POSLOVNISUSTAVI

Rijeka, Školjić 15
OIB 50327992893

Broj: 400-30-20/03-A402005-20-24
Rijeka, 20. 10. .2020.

Temeljem članka 30. Izjave o osnivanju trgovačkog društva POSLOVNI SUSTAVI d.o.o. (u daljnjem tekstu: Društvo), nakon provedenog postupka savjetovanja sa sindikatima i radničkim vijećem koji djeluju u TD POSLOVNI SUSTAVI d.o.o. te po prethodnoj suglasnosti Nadzornog odbora od 20. 10. 2020. godine, član Uprave - direktorica Silvija Lučić dana 20. 10. 2020. godine donosi

ODLUKU
o donošenju Pravilnika o radu

Donosi se

PRAVILNIK O RADU

Pravilnik o radu stupa na snagu 8 (osmog) dana od dana objave na oglasnim pločama TD POSLOVNI SUSTAVI d.o.o. Rijeka.
Pravilnik je priložen ovoj Odluci i čini njezin sastavni dio.

Član Uprave - direktorica

Silvija Lučić

Poslovni sustavi d.o.o.
RIJEKA, Školjić 15

Dostaviti:
1 x Član Uprave - direktorica
1 x Oglasna ploča
1 x Odjel upravljanja ljudskim potencijalima
1 x Odjel računovodstva i financijske operative
1 x Arhiva odluka

Temeljem članka 30. Izjave o osnivanju trgovačkog društva POSLOVNI SUSTAVI d.o.o. (u daljnjem tekstu: Društvo), *nakon provedenog postupka savjetovanja sa sindikatima i radničkim vijećem koji djeluju u TD POSLOVNI SUSTAVI d.o.o. te po prethodnoj suglasnosti Nadzornog odbora od* 20. 10. *2020. godine, član Uprave - direktorica Silvija Lučić dana* 20. 10. *2020. godine donosi*

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuje se zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, odmori i dopusti, prava i obveze iz radnog odnosa, plaće i ostali novčani i nenovčani primici radnika, organizacija, sistematizacija, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika i zaštite od diskriminacije, zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, prestanak ugovora o radu, naknada štete i druga pitanja u svezi s radom.

Članak 2.

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

Otklanjajući moguću diskriminaciju po spolu riječ "radnik" odnosi se na radnike i radnice Društva.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 3.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način i uz uvjete propisane zakonom i ovim Pravilnikom zasnovati radni odnos u Društvu.

2. Odluka o zasnivanju radnog odnosa

Članak 4.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi Uprava Društva.
Uprava Društva može odlučiti da se oglas za zasnivanje radnog odnosa objavi u javnom glasilu.
U odluci o potrebi zasnivanja radnog odnosa navodi se i rok za podnošenje prijava koji ne može biti kraći od 3 (tri) dana.

Članak 5.

Odluku o izboru kandidata donosi Uprava, na prijedlog Komisije za provjeru sposobnosti kandidata (u daljnjem tekstu: Komisija).

Članak 6.

Prije donošenja odluke o izboru mogu se provjeriti radne sposobnosti kandidata na način ovisan o sadržaju poslova radnog mjesta (razgovor, testiranje, anketiranje i slično).
Provjeru sposobnosti vrši Komisija od tri člana koju imenuje Uprava Društva, a čiji članovi moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i kandidat.
Komisija o rezultatima provjere sastavlja zapisnik, predlaže kandidate i dostavlja ga Upravi Društva.

Članak 7.

Svaki prijavljeni kandidat za zasnivanje radnog odnosa mora se obavijestiti o rezultatima postupka u roku od 8 (osam) dana od dana donošenja odluke o izboru kandidata.

3. Sklapanje ugovora o radu

Članak 8.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.
Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
Ugovor o radu mora sadržavati odredbe propisane zakonom.
Umjesto odredbe ugovora o trajanju plaćenog godišnjeg odmora, otkaznim rokovima, osnovnoj plaći, dodacima na plaću, razdobljima isplate primanja i trajanja redovitog radnog dana ili tjedna, ugovor može upućivati na odgovarajuće odredbe ovoga Pravilnika ili Kolektivnog ugovora.

Članak 9.

Prije zasnivanja radnog odnosa provjerava se zdravstvena sposobnost radnika.
Troškove liječničkog pregleda iz stavka 1. snosi Društvo.
Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Članak 10.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan utvrđen ugovorom o radu.
Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u akte Društva kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.
Ako radnik bez opravdanog razloga ne stupi na rad, na dan utvrđen ugovorom o radu, ugovor se smatra raskinutim po samom zakonu.

4. Probni rad

Članak 11.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
Probni rad utvrđuje se ovisno o stručnoj spremi i to:

1. za poslove radnog mjesta VI i VII stupnja (VŠS/VSS) ..... 3 mjeseca
2. za poslove radnog mjesta IV stupnja (SSS/KV) ..... 2 mjeseca
3. za poslove radnog mjesta ostalih sprema ..... 1 mjesec

Članak 12.

Ugovorena dužina probnog rada može se, ukoliko se smatra potrebnim, produžiti na onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano odsutan.

Članak 13.

Stručne i radne sposobnosti radnika na probnom radu utvrđuje Komisija, koju za svaki posebni slučaj imenuje Uprava Društva.
Komisija se sastoji od predsjednika i dva člana, koji imaju najmanje isti stupanj stručne spreme, kao i radnik na probnom radu.

Članak 14.

Komisija mora najmanje 5 (pet) dana prije isteka probnog rada dostaviti Upravi Društva ocjenu radnika u pisanom obliku.
Ako je ocjena Komisije negativna, Uprava Društva može donijeti odluku o otkazu ugovora o radu.
Otkazni rok iznosi 7 (sedam) dana.

5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 15.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenog ugovorom, odnosno prestankom drugog razloga zbog kojeg je sklopljen.

6. Pripravnici i stručno osposobljavanje za rad

Članak 16.

Osoba koja se prvi put zapošljava za samostalan rad u zasnivanju za koje se školovala zapošljava se kao pripravnik.
S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme.

Članak 17.

Pripravnički staž traje kako slijedi:

1. za poslove radnog mjesta IV stupnja (SSS/KV) ..... do 6 mjeseci
2. za poslove radnog mjesta VI stupnja (VŠS) ..... do 9 mjeseci
3. za poslove radnog mjesta VII stupnja (VSS) ..... do 12 mjeseci

Članak 18.

Tijekom pripravničkog staža pripravnik se osposobljava i stječe praksu po programu, kojeg utvrđuje Komisija za praćenje rada pripravnika (u daljnjem tekstu: Komisija).
Komisiju imenuje Uprava Društva, a sastoji se od tri člana, koji imaju najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik.
Po završetku pripravničkog staža pripravnik pred komisijom polaže pripravnički ispit, prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.
Na prijedlog predsjednika Komisije, Uprava Društva može donijeti odluku o skraćenju pripravničkog staža.

Članak 19.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Društvo može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje, bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).
Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.
Na osobu koji se stručno osposobljava za rad ne primjenjuju se odredbe akata o sklapanju ugovora o radu, plaći, naknadi plaće i prestanka ugovora o radu.

7. Zaštita privatnosti radnika

Članak 20.

Radnici su obvezni Društvu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidenciji u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke potrebne za obračun plaće i za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i drugo.
Radnik je dužan izmjenu osobnih podataka iz prethodnog stavka pravovremeno dostaviti Društvu, u protivnom snosi štetne posljedice tog propusta.
Društvo ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja radnik ne mora odgovoriti.

Članak 21.

Uprava Društva će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama.
Osobni podaci radnika, uključujući osobne podatke radnika prikupljene video nadzornom kamerom u smislu Zakona o zaštiti osobnih podataka, smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo na temelju zakona ili ako je to

potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

8. Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika i zaštite od diskriminacije

Članak 22.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, i to na temelju rasne ili etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.
Poticanje na diskriminaciju smatra se diskriminacijom.
Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz prethodnog stavka ovoga članka koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje, strah, neprijateljstvo, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 23.

Društvo je dužno zaštiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi bilo kakvom obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja (u daljnjem tekstu: uznemiravanje) što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.
Uznemiravanje iz stavka 1. ovog članka predstavlja povredu obveze iz ugovora o radu.

Članak 24.

Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe radi zaštite dostojanstva te protiv bilo kojeg oblika diskriminacije i uznemiravanja na radu (u nastavku pritužba).
U cilju osiguranja tajnosti podataka i hitnosti u postupku zaštite dostojanstva radnika, pisanu pritužbu radnik dostavlja u zatvorenoj omotnici Voditelju Odjela ljudskih potencijala odnosno drugom ovlaštenom radniku - osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi, s naznakom "HITNO - postupak za zaštitu dostojanstva radnika - ne otvarati".
Kada osoba iz stavka 2. ovog članka primi pritužbu dužna je u roku od 8 (osam) dana od dostave pritužbe istu ispitati i poduzeti sve potrebne mjere radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.
U postupku ispitivanja pritužbe ispitat će se radnik koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala radnika, utvrditi će se način i okolnosti uznemiravanja te će se izvesti i drugi dokazi u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti će se zapisnik koji potpisuju osoba iz stavka 2. ovog članka i radnik koji je podnio pritužbu.

Članak 25.

Ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu diskriminiran i/ili uznemiravan, osoba iz članka 24. ovog Pravilnika upozoriti će Upravu Društva na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprečava nastavak diskriminacije i/ili uznemiravanja.
U tu svrhu osobi koja diskriminira i/ili uznemirava radnika može se predložiti sklapanje dodatka ugovora o radu za druge poslove, odnosno donošenje odluke o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora.

Članak 26.

Ukoliko se pritužba radnika odnosi na osobu - radnika drugog poslodavca, osoba iz članka 24. ovog Pravilnika će bez odgode obavijestiti njegovog poslodavca i zabraniti daljnji doticaj te osobe s uznemiravanim radnikom.

Članak 27.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba iz članka 24. ovog Pravilnika koja je rješavala pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene i što se konstatira na zapisnik.
Postupak po pritužbi je hitan i provodi se na način koji ničim ne vrijeđa dostojanstvo radnika.

Članak 28.

Ako se radi o blažem obliku uznemiravanja radnika i ako postoje izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti, osobi koja uznemirava može se dati pisana opomena ili upozorenje o obvezama iz radnog odnosa s mogućnosti otkaza.
U slučaju ponavljanja uznemiravanja iz stavka 1. ovog članka, poduzet će se mjere iz članka 25. i članka 26. ovog Pravilnika.
Ako se radi o težem obliku uznemiravanja radnika, poslodavac će takvoj osobi - radniku dati izvanredni otkaz ugovora o radu.

III. RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena

Članak 29.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Društva, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Društvo.
Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Društva za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredilo Društvo.
Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu ili Kolektivnim ugovorom.

2. Puno radno vrijeme

Članak 30.

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno.
Ako zakonom, Kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Društva ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.
Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je Društvo, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

3. Nepuno radno vrijeme

Članak 31.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopiti će se s radnikom kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.
Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.
Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i zbog privremene odsutnosti radnika koji radi puno radno vrijeme, a čiji se poslovi nisu mogli u cijelosti rasporediti na druge radnike Društva.

Članak 32.

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

Plaća i druga materijalna prava radnika s nepunim radnim vremenom utvrđuju se razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

4. Skraćeno radno vrijeme

Članak 33.

Radna mjesta sa skraćenim radnim vremenom radi zaštite radnika od štetnih utjecaja utvrđuju se Kolektivnim ugovorom.
Radnici na poslovima sa skraćenim radnim vremenom, a koji poslovi su utvrđeni posebnim propisom, ostvaruju ista prava kao da rade puno radno vrijeme.

5. Prekovremeni rad

Članak 34.

Radnik je dužan raditi duže od punog odnosno nepunog radnog vremena u slučajevima više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim slučajevima prijeke potrebe.
Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno Kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Članak 35.

Odluku o prekovremenom radu donosi Uprava Društva ili osoba koju Uprava Društva ovlasti, u pisanom obliku.
U hitnim slučajevima prekovremeni rad se može odrediti i usmeno time da pisana odluka radniku mora biti dostavljena u roku od 7 (sedam) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Članak 36.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- maloljetnom radniku
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog teže hendikepiranog djeteta.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine života, samohrani roditelj s djetetom do 6 godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji je sklopio ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

6. Raspored radnog vremena

Članak 37.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u 5 (pet) radnih dana, a na poslovima koji zbog svoje naravi zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena, radni tjedan raspoređen je u šest radnih dana.

Raspored radnog vremena utvrđuje se posebnom odlukom Uprave Društva.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno, a u organizacijskim cjelinama u kojima postoji potreba, može biti dvokratno.

O svim odlukama o radnom vremenu, radnici se moraju obavijestiti najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika.

Članak 38.

Na radnim mjestima gdje radno vrijeme nije raspoređeno jednako po danima, tjednima odnosno mjesecima puno ili nepuno radno vrijeme radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad.

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

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

Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, Društvo će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

Radniku za kojeg je utvrđen nejednak raspored radnog vremena ili preraspodjela, plaća i naknada plaće tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, odnosno preraspodjele, isplaćuju se kao da radi puno radno vrijeme, u skladu s odredbama Pravilnika o radu i Kolektivnog ugovora za radnike poslodavca koje reguliraju plaću i naknadu plaće.

Odluku o rasporedu radnog vremena donosi Uprava Društva.

IV. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 39.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na dnevni odmor (stanku) od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme stanke određuje Uprava Društva u skladu s potrebama posla.

Na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima može se pravo na stanku osigurati višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju, skraćenjem dnevnog radnog vremena.

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

2. Dnevni odmor

Članak 40.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 41.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor od 12 sati.
Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi odnosno iza nje slijedi.
Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. i 2. ovog 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.
Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovog članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor.

4. Godišnji odmor

Članak 42.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje pet tjedana.

Na dužinu godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka, radniku se dodaju radni dani iz članka 44. ovog Pravilnika, s time da ukupan broj dana godišnjeg odmora ne može prijeći 30 radnih dana.

Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći niti mu se to pravo može uskratiti.

Članak 43.

Godišnji odmor, odnosno razmjerni dio godišnjeg odmora, utvrđuje se brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

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

Iznimno od odredbe stavka 2. ovog 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.

Članak 44.

Na dužinu godišnjeg odmora iz članka 42. ovog Pravilnika, radniku se dodaju radni dani prema sljedećim kriterijima:

a) Radni staž

- za svakih navršenih 5 godina radnog staža ..... 1 radni dan

b) Složenost poslova radnog mjesta

- poslovi VII stupnja stručne spreme (VSS) ..... 4 radna dana
- poslovi VI stupnja stručne spreme (VŠS) ..... 3 radna dana
- poslovi IV stupnja stručne spreme (SSS, KV) ..... 2 radna dana
- poslovi ostalih radnih mjesta ..... 1 radni dan

c) Socijalni uvjeti

- samohrani roditelj djeteta do 10 godina starosti ..... 2 radna dana
- roditelj teže hendikepiranog djeteta ..... 2 radna dana

- roditelj s dvoje ili više djece do 10 godina starosti ..... 2 radna dana
- invalid ..... 2 radna dana

Ukoliko radnik ostvaruje pravo na dodatne dane godišnjeg po više kriterija, tada ne može ostvariti duži godišnji odmor od 30 radnih dana ukupno godišnje.

Članak 45.

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.

Članak 46.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 45. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 42. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
Iznimno, od članka 42. ovog Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.
Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Članak 47.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Uprava Društva najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
Radnik o razdoblju korištenja i trajanju godišnjeg odmora mora biti obaviješten najmanje 15 dana prije korištenja pisanom obaviješću.
Pri utvrđivanju rasporeda godišnjeg odmora uzimaju se u obzir potrebe rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Članak 48.

Tri dana godišnjeg odmora, u drugom dijelu, radnik ima pravo koristiti kad on to želi uz obvezu da o tome obavijesti neposredno nadređenu osobu, najmanje dva dana prije.

Članak 49.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 47. ovog Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine.
Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
Iznimno od stavka 1. ovog članka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

5. Plaćeni dopust

Članak 50.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 (deset) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u slijedećim slučajevima:

- sklapanja braka ili životnog partnerstva ..... 5 radnih dana

- rođenja djeteta ili posvajanje djeteta ..... 5 radnih dana
- smrti supružnika, životnog partnera, djeteta, roditelja, posvojenika, posvojitelja, unuka, očuha i pomajke ..... 5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika ..... 3 radna dana
- selidbe ..... 3 radna dana
- teške bolesti djeteta odnosno posvojenika, roditelja odnosno posvojitelja, supružnika odnosno životnog partnera .... 3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama ..... 3 radna dana
- sindikalni povjerenik radi sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i drugo ..... 3 radna dana
- proglašene elementarne nepogode ..... 3 radna dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u prethodnom stavku, neovisno o ukupnom broju dana koje je tijekom godine koristio po navedenim osnovama.

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani i blagdani utvrđeni zakonom.

Članom uže obitelji u smislu ovoga članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi po 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.

Odluku o plaćenom dopustu donosi Uprava Društva na temelju pisanog zahtjeva radnika u kojem radnik navodi razlog i traženi broj dana plaćenog dopusta.

Članak 51.

Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje od strane poslodavca ostvaruje pravo na plaćeni dopust, sukladno odluci poslodavca.

Radnik dobrovoljni davatelj krvi/ plazme ostvaruje pravo na 1 (jedan) slobodan radni dan za svako darivanje krvi/plazme u godini, sukladno radnim obvezama, ali ne više od 4 (četiri) radna dana u jednoj kalendarskoj godini.

Vrijeme korištenja slobodnih dana po navedenoj osnovi utvrđuje Uprava Društva

Članak 52.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na temelju kojih ima pravo na plaćeni dopust.
Ako okolnosti iz stavka 1. ovog članka nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

6. Neplaćeni dopust

Članak 53.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u tijeku kalendarske godine ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Društva naročito u slijedećim slučajevima:

- sudjelovanja u športskim i drugim natjecanjima i skupovima
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana
- njege člana uže obitelji
- liječenja na vlastiti trošak
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i športskim priredbama
- drugih osobnih potreba
- vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Članak 54.

Izuzetno, neplaćeni dopust može se odobriti i u trajanju dužem od 30 dana godišnje.
Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.
Odluku o odobrenju neplaćenog dopusta donosi Uprava Društva.

V. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 55.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, Društvo mu ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.
Zabrana iz stavka 1. ovog članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Članak 56.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja odnosno oporavka, ovlašteni specijalist medicine rada odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanje tih poslova, Društvo mu je dužno ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.
Ako Društvo nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Društvo mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu .

Članak 57.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Društvo o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 (tri) dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.
Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovog članka.
Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku 3 (tri) dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 58.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Društvo je dužno, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovog članka, Društvo je dužno prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Ako je Društvo poduzelo sve mjere iz stavka 2. ovog članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Društvo radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost Radničkog vijeća.

Članak 59.

Ako Radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz članka 58. ovog Pravilnika, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Članak 60.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenoga liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije Društvo ne može osigurati odgovarajuće poslove, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu ako je ispunio uvjete na stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu.

Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Društvo.

VI. PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

1. Obveze Društva

Članak 61.

Društvo je obvezno radniku u radnom odnosu dati posao, te mu za obavljeni rad isplatiti plaću i osigurati druga prava koja radniku pripadaju temeljem zakona, Kolektivnog ugovora, Pravilnika o radu i ugovora o radu.
Pri organizaciji rada u slučaju izvanrednog stanja, Društvo je dužno osigurati uvjete za siguran rad koji ne ugrožava zdravlje radnika.
U slučaju izmijenjenih okolnosti zbog izvanrednog stanja ili epidemije bolesti, Društvo u svrhu očuvanja zaposlenosti i radnih mjesta te provođenja mjera zaštite od širenja virusa, u skladu sa Zakonom o radu može drukčije rasporediti i organizirati radno vrijeme, skratiti ga, uvesti smjenski rad ili rad u timovima, odrediti rad od kuće, prekinuti rad i sl.

2. Obveze radnika

Članak 62.

Radnik na radu i u vezi s radom ima naročito slijedeće radne obveze:

1. da uredno i na vrijeme izvršava sve radne zadatke i poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu i druge povjerene mu poslove i ostvaruje predviđene rezultate rada
2. da izvršava naloge neposredno nadređene osobe
3. da uredno i na vrijeme dolazi na posao, da radi u propisano radno vrijeme i da ne napušta radno mjesto bez odobrenja neposredno nadređene osobe
4. da u slučaju nepredviđenog izostanka s rada odmah obavijesti neposredno nadređenu osobu i da poslije povratka na rad opravda svoj izostanak
5. da se pridržava mjera zaštite na radu i da koristi propisana zaštitna sredstva
6. da se na radu pristojno ponaša
7. da surađuje s drugim radnicima, da im prenosi svoje znanje i iskustvo, a naročito mladim radnicima.

8. da čuva imovinu Društva, da poduzima mjere za njenu zaštitu, a nedostatke i kvarove na alatu i drugim uređajima za rad otkloni odnosno da o tome obavijesti odgovornog radnika
9. da se pridržava mjera protupožarne zaštite i da osobno sudjeluje u sprečavanju ili otklanjanju elementarnih nepogoda i njihovih posljedica
10. da racionalno koristi sredstva za rad, sprečava rasipanje, zloupotrebu i pojave koristoljublja na štetu Društva
11. da štiti i unapređuje ugled Društva
12. da čuva podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu i da ih neovlašteno ne koristi
13. da se pristojno ponaša prema poslovnim partnerima i kolegama
14. da poštuje akte i odluke Društva.

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

U slučaju izvanrednog stanja ili epidemije bolesti, obveza je radnika primjenjivati sve zakone i propise kao i u redovitim uvjetima.

Radnik je dužan odmah obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili znatno ometa u izvršavanju obveza, ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u obavljanju poslova radnik dolazi u kontakt.

Radnik je obvezan poštivati i pridržavati se svih uputa i odluka kao i preporuka poslodavca, Stožera civilne zaštite Republike Hrvatske i drugih nadležnih tijela.

VII. NAKNADA ŠTETE

Članak 63.

Štetom se smatra svako umanjenje vrijednosti imovine Društva, umanjenje dobiti, kao i šteta koju je Društvo naknadilo trećoj osobi, a koju je radnik prouzrokovao na radu i u vezi s radom.

Svaki radnik u Društvu obvezan je prijaviti prouzrokovanu štetu odmah neposredno nadređenoj osobi ili Upravi Društva.

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

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

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

Članak 64.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom ima pravo od Društva zahtijevati naknadu štete po općim načelima odgovornosti za štetu.
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.

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka Ugovora o radu

Članak 65.

Ugovor o radu prestaje:
1. smrću radnika
2. brisanjem Društva iz registra u skladu s posebnim propisima
3. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
4. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Društvo i radnik drukčije ne dogovore
5. sporazumom radnika i poslodavca
6. dostavom pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka sposobnosti za rad
7. otkazom
8. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku Ugovora o radu

Članak 66.

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

Sporazum o prestanku Ugovora o radu zaključuje se u pisanom 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 Društva, odnosno osoba koju Uprava Društva ovlasti.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 67.

Ugovor o radu mogu otkazati Društvo i radnik.

3.1. Redoviti otkaz Društva

Članak 68.

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

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

Članak 69.

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

Članak 70.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Društvo je dužno radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza, u slučaju nastavka povrede obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Društva da to učini.
Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Društvo je dužno omogućiti radniku da iznese svoju obranu pisanim putem ili usmeno na zapisnik, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Društva da to učini.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 71.

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

3.3. Izvanredni otkazi

Članak 72.

Društvo i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak rada nije moguć.

Članak 73.

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

Članak 74.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Društvo je dužno omogućiti radniku da iznese svoju obranu pisanim putem ili usmeno na zapisnik kod poslodavca, osim ako postoje okolnosti, zbog kojih nije opravdano očekivati od Društva da to učini.

Članak 75.

Kao osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa koje predstavljaju razlog izvanrednog otkaza smatrat će se naročito:

- neprimjereno obavljanje ili zapostavljanje obveza radnika iz ugovora o radu
- kršenje radnih pravila vezano uz sigurnost i zaštitu na radu
- neizvršavanje naredbe neposredno nadređene osobe ili drugog ovlaštenog radnika
- opetovano kašnjenje na posao bez opravdanog razloga
- opetovano remećenje reda i mira na radnom mjestu
- dolaženje na posao u pijanom stanju ili stanju pod utjecajem droga
- izazivanje tučnjave i nereda u radno vrijeme
- ako radnik odbije obaviti posao, odnosno radni nalog, a za to ne postoji opravdani razlog
- neovlaštena upotreba službenih vozila u privatne svrhe
- konzumiranje alkohola ili droge na radnom mjestu
- krađa
- prevara
- odavanje tajni o poslovanju Društva
- obavljanje konkurentske djelatnosti
- uzrokovanje materijalne štete na imovini Društva
- neopravdano izostajanje s posla
- uznemiravanje ili spolno uznemiravanje
- uskrata obavijesti prilikom zasnivanja radnog odnosa, o bolesti ili drugoj okolnosti, koja radnika onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

U stavku 1. ovog članka opravdani razlozi za otkaz ugovora o radu navedeni su primjera radi, te i svako drugo nedopušteno ponašanje radnika ili kršenje radne discipline mogu biti razlogom za otkaz ugovora o radu.

3.4. Redoviti otkaz Ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 76.

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

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza i tijek otkaznog roka

Članak 77.

Otkaz mora imati pisani oblik.
Društvo mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje. Dostava se obavlja sukladno članku 112. ovog Pravilnika.
Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.
Otkazni rok ne teče za vrijeme: trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.
Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom 6 (šest) mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.
Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je Društvo u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

4. Otkazni rok

Članak 78.

Radnik i Društvo mogu otkazati ugovor o radu uz propisane ili ugovorene otkazne rokove.
Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih zakonom.
Društvo nema obvezu poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka kada ugovor o radu izvanredno otkazuje.
Kada ugovor o radu prestaje na zahtjev radnika Društvo može na zahtjev radnika, smanjiti trajanje otkaznog roka.

Članak 79.

Ako radnik, na zahtjev Društva, prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Društvo mu je dužno isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava, kao da je radio do isteka otkaznog roka.

5. Otpremnina

Članak 80.

Radnik kojem se otkazuje Ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada u Društvu, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.
Radnik kojemu je prestao radni odnos zbog poslovnog ili osobno uvjetovanih razloga ima pravo na otpremninu u visini 1/3 prosječne bruto mjesečne plaće isplaćene radniku 3 (tri) mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.
Ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od iznosa utvrđenog Zakonom o radu.

6. Otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora

Članak 81.

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Društvo otkaže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora).
Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu Društva, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od 8 (osam) dana.

IX. PLAĆE

Članak 82.

Plaća radnika sastoji se od osnovne mjesečne plaće i dodatka na osnovnu plaću koja se obračunavaju sukladno odredbama ovog Pravilnika i Kolektivnog ugovora.
Društvo je dužno isplatiti jednaku plaću ženi i muškarcu za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.
Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.
Plaća i naknada plaće su u bruto iznosu.

1. Osnovna plaća

Članak 83.

Osnovna mjesečna plaća radnika utvrđuje se ugovorom o radu u bruto iznosu, sukladno platnom razredu u koji je svrstano radno mjesto za koje se sklapa ugovor o radu.
Osnovna mjesečna plaća radnika kreće se unutar raspona plaća platnog razreda ovisno o učinku radnika te potrebnom znanju, iskustvu, odgovornosti i kvaliteti obavljanja posla.

Član Uprave – direktor može posebnom Odlukom Uprave odrediti obavljanje radnih zadataka i utvrditi osnovnu mjesečnu plaću mimo platnog razreda u koje je određeno radno mjesto razvrstano.
Osnovna plaća pripravnika utvrđuje se u iznosu od 80% najniže osnovne mjesečne plaće stručne spreme koju pripravnik ima.

Članak 84.

Najniža plaća za puno radno vrijeme za najjednostavnije poslove ne može biti niža od iznosa minimalne plaće u Republici Hrvatskoj objavljenog od strane Državnog zavoda za statistiku za navedeno razdoblje.

Članak 85.

Radna mjesta razvrstavaju se u (9) devet platnih razreda.
Platni razredi objedinjavaju radna mjesta koja su ista ili slična o razini složenosti, odgovornosti te znanju, iskustvu i kompetencijama potrebnim za njihovo uspješno obavljanje.
Popis radnih mjesta po platnim razredima utvrđen je Prilogom III. ovog Pravilnika o radu i čini njegov sastavni dio.
Sustav, praćenje i nagrađivanje radnog učinka radnika svrstanih u platne razrede Društvo će urediti posebnim Pravilnikom.

2. Dodaci na osnovnu plaću

Članak 86.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za dodatke:
- na radni staž (za svaku navršenu godinu radnog staža) 0,5%
- za otežane uvjete rada utvrđene Odlukom poslodavca 15%
- za rad na dane praznika, blagdane i neradne dane
  koji su određeni zakonom 50%
- za rad nedjeljom 35%
- za rad noću 40%

- za prekovremeni rad 50%
- za rad u drugoj smjeni (za sate odrađene u drugoj smjeni) 10%

Članak 87.

Radniku koji zamjenjuje privremeno odsutnog radnika duže od 10 (deset) radnih dana pripada osnovna plaća odsutnog radnika, ako je to za njega povoljnije.
Pravo iz prethodnog stavka ne ostvaruje se za vrijeme zamjene odsutnog radnika koji koristi godišnji odmor.
Zamjenu odobrava Uprava Društva na prijedlog neposredno nadređene osobe.
Radnik koji odlukom Uprave Društva provede 1/3 radnog vremena obavljajući poslove na drugom radnom mjestu od onog na koji je zzaposlen, pripada pravo na povećanje osnovne plaće sukladno odluci poslodavca.

X. NAKNADE PLAĆE

Članak 88.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u slijedećim slučajevima:
- korištenja godišnjeg odmora
- za neiskorišteni godišnji odmor (u slučaju prestanka ugovora o radu)
- korištenja plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- obavljanja funkcije vijećnika odnosno zastupnika
- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac
- izobrazbe za potrebe sindikalne aktivnosti te drugih opravdanih razloga predviđenih zakonom, ovim Pravilnikom ili drugim propisom
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran
- kada radnik ne radi zbog vremenskih nepogoda (npr. kada uslijed snijega, poledice, orkanskog vjetra i sl. ne prometuju sredstva javnog prijevoza na relaciji od mjesta prebivališta odnosno mjesta stanovanja do mjesta rada), uz prethodno priloženi dokaz javnog prijevoznika

Članak 89.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Društvo je dužno radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se u visini prosječne mjesečne plaće radnika u prethodna 3 (tri) mjeseca uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad, a razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 90.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, stručnog osposobljavanja i izobrazbe za potrebe Društva, izobrazbe za potrebe sindikalne aktivnosti te drugih opravdanih razloga predviđenih zakonom, Kolektivnim ugovorom ili drugim propisom, obavljanje funkcije vijećnika odnosno zastupnika, prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna 3 (tri) mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 91.

Ako je radnik odsutan iz službe odnosno s rada zbog bolovanja do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini od 70% osnovice koju čini prosječni iznos plaće koja je radniku isplaćena u posljednjih 6 (šest) mjeseci.
Ako je radnik odsutan iz službe odnosno s rada kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili pretrpljene ozljede na radu, pripada mu naknada u 100% iznosu u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.
Ako je radnik odsutan iz službe odnosno s rada zbog bolovanja dužeg od 42 dana, osim bolovanja iz prethodnog stavka ovog članka, radniku pripada naknada plaće u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.

XI. ISPLATA PLAĆA I NAKNADA

Članak 92.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec najkasnije do 15-og u mjesecu.
Naknada plaće radniku isplaćuje se zajedno s plaćom.

XII. OSTALI PRIMICI RADNIKA

Članak 93.

Radnik ima pravo na isplatu slijedećih primitaka i potpora:

- za regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od 2.500,00 kuna neto
- za otpremninu u slučaju odlaska u starosnu i bilo koju drugu vrstu mirovine i to u iznosu od 16.000,00 kn neto
- za jubilarnu nagradu po navršenju punih godina radnog staža i to za:
  - 5 godina radnog staža u iznosu od 700,00 kn
  - 10 godina radnog staža u iznosu od 1.500,00 kn
  - 15 godina radnog staža u iznosu od 2.000,00 kn
  - 20 godina radnog staža u iznosu od 2.500,00 kn
  - 25 godina radnog staža u iznosu od 3.000,00 kn
  - 30 godina radnog staža u iznosu od 3.500,00 kn
  - 35 godina radnog staža u iznosu od 4.000,00 kn
  - 40 godina radnog staža u iznosu od 5.000,00 kn
- u slučaju smrti radnika potporu koja se isplaćuje zakonskim nasljednicima u ukupnom iznosu od 16.000,00 kn neto
- u slučaju smrti supružnika ili djeteta radnika potporu u iznosu od 16.000,00 kn neto, a u slučaju da kod poslodavca rade oba roditelja tada oni dobivaju ukupno određeni iznos pomoći od 16.000,00 kuna koji se dijeli međusobno na jednake dijelove
- u slučaju smrti roditelja radnika potporu u iznosu od 3.000,00 kn neto, a u slučaju da kod poslodavca radi više članova uže obitelji, oni svi zajedno dobivaju određeni iznos koji se dijeli međusobno na jednake dijelove

- u slučaju neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana (godišnje) potporu u iznosu od 2.500,00 kn neto
- prilikom nastanka prve invalidnosti radnika temeljem pravomoćnog rješenja nadležnog tijela potporu jednokratno u iznosu od 5.000,00 kn
- prilikom nastanka prve invalidnosti djece i supružnika radnika temeljem pravomoćnog rješenja nadležnog tijela jednokratno potporu u iznosu od 2.000,00 kn neto
- za nabavu medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu (kada u Republici Hrvatskoj nema alternativnih lijekova) prema preporuci nadležnog liječnika potporu u iznosu do visine računa, ali ne više od 5.000,00 kn i to tijekom jedne kalendarske godine
- za obavljanje prijeko potrebnih zdravstvenih pregleda koji se ne mogu obaviti u Primorsko - goranskoj županiji (prema preporuci nadležnog liječnika) u iznosu do visine računa, ali ne više od 5.000,00 kn i to tijekom jedne kalendarske godine
- za pomoć za štetu nastalu na nekretnini u kojoj radnik stanuje, uz uvjet da na navedenoj adresi ima prijavljeno prebivalište i pod uvjetom da je proglašena elementarna nepogoda, najviše do 5.000,00 kuna i to tijekom jedne kalendarske godine
- za dar djetetu do 15 godina starosti za Svetog Nikolu (jednom godišnje) iznos od 600,00 kn neto. Naknada može biti dana radniku u obliku novčanog bona za kupnju poklona. Ukoliko su kod poslodavca zaposlena oba roditelja naknada ili potpora se isplaćuje jednom od radnika.
- za potporu za rođenje djeteta u iznosu od 5.000,00 kn, a ista se isplaćuje najkasnije po isteku godine u kojoj je dijete rođeno. Ukoliko su kod poslodavca zaposlena oba roditelja naknada ili potpora se isplaćuje jednom od radnika.
- Radniku se za Uskrs može dati dar u naravi čija protuvrijednost ne prelazi iznos na koji se prema propisima ne plaća porez, za uvjet da je u radnom odnosu najmanje 3 (tri) mjeseca prije isplate dara.

Članak 94.

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

Članak 95.

Radnik s prebivalištem unutar I.,II., III. i IV. zone javnog gradskog prijevoza ima pravo na naknadu troškova prijevoza u obliku mjesečne pokazne karte ili isplatom stvarnih troškova prijevoza za pojedinu zonu.

Radnik s prebivalištem izvan zona javnog gradskog prijevoza ima pravo na naknadu stvarnih troškova prijevoza, po vlastitom izboru, kako slijedi:

- isplata troškova u visini mjesečne karte mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza (mjesečna pokazna karta za mjesni prijevoz / kuponska karta do 40 kupona za međumjesni prijevoz)
- pokazna karta za IV. zonu i financijska nadoknada od posljednje stanice IV. zone do mjesta prebivališta / stanovanja radnika.

Radnik ima pravo na financijsku nadoknadu iz prethodnog stavka ovog članka uz prethodno predočenje mjesečne karte ili potvrde prijevoznika o visini troškova prijevoza.

Radnik koji koristi kontinuirano službeni automobil radi potrebe posla, nema pravo na naknadu troškova prijevoza.

Radnik koji nakon završetka ili početka rada nema prijevoznog sredstva u javnom prometu, niti mu je osiguran prijevoz od strane Društva, ima pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila, u skladu s odlukom Društva.

Svi radnici Društva dužni su Društvu prijaviti svaku promjenu prebivališta odnosno mjesta stanovanja, kao i svaku promjenu cijene pokazne odnosno putne karte.

Društvo zadržava pravo od radnika u svako doba zahtijevati izjavu o mjestu stanovanja te potvrdu o prebivalištu i cijeni mjesečne putne karte.

Pravo na naknadu troškova prijevoza za vrijeme odsutnosti radnika s rada, utvrđuje Društvo posebnom odlukom.

XIII. DNEVNICE I TROŠKOVI SLUŽBENOG PUTOVANJA, TERENSKI DODATAK

Članak 96.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, naknada dnevnice i naknada punog iznosa računa za troškove smještaja (hotel ili drugi primjereni smještaj za spavanje).

Visinu dnevnice utvrđuje Uprava Društva u iznosu najvišeg neoporezivog dijela utvrđenog posebnim propisima.

Radnik na službenom putu nema pravo na prekovremeni rad.

Članak 97.

Vremenom provedenim na službenom putovanju u inozemstvu smatra se vrijeme utvrđeno sukladno važećim odredbama Zakona o porezu na dohodak i Pravilnika o porezu na dohodak.

Članak 98.

Ukoliko je radniku odobreno pravo na korištenje privatnog automobila u službene svrhe nadoknadit će mu se troškovi u visini najvišeg neoporezivog djela utvrđenom posebnim propisima.

Članak 99.

Troškovi noćenja na službenom putu, priznaju se u visini troškova noćenja sukladno odluci Uprave Društva.

Članak 100.

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

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju od 8 do 12 sati radniku pripada iznos od 1/2 dnevnice.

Članak 101.

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

Članak 102.

Po povratku sa službenog putovanja, a najkasnije u roku od 3 (tri) dana, radnik podnosi putni obračun na posebnom obrascu.
Putnom obračunu prilaže se i sva neophodna dokumentacija kojom se dokazuju realizirani troškovi.
Radniku koji u roku od 3 (tri) dana nakon povratka sa službenog putovanja ne podnese putni obračun, odbija se primljeni predujam od plaće prilikom prve isplate.

Članak 103.

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

Članak 104.

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

Članak 105.

Radnik kojem je odlukom Upravu Društva određeno mjesto rada različito od mjesta prebivališta njegove obitelji ima pravo na naknadu za odvojeni život.

Članak 106.

Visinu terenskog dodatka i naknade za odvojeni život utvrđuje Uprava Društva u visini najvišeg neoporezivog dijela utvrđenog posebnim propisima.
Dnevnica, terenski dodatak i naknada za odvojeni život međusobno se isključuju.

XIV. POSLOVNA TAJNA

Članak 107.

Poslovnom tajnom smatraju se isprave i podaci čije bi priopćenje neovlaštenim osobama bilo protivno poslovanju Društva i štetilo interesima i poslovnom ugledu Društva.
Poslovnom tajnom smatraju se osobito dokumenti i podaci vezani uz poslovanje Društva, kao što su završni račun do javne objave, plaće, ugovori koje sklapa Društvo, kao i oni dokumenti i podaci koje Uprava Društva proglasi poslovnom tajnom.

Članak 108.

Poslovnu tajnu obavezni su čuvati svi radnici koji na bilo koji način dođu do saznanja za ispravu ili podatke koji se imaju smatrati poslovnom tajnom.
Čuvanje poslovne tajne traje i po prestanku radnog odnosa u Društvu.
Poslovna tajna može se odati samo na zahtjev sudskih i drugih državnih tijela.
Nepoštivanje ovih odredbi povlači za sobom povredu radne obveze, a za one koji više nisu zaposleni u Društvu - odgovornost za naknadu štete.

XV. ORGANIZACIJA I SISTEMATIZACIJA

Članak 109.

Organizacija rada i poslovanja, organizacijski oblici utvrđeni su Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta.

Članak 110.

Sistematizacija radnih mjesta, razvrstanih po platnim razredima, s nazivom i opisom poslova, te uvjetima za obavljanje istih, utvrđeni su Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta.

XVI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 111.

O pravima i obvezama radnika odlučuje Uprava Društva.

Članak 112.

Sve odluke o pravu i obvezi radnika neposredno se uručuju radniku na njegovu mjestu rada, uz dostavnicu s datumom uručenja, koju potpisuje radnik.
Ako radnik odbije primiti pisanu odluku iz prethodnog stavka, osoba koja je dostavlja o tome će načiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, a spomenutu će odluku istoga dana staviti na oglasnu ploču Društva.
U slučaju isticanja pisane odluke iz stavka 2. ovog članka na oglasnoj ploči Društva smatra se da je pisana odluka dostavljena radniku istekom posljednjeg dana roka od 8 (osam) dana od dana isticanja na oglasnu ploču.
Ako radnik ne radi, odnosno ne dolazi na rad, pisana odluku iz stavka 1. ovog članka dostavit će mu se preporučenim pismom sa povratnicom na njegovu posljednju poznatu adresu.
Ako radnik ili odrasli član njegove obitelji odbije primiti preporučeno pismo ili ako se preporučeno pismo vrati zbog netočne adrese, pismeno će se staviti na oglasnu ploču Društva uz naznaku datuma stavljanja, te će se smatrati da je pisana odluka istekom posljednjeg dana roka od 8 (osam) dana, dostavljena radniku.

Članak 113.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika, nadležne osobe Društva će se uz uvjete propisane Zakonom o radu, savjetovati odnosno zatražiti prethodnu suglasnost Radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 114.

Odluke Uprave Društva koje proizlaze iz ovog Pravilnika donosi Uprava Društva sukladno ovlastima i nadležnostima koje proizlaze iz pozitivnih propisa Republike Hrvatske.
Uprava odlučuje u okviru ovlaštenja i odgovornosti za vođenje poslova Društva i to u odnosu na unutarnje ustrojstvo (organizacija i sistematizacija) Društva.

Članak 115.

Ako zakonom ili Kolektivnim ugovorom neka pitanja iz ovog Pravilnika budu povoljnije riješena, primjenjivati će se neposredne odredbe zakona ili Kolektivnog ugovora.
Ako koja odredba ovoga Pravilnika postane suprotna zakonu ili Kolektivnom ugovoru, navedena odredba prestaje važiti na dan stupanja na snagu izmijenjene odredbe zakona ili Kolektivnog ugovora.

Članak 116.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu 8 (osmog) dana od dana objave, a primjenjuje se od 1.11.2020. godine.

Početkom primjene ovog Pravilnika prestaje važiti do sada važeći Pravilnik o radu od 20.3.2015. godine i sve njegove izmjene i dopune.

POSLOVNI SUSTAVI d.o.o.
Član Uprave - direktorica

Silvija Lučić
Poslovni sustavi d.o.o.
RIJEKA, Školjić 15

Potvrđuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnim pločama Društva dana 21. 10. 2020. godine te je stupio na snagu dana 30. 10. 2020. godine.