

*POSLOVNI SUSTAVI d.o.o.
Rijeka, Školjić 15*

Rijeka, 20.03.2015.

RADNICIMA DRUŠTVA

Predmet: Objava Pravilnika

Danom 20.03. 2015. godine objavljuje se :

PRAVILNIK O RADU

koji je temeljem članka 30 Izjave o osnivanju Poslovnih sustava d.o.o. Rijeka dana 20.03.2015. godine donijela Uprava Društva, Odlukom br. 3/15.

Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnim pločama Društva.

Član Uprave

mr.sc. Željko Smojver

Član Uprave

Sanjin Kirigin, dipl.ing.

Dostaviti:

*1 x Oglasne ploče
1 x Arhiva odluka*

PRAVILNIK O RADU

POSLOVNI SUSTAVI d.o.o.

Temeljem članka 26. stavka 1. Zakona o radu (NN br. 93/2014) i članka 30. Izjave o osnivanju POSLOVNIH SUSTAVA d.o.o. Rijeka (u dalnjem tekstu: Društvo), članovi uprave mr.sc.Željko Smojver i Sanjin Kirigin, dipl.ing. dana 22.03. 2015. godine donose

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 sa 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 propisan 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 zasnivanju radnog odnosa navodi se i rok za podnošenje prijava koji ne može biti kraći od tri dana.

Članak 5.

Odluku o izboru kandidata donosi Uprava, na prijedlog Komisije za provjeru sposobnosti kandidata.

Članak 6.

Prije donošenja odluke o izboru mogu se provjeriti radne sposobnosti kandidata na način ovisan o sadržaju poslova radnog mjesa (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 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 pisanim 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 ovog 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 obavjestiti 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 stupa 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 mjesa VI i VII stupanj | 3 mjeseca |
| 2. za poslove radnog mjesa IV stupnja | 2 mjeseca |
| 3. za poslove radnog mjesa ostalih spremi | 1 mjesec |

Članak 12.

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

Članak 13.

Stručne i radne sposobnosti radnika 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 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 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 | - do 6 mjeseci |
| 2. za poslove radnog mjesta VI stupnja | - do 9 mjeseci |
| 3. za poslove radnog mjesta VII stupnja | - do 12 mjeseci |

Članak 18.

Tijekom pripravničkog staža pripravnik se osposobljava i stječe praksu po programu, kojeg utvrđuje komisija za praćenje rada pripravnika.

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 mesta 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 orientacije.

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 nastavku teksta: uznemiravanje) što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Uznemiravanje i st. 1 ovog članka predstavlja povredu obveze iz ugovora o radu.

Članak 24.

Osobe ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika su, Rukovoditelj Službe zajedničkih poslova, Specijalist za pravne poslove I i II i Specijalist ljudskih potencijala I i II ili drugi ovlašteni radnik.

Kada osoba iz stavka 1. ovoga članka primi pritužbu dužna je u roku od 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 ispitati će radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je 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 osoba iz stavka 1. ovog članka i radnik koji je podnio pritužbu.

Članak 25.

Ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, osoba iz čl. 24. ovoga Pravilnika upozoriti će Upravu Društva na potrebu hitnoga poduzimanja mjera kojima se sprečava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.

U tu svrhu osobi koja uznemirava radnika predložiti će se sklapanje dodatka ugovora o radu za druge poslove, odnosno donošenje odluke o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora.

Ako se radi o težem obliku uznemiravanja radnika, poslodavac će takvoj osobi – radniku dati izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 26.

Ukoliko se pritužba radnika odnosi na osobu – radnika drugoga poslodavca, osoba iz čl. 24. ovoga Pravilnika će bez odgode obavijestiti njegovog poslodavca i zabraniti daljnji doticaj te osobe s uznemiranim radnikom.

Članak 27.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba iz čl. 24. 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 to konstatirano na zapisnik.

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 strogo upozorenje i opomena.

U slučaju ponavljanja uznemiravanja iz st. 1 ovoga članka, poduzet će se mjere iz čl. 25 i 26 ovog Pravilnika.

III RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena

Članak 29.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spremjan (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 pisano suglasnost.

3. Nepuno radno vrijeme

Članak 31.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopiti će se sa radnikom kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva 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 utvrđuje 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 ugovorenem 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 on ovlasti, u pisanim obliku.

U hitnim slučajevima prekovremeni rad se može odrediti i usmeno time da pisana odluka radniku mora biti dostavljena u roku od 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 pisano izjavu o dobrovoljnem pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

6. Raspored radnog vremena

Članak 37.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u 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 organizacionim 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 Poslodavca 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 šest (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 sa 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 stavaka 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.

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. ovoga 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 u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a pod uvjetima iz čl. 44. ovog Pravilnika, radnika ima pravo i na dodatne dane godišnjeg odmora, ali ukupne ne više od 30 radnih dana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote.

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

Dužina godišnjeg odmora određuje se na način da se na 20 radnih dana dodaju radni dani iz čl. 44, s time da ukupan broj dana godišnjeg odmora ne može prijeći 30 radnih dana.

Članak 43.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani, plaćeni dopusti i blagdani utvrđeni zakonom.

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

Godišnji odmor iz članaka 42. ovog Pravilnika, radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Iznimno od odredbe stavka 3. 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.

Članak 44.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na 20 (dvadeset) dana godišnjeg odmora dodaju radni dani prema sljedećim kriterijima:

a) Radni staž

- za svakih navršenih 5 godina radnog staža

1 radni dan

b) Složenost poslova radnog mesta	
- 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 mesta	1 radni dan

c) Socijalni uvjeti	
- samohrani roditelj djeteta do 10 godina starosti	2 radni dan
- roditelj teže hendikepiranog djeteta	2 radni dan
- roditelj s dvoje ili više djece do 10 godina starosti	2 radni dan
- invalid	2 radni dan

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 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 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. ovoga 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 iskoristi 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 30.06. 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 rukovoditelja ili osobu koju on ovlasti, 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 sljedeće 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 njegove 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. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njegove 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:

- zaključenja braka.....5 radnih dana
- rođenja djeteta.....5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka.....5 radnih dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika.....3 radna dana
- selidbe3 radna dana
- teške bolesti djeteta i roditelja izvan mesta stanovanja.....3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i sportskim 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 ovog 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 mačeha, 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 ima pravo na dva uzastopna slobodna radna dana za svako darivanje krvi/ plazme u godini, ali ne više od osam radnih 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 članka 50. stavka 1. nastupe u vrijeme 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 kalendarskih dana godišnje ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Društva naročito u sljedećim slučajevima:

- stručno obrazovanje za osobne potrebe,
- izgradnja ili adaptacija kuće ili stana,
- sudjelovanje na kulturno-umjetničkim, sportskim i drugim priredbama,
- liječenja na osobni trošak,
- njega člana uže obitelji.

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 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 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. ovoga 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. ovoga 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.

2. Obveze radnika

Članak 62.

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

1. Da uredno i na vrijeme izvršava sve radne zadatke i poslove radnog mjesa za koje je sklopio ugovor o radu i druge povjerene mu poslove i ostvaruje predviđene rezultate rada.
2. Da izvršava naloge neposrednog rukovoditelja.
3. Da uredno i na vrijeme dolazi na posao, da radi u propisano radno vrijeme i da ne napušta radno mjesto bez odobrenja neposrednog rukovoditelja.
4. Da u slučaju nepredviđenog izostanka sa rada odmah obavijesti neposrednog rukovoditelja 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 sa 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 učestvuje 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.
14. Da poštuje akte i odluke Društva

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

VII NAKNADA ŠTETE

Članak 63.

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

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 sa radom.

Članak 64.

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

Svaki radnik u Društvu obvezan je prijaviti prouzrokovanu štetu odmah neposrednom rukovoditelju ili Upravi Društva.

VIII PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka Ugovora o radu

Članak 65.

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 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 pisanim 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 on 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 ugovoren 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 postoji 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 pisano ili usmeno na zapisnik, osim ako postoji 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 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 pismeno 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 smatraće se naročito:

- neprimjereno obavljanje ili zapostavljanje obveza radnika iz ugovora o radu,
- kršenje radnih pravila vezano uz sigurnost i zaštitu na radu,
- neizvršavanje naredbe neposrednog rukovoditelja 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,
- izazivanjem 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, te 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 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 šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je Društvo u otkaznom roku oslobođio 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 skriviljenim 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 otpremnину u visini $\frac{1}{2}$ (jedne polovine) prosječne bruto mjesecne 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 osam (8) dana.

IX PLAĆE

Članak 82.

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

1. Osnovna plaća

Članak 83.

Osnovnu plaću radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjeseta na kojima radnik radi čini umnožak koeficijenta radnih mjeseta, vrijednosti boda i broja sati tekućeg mjeseca

Osnovna plaća pripravnika utvrđuje se u iznosu od 80% plaće platnog razreda u koji je pripravnik raspoređen.

Članak 84.

Najnižu osnovnu plaću za jedan sat rada odnosno u mjesecnom iznosu utvrđuje Uprava Društva, ali ne u iznosu manjem od najniže plaće utvrđene odlukom Vlade Republike Hrvatske.

Članak 85.

Popis radnih mesta sadržan je u Prilogu 1. ovog Pravilnika.

Koefficijenti radnih mesta donose se odlukom Uprave društva.

2. Dodaci na osnovnu plaću

Članak 86.

Osnovna plaća radnika uvećat će se za dodatke na:

- radni staž 0,5%
za svaku navršenu godinu radnog staža
- 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 prekovremen rad.....50%
- za rad u drugoj smjeni
(za sate odrađene udrugoj smjeni).....10%

Članak 87.

Radniku koji zamjenjuje privremeno odsutnog radnika duže od deset (10) 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 rukovoditelja Službe.

Radnik koji odlukom Uprave Društva provede 1/3 radnog vremena obavljajući poslove na drugom radnom mjestu od onog na koji je za zaposlen, pripada pravo na povećanje postojećeg koefficijenta za 0,30.

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 realaciji 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 st.1. ovoga članka određuje se u visini prosječne mjesecne plaće radnika u prethodna 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 mjesecne plaće u prethodna 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 stavaka 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 i to u najviše dva puta.

Naknada plaće radniku isplaćuje se zajedno sa plaćom.

XII OSTALI PRIMICI RADNIKA

Članak 93.

Radnik ima pravo na isplatu sljedećih 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 odnosno mjestom stanovanja unutar I,II, III i IV zone javnog gradskog prijevoza ima pravo na naknadu troškova prijevoza isključivo u obliku mjesecne pokazne karte.

Radnik s prebivalištem odnosno mjestom stanovanja izvan IV zone javnog gradskog prijevoza ima pravo na naknadu troškova prijevoza u obliku mjesecne pokazne karte ili u obliku financijske nadoknade u visini mjesecne pokazne karte za relaciju od zadnje stanice IV zone javnog gradskog prijevoza do mjesta prebivališta radnika, odnosno mjesta stanovanja.

Radnik navedeno pravo iz prethodnog stavka koristi uz prethodno predočenje mjesecne pokazne karte ili potvrde prijevoznika o visini troška prijevoza od zadnje stanice IV zone do mjesta prebivališta odnosno mjesta stanovanja.

XIII DNEVNICE I TROŠKOVI SLUŽBENOG PUTOVANJA, TERENSKI DODATAK

Članak 96.

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

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

Članak 97.

Iznos dnevница za službena putovanja u inozemstvo utvrđuje se prema propisima koji uređuju visinu dnevnice za korisnike državnog proračuna.

Radnik na službenom putu nema pravo na prekovremeni rad.

Članak 98.

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

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

Naknada prijevoznih troškova obuhvaća troškove za prijevoz željeznicom, brodom, autobusom, zrakoplovom ili osobnim automobilom.

Radnik ima pravo za putovanje željeznicom ili brodom koristiti prvi razred.

Pravo korištenja željezničkih kola za spavanje ili brodske kabine pripada radniku, pod uvjetom da mu je to pravo upisano i priznato putnim nalogom.

Članak 99.

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

Članak 100.

Dnevnice se obračunavaju od sata polaska na službeni put (po voznom redu) pa do sata povratka.

Ako putovanje traje manje od 24, a više od 12 sati radniku pripada cijela dnevница, a ako putovanje traje od 8 do 12 sati pripada mu pola 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 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 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 mesta 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.

Dnevница, 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 proglaši 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 u Društvu i organizacijski oblici utvrđeni su Prilogom 2 ovog Pravilnika.

Članak 110.

Sistemizacija radnih mesta koja sadrži opis poslova te uvjete za obavljanje istih sadržana je u Prilogu 3 ovog Pravilnika.

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 sa datumom uručenja, koju potpisuje radnik.

Ako radnik odbije primiti pisaniu 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 dostavljana radniku istekom posljednjeg dana roka od osam dana od dana isticanja na oglasnu ploču.

Ako radnik ne radi, odnosno ne dolazi na rad, pisana odluku iz stavka 1. ovog članka dostaviti 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 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 nadležni član Uprave Društva sukladno ovlastima i nadležnostima propisanim Poslovnikom o radu Uprave Društva i to kako slijedi:

Član Uprave- direktor zadužen za područje finančija i kontrolinga, nabavu, internu reviziju i zajedničke službe društva,

Član Uprave- direktor zadužen za područje strateškog upravljanja i strateškog razvoja Društva.

Uprava odlučuje zajednički 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 ovog 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 osmog dana od dana objave, a primjenjuje se od
28.03.2015 god.

POSLOVNI SUSTAVI d.o.o. Rijeka

Član Uprave :

mr.sc. Željko Smojver

Član Uprave :

Sanjin Kirigin dipl.ing.