, ostvareni financijski efekti, stupanj samostalnosti i kreativnosti u obavljanju poslova, doprinos poslovnom ugledu Poslodavca, odnos prema radnicima Poslodavca i strankama

(6) Stimulacija radi osobito uspješnog obavljanja posla isplatiti će se radniku na prvom sljedećem obračunu plaće.

21.4. Naknada plaće

Članak 107.

(1) Za razdoblje kada radnik, iz opravdanih razloga, određenih zakonom ili drugim propisima koji obvezuju Poslodavca, ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Članak 108.

(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 109.

(1) Za dane blagdana i neradne dane određene zakonom, radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

(2) Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblja prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

(3) Ako radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

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

(5) Za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust prema odredbama ovog Pravilnika, radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 110.

(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada u visini od 80% plaće koje je osiguraniku isplaćena u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu.

Članak 111.

(1) Radnik i njegova obitelj ima pravo jednokratnu na potporu do visine neoporezivog dijela u sljedećim slučajevima:

- smrti djelatnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanju službe, odnosno rada.....prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak i troškove pogreba,
- smrt djelatnika (izvan posla).....prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak i troškove pogreba koji mogu biti u maksimalnom iznosu od 464,53 eura uključujući PDV
- smrt supružnika, djeteta i roditeljaprema važećem Pravilniku o porezu na dohodak (*u slučaju smrti člana uže obitelji radnika, Poslodavac upućuje pogrebni vijenac na ime tvrtke u srednjoj vrijednosti*),
- nastanka teške invalidnosti djelatnika, djece i supružnika.....prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak
- bolovanja duža od 90 dana.....prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak
- participacija pri kupnji prijeko potrebnih lijekova ili pomagala.....prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak.
- Rođenje djeteta140,00 eura (neto).

(2) Radnik ostvaruje pravo na potporu na temelju pismene molbe s dokazom o zadovoljavanju uvjeta, predane Poslodavcu u roku do 3 (tri) mjeseca od nastanka uvjeta za isplatu potpore.

(3) Pravo iz stavka 1., točka 1 ovog članka ostvaruje se na temelju pismenog zahtjeva s priloženom dokumentacijom, koji podnosi obitelj preminulog radnika.

21.5. Rokovi i razdoblje isplate plaće

Članak 112.

(1) Plaća se isplaćuje jednom mjesečno, a rok za uplatu je 15 (petnaesti) u mjesecu za prethodni mjesec. Poslodavac je dužan, najkasnije 15 (petnaest) dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Plaća i naknada plaće isplaćuje se u novcu. Ako Poslodavac u roku iz stavka 1 ovog članka, radniku ne isplati plaću ili naknadu plaće, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata, radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

21.6. Naknada troškova prijevoza

Članak 113.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni dnevne povratne karte (odnosno povlaštene povratne karte izdane otočnom iskaznicom) onim sredstvom prijevoza koji prometuje na toj relaciji i koji mu je dostupan.

U slučajevima kada postoji mogućnost korištenja više alternativnih sredstava javnog prometa različite cijene, radnik ima pravo na nadoknadu troškova prijevoza s posla i na posao u visini cijene dnevne povratne karte one vrste javnog prijevoza koja je najeftinija. Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

(2) Ako na određenoj lokaciji nema javnog prometa a radnik objektivno ima troškove u

svezi sa plaćanjem dolaska na posao i odlaska s posla, ovlaštena osoba Poslodavca odredit će novčani iznos naknade troškova koji će se radniku isplatiti, vodeći računa o iznosima koji se za slične ili iste udaljenosti isplaćuju drugim radnicima.

(3) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se zajedno s plaćom za prethodni mjesec a izračunava se umnoškom cijene i broja dana koje je radnik efektivno radio u mjesecu za koji se naknada isplaćuje.

21.7. Dnevnice za službeni put

Članak 114.

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

(2) Dnevnicu za službeni put računa se prema propisima važećim u trenutku isplate. Dnevnicu za službeni put u inozemstvo, isplaćuje se u visini propisanoj posebnim propisima.

Članak 115.

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

(2) Ako službeno putovanje traje duže od 8 (osam) sati, ali ne duže od 12 (dvanaest) sati, radniku se priznaje pola dnevnice. Također, radniku se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8 (osam) sati, u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 (dvadesetičetiri) sata.

21.8. Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 116.

(1) 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. Poslodavac će nalog izdati za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog zasebno.

21.9. Ostali primici

Članak 117.

(1) Poslodavac svake godine najkasnije do 31. prosinca, uz suglasnost Nadzornog odbora Društva, donosi odluku o isplati prigodne nagrade povodom blagdana (božićnica, uskrsnica..) radnicima, sukladno propisima važećim u trenutku isplate nagrade ukoliko ima

osigurana sredstva, odnosno ukoliko je takva isplata moguća bez opasnosti po tekuće poslovanje Društva.

(2) Pravo na prigodnu nagradu imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca.

(3) Ukoliko ima osigurana sredstva, odnosno ukoliko je to moguće bez opasnosti po tekuće poslovanje, Poslodavac može radnika darivati u naravi, sukladno propisima važećima u trenutku darivanja.

(4) Pravo na dar u naravi imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca.

Članak 118.

(1) Radnik može primiti od Poslodavca dar (u naravi i/ili novčanu nagradu) djetetu do 15 godina starosti (koje je do dana 31. prosinca tekuće godine navršilo 15 godina starosti) prema odluci Poslodavca.

(2) Poslodavac može radniku isplatiti novčanu nagradu za radne rezultate i druge oblike dodatnog nagrađivanja radnika (dodatnu plaću, dodatak uz mjesečnu plaći i sl.) sukladno Zakonu o porezu na dohodak i Pravilniku o porezu na dohodak.

(3) Nagradu iz st.2. ovog članka Poslodavac će isplatiti tijekom godine u rokovima i pojedinačnim iznosima koji će biti utvrđeni posebnom odlukom Poslodavca.

(4) Ukoliko ima osigurana sredstva, odnosno ukoliko je to moguće bez opasnosti po tekuće poslovanje, Poslodavac može sukladno Pravilniku o porezu na dohodak isplatiti neoporezivu naknadu za prehranu.

Članak 119.

(1) Poslodavac je obvezan na svoj teret osigurati sve radnike od rizika ozljede na radu.

21.10. Jubilarne nagrade

Članak 120.

(1) Poslodavac će radniku isplatiti jubilarnu nagradu do iznosa koji je kao neoporeziv utvrđen važećim propisima za neprekidan radni staž navršen kod Poslodavca za:

- 10 godina
- 15 godina
- 20 godina
- 25 godina
- 30 godina
- 35 godina
- 40 godina
- 45 godina

ukoliko ima osigurana sredstva, odnosno ukoliko je to moguće bez opasnosti po tekuće poslovanje Društva.

(2) Jubilarna nagrada isplaćuje se na temelju Odluke Poslodavca kada radnik ispuni navedene uvjete.

21.11. Regres

Članak 121.

(1) Poslodavac svake godine, uz suglasnost Nadzornog odbora Društva, donosi odluku o isplati dodatka na plaću (regres) za korištenje godišnjeg odmora radnicima, sukladno propisima važećim u trenutku isplate nagrade ukoliko ima osigurana sredstva, odnosno ukoliko je takva isplata moguća bez opasnosti po tekuće poslovanje Društva.

(2) Radnik koji temeljem ovog Pravilnika i Zakona ostvaruje pravo na godišnji odmor ostvaruje također i pravo na isplatu regresa iz prethodnog stavka.

21.12. Otpremnina

Članak 122.

(1) Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon 2 (dvije) godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s Poslodavcem.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem, te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

(3) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće, koju je radnik ostvario u 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

(4) Otpremnina se isplaćuje u iznosu od 3 prosječne neto plaće isplaćene u gospodarstvu RH u posljednja 3 mjeseca.

Otpremnina se isplaćuje u trenutku odlaska radnika u mirovinu odnosno u trenutku otkaza radniku, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Pravo na otpremninu ima radnik koji odlazi u starosnu, prijevremenu starosnu i invalidsku mirovinu.

(5) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

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

22. SUDJELOVANJE RADNIKA O ODLUČIVANJU

Članak 123.

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

23. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 124.

(1) Za slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona i Ugovora o radu.

Članak 125.

(1) Posebni pravilnici o radu, kojima Poslodavac može detaljnije urediti određeno područje radnih odnosa (sistematizacija poslova i organizacija rada, itd.), čine sastavni dio ovog Pravilnika.

Članak 126.

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

Članak 127.

(1) Ovaj Pravilnik oglašen je na Oglasnim pločama Društva dana 29. rujna 2021. godine, te je stupio na snagu istekom roka od osam dana od dana objave na Oglasnoj ploči Društva.

Članak 128.

Na dan stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje vrijediti Pravilnik o radu od 15. veljače 2013. godine, te sve njegove izmjene i dopune.

Utvrđuje se da je Odluka o Izmjeni i dopuni Pravilnika o radu i Tarifnog priloga Pravilnika o radu TD "Nasadi" d.o.o. objavljena na oglasnoj ploči dana 23. rujna 2022. godine, te je stupila na snagu istekom roka od osam dana od dana objave na oglasnoj ploči.

Utvrđuje se da je Odluka o Izmjeni i dopuni Pravilnika o radu i Tarifnog priloga Pravilnika o radu TD "Nasadi" d.o.o. objavljena na oglasnoj ploči dana 23. prosinca 2022. godine, te je stupila na snagu istekom roka od osam dana od dana objave na oglasnoj ploči.

Utvrđuje se da je Odluka o Izmjeni i dopuni Pravilnika o radu TD "Nasadi" d.o.o. objavljena na oglasnoj ploči dana 31. ožujka 2023. godine, te je stupila na snagu istekom roka od osam dana od dana objave na oglasnoj ploči.

Utvrđuje se da je Odluka o Izmjeni Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji posla, Pravilnika o radu i Tarifnog priloga Pravilnika o radu TD "Nasadi" d.o.o. objavljena na oglasnoj ploči dana 13. prosinca 2024. godine, te je stupila na snagu istekom roka od osam dana od dana objave na oglasnoj ploči, a primjenjuje se od 1. siječnja 2025. godine.