

Temeljem članka 26. i 27. Zakona o radu ("Narodne novine" br. 93/14), te članka 24. Društvenog Ugovora o osnivanju društva s ograničenom odgovornošću, Uprava Društva GRADINA VIS d.o.o., Vis, Biskupa Mihe Pušića 2, OIB: 36896460047, nakon prethodne suglasnosti Nadzornog odbora od 25. veljače 2016. godine donijela je dana 04. ožujka 2016. godine

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

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se primjena Pravilnika, temeljne obveze i prava radnika iz radnog odnosa, zaštita privatnosti radnika, zaštita dostojanstva radnika, sklapanje ugovora o radu, radno vrijeme, odmori, dopusti, plaća, naknada plaće i drugi novčani i nenovčani primici radnika, odgovornost radnika, prestanak ugovora o radu, te druga pitanja u svezi s radom radnika i Društva Gradina Vis d.o.o; Vis (u daljnjem tekstu: Poslodavac).

Članak 2.

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

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike Poslodavca, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu i to na radnike koji su s Poslodavcem zaključili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, koji rade s nepunim ili skraćanim radnim vremenom, kao i na pripravnike koji zaključe ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom ili zakonom, primjenjivat će se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

Članak 3.

Poslodavac i radnik obvezuju se postupati po odredbama ovog Pravilnika i drugih odluka koje se temelje na ovom Pravilniku.

Svaki radnik obavezan je ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, a sve u skladu s prirodom i vrstom rada što će ih radnik obavljati.

Prije stupanja radnika na rad, poslodavac mora omogućiti radniku da se upozna s propisima i radnim odnosima te s organizacijom rada i zaštitom na radu.

Članak 4.

Potpisom Ugovora o radu radnik potvrđuje da je upoznat s ovim Pravilnikom o radu.

Tijekom trajanja radnog odnosa propisi o zaštiti na radu, ovaj Pravilnik o radu i drugi akti kojima se uređuju prava, obveze i odgovornosti radnika dostupni su u svako doba svakom radniku.

II. ORGANIZACIJA RADA POSLODAVCA

Članak 5.

Organizacija rada uređena je Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

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

Broj izvršitelja za obavljanje pojedinih poslova određuje Poslodavac.

Opis poslova za svako pojedino radno mjesto kod poslodavca utvrđeno je Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Ugovorom o radu točno će se odrediti radno mjesto radnika.

III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

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 7.

Odluku o objavi oglasa za zasnivanje radnog odnosa donosi Uprava Društva uz prethodnu suglasnost Nadzornog odbora.

Poslodavac nije dužan javno objaviti potrebu zasnivanja radnog odnosa, međutim, Odluka se prema slobodnoj ocjeni Poslodavca može javno oglasiti.

U oglasu za zasnivanje radnog odnosa navodi se i rok za podnošenje prijave koji ne može biti kraći od osam dana od dana objavljivanja oglasa/natječaja.

Rok za izbor kandidata iznosi najviše do 30 dana od dana isteka roka iz prethodnog stavka.

Odluku o izboru kandidata i zasnivanju radnog odnosa donosi Poslodavac.

3. Sklapanje ugovora o radu

Članak 8.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu. Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Prije zasnivanja radnog odnosa provjerava se zdravstvena sposobnost radnika.

Troškove liječničkog pregleda iz prethodnog stavka snosi Poslodavac.

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

Članak 9.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drukčije određeno. Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, a osobito ako se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenom povećanju opsega poslova kod Poslodavca,
- privremenim poslovima za koje Poslodavac ima iznimnu potrebu,
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata,
- ili zbog nekih drugih objektivnih razloga utvrđenih zakonom, drugim propisom ili odlukom poslodavca.

Ugovor o radu može se sklopiti sa radnikom koji ispunjava uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene zakonom ili drugim propisom, Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i ovim Pravilnikom.

Članak 10.

Prava i obveze Poslodavca i radnika iz ugovora o radu, zakona i drugih općih akata ostvaruju se od dana kada je radnik počeo raditi.

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.

Ugovor o radu s pojedinim radnikom sklapa zakonski zastupnik Poslodavca.

4. Probni rad

Članak 11.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Probni rad ne može se ugovoriti s pripravnikom.

Ugovorna dužina probnog rada može se, ukoliko se smatra potrebnim, produžiti na onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano nenazočan na radu.

Članak 12.

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.

Komisija može ocijeniti probni rad radnika nakon isteka pola roka probnog rada i mora najmanje 5 dana prije isteka probnog rada dostaviti Upravi pismenu ocjenu radnika. Ako je ocjena komisije negativna Uprava donosi odluku o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok iznosi sedam dana.

5. Pripravnici i volonteri

Članak 13.

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

Tijekom pripravničkog staža pripravnik se osposobljava i stječe praksu.

Članak 14.

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

IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZRDAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 15.

Glede provođenja zaštite na radu Poslodavac i radnik obvezni su pridržavati se odredbi Zakona o zaštiti na radu i drugih propisa i općih akata Poslodavca iz zaštite na radu.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

Članak 16.

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 za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i drugo.

Radnik je dužan izmjenu osobnih podataka iz prethodnog stavka pravovremeno dostaviti Društvu, u protivnom snosi štetne posljedice tog propusta.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama ukoliko je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Članak 17.

Uprava Društva imenuje osobu koja je ovlaštena za prikupljanje, obradu, korištenje i dostavljanje podataka trećim osobama.

Uprava imenuje osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama, osobni podaci u skladu sa zakonom.

O prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju podataka o radniku trećim osobama, Poslodavac će donijeti odluku uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

Poslodavac, osoba iz stavaka 2. ovog članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kako povjerljive.

V. POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 18.

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

Članak 19.

Uprava Društva odlukom imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Kada osoba iz stavka 1. ovoga članka primi pisanu pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika dužna je u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnoga uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe ispitat će radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuju osoba iz stavka 1. ovog članka i radnik koji je podnio pritužbu.

Članak 20.

Ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, osoba iz čl.19. ovoga pravilnika, poduzet će mjere kojima se sprečava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja. U tu svrhu osobi koja uznemirava ili spolno uznemirava radnika predložiti će se sklapanje aneksa ugovora o radu za druge poslove, tj. dati joj otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu.

Ako se radi o težem obliku uznemiravanja ili spolnoga uznemiravanja radnika, Poslodavac će takvoj osobi - radniku dati izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 21.

Ukoliko se pritužba radnika odnosi na osobu - radnika drugoga poslodavca, osoba iz članka 19. ovoga Pravilnika će bez odgode obavijestiti njegovu poslodavca i zabraniti daljnji doticaj te osobe s uznemiravanjem ili spolno uznemiravanjem radnikom.

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.

Članak 22.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba iz članka 19. 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.

VI. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 23.

Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 sata tjedno.

Poslodavac će svojom odlukom utvrditi početak i završetak radnog vremena, preraspodjelu i raspored radnog vremena, jednako ili nejednako radno vrijeme, kao i klizno radno vrijeme.

Godišnji fond radnog vremena radnika kod Poslodavca mora biti usklađen sa stavkom 1. ovog članka.

Članak 24.

Radi trajnog i nesmetanog pružanja usluga građanima, Uprava Društva odlučuje o:

- radnom vremenu u pojedinim radnim jedinicama,
- organiziranju rada u smjenama,
- dvokratnom radnom vremenu ili pomicanju radnog vremena prema potrebama građana,
- slučajevima i uvjetima preraspodjele radnog vremena u toku godine.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 25.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopiti će se s radnikom kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom radnom vremenu.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na skraćeno 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 zaposlene u Društvu.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva ili više izvršitelja, svaki sa nepunim radnim vremenom.

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

Članak 26.

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 vremenu koje radnik radi, osim ako radnik zbog zdravstvenih razloga radi u nepunom radnom vremenu i ukoliko ugovorom o radu nije drukčije definirano.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 27.

Ukoliko se kod Poslodavca pojave poslovi na kojima nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme radnika na takvom radnom mjestu će se skratiti razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslovi iz stavka 1. ovog članka i trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisima.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka izjednačit će se s punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Članak 28.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova, sprječavanja nastanka veće štete, obavljanja poslova nepredviđeno odsutnog radnika i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na pisani zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

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.

Članak 29.

O hitnom prekovremenom radu radnika je obavezan obavijestiti neposredni rukovoditelj, najkasnije jedan dan unaprijed.

U slučaju prijeko potrebe Poslodavac može prekovremeni rad naložiti i usmeno uz naknadnu pisanu potvrdu usmenog zahtjeva koju je dužan dostaviti radniku u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Izuzetno od odredbe stavka 1. ovog članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u

procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 30.

Prekovremeni rad ne može se naložiti radniku kojem je zbog posebnih okolnosti zabranjeno raditi dulje od punog radnog vremena.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine starosti, te samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

5. Vrijeme pripravnosti

Članak 31.

Vrijeme pripravnosti ne smatra se radnim vremenom, ali ako se u tijeku pripravnosti dogodi da Poslodavac doista zatreba radnika, te ga pozove na izvršenje određenih poslova za koje ima stručna znanja i sposobnosti, tada će se vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca smatrati i tretirati kao prekovremeni rad.

Poslodavac će na prijedlog neposrednog rukovoditelja radne jedinice odrediti broj i strukturu radnika kojima će se naložiti pripravnost.

6. Noćni rad

Članak 32.

Rad radnika između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.

Za rad organiziran u smjenama mora se osigurati periodična izmjena smjena, tako da pojedini radnik radi noću najviše jedan tjedan.

Članak 33.

Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

Rad noćnog radnika ne smije trajati duže od prosječnih 8 (osam) sati tijekom svakih 24 (dvadesetičetiri) sata u razdoblju od 4 (četiri) mjeseca.

Noćnom radniku Društvo je dužno omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu, na trošak Društva.

Članak 34.

Rad noću ne može se odrediti:

- maloljetnom radniku

- trudnici i majci s djetetom do 2 godine života
- samohranom roditelju djeteta do 3 godine života
- roditelju teže hendikepiranog djeteta koji radi skraćeno radno vrijeme.

Noćni rad ne smije se odrediti trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako dostavi potvrdu ovlaštenog liječnika kojom se dozvoljava takav rad.

7. Preraspodjela radnog vremena

Članak 35.

Zbog sezonske prirode djelatnosti, zastoja u poslu, odnosno povećanja opsega posla u određenom vremenu, osiguranja većeg broja slobodnih dana i uštede energije, prirode određenih poslova, za dane državnih blagdana i u sličnim situacijama može se uvesti preraspodjela radnog vremena na način da u jednom razdoblju tijekom godine traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspoređeno radno vrijeme tijekom razdoblja koje traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Preraspoređeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca.

Članak 36.

Ako preraspodjela radnog vremena nije predviđena Kolektivnim ugovorom odnosno sporazumom sklopljenim između zaposleničkog vijeća i Društva, Uprava je dužna utvrditi plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti Inspektoru rada.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodjeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodjeljenom punom ili nepunom radnom vremenu ako dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

8. Smjenski rad

Članak 37.

Smjenskim radom smatra se rad koji može biti prekinut ili neprekinut, a obavlja se u dvije ili tri smjene koje se međusobno izmjenjuju i kod kojeg dolazi da izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada sukladno sa rasporedom radnog vremena.

Odluku o organizaciji smjenskog rada donosi Poslodavac na prijedlog rukovoditelja radnih jedinica u kojima se poslovi obavljaju u smjenama.

Odlukom iz prethodnog stavka mora se osigurati izmjena smjene i mjesečni fond sati usuglašen s dinamikom godišnjeg fonda sati po mjesecima.

Ako je rad organiziran u smjenama gdje je uključen i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radniku u noćnoj smjeni radi najduže uzastopce jedan tjedan.

9. Raspored radnog vremena

Članak 38.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet odnosno šest radnih dana ovisno o radnoj jedinici gdje radnik radi kako se ne bi remetilo osnovno obavljanje djelatnosti društva. Dnevno radno vrijeme je jednokratno u posebnim prilikama (ljeti i sl.) dvokratno ovisno o potrebi za obavljanje radnih zadataka.

Dnevno radno vrijeme traje osam za petodnevni radni tjedan odnosno sedam (pet) sati za šestodnevni radni tjedan.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

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

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, 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, Poslodavac će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj

sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca iz stavka 5. ovoga članka.

Članak 39.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje se pisanom odlukom poslodavca.

Raspored i trajanje radnog vremena utvrđeno prema odredbama prethodnog stavka može se izmijeniti odlukom Poslodavca zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada.

O rasporedu i promjeni radnog vremena Poslodavac će obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

Članak 40.

Dužnost je radnika da započne sa obavljanjem posla točno i na vrijeme, i ne smije završiti sa obavljanjem posla prije isteka radnog vremena.

Napuštanje radnog mjesta za vrijeme radnog vremena dopušteno je samo uz dozvolu neposrednog rukovoditelja.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 41.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor-stanku od 30 minuta.

Vrijeme stanke ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Iznimno, 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 ili skraćanjem dnevnog radnog vremena.

2. Dnevni odmor

Članak 42.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan punoljetnom radniku koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 8 sati neprekidno.

Radniku iz stavka 2. ovoga članka, mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga je u kraćem trajanju.

3. Tjedni odmor

Članak 43.

Radnik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata.

U slučaju da je prijeko potrebno da radnik radi nedjeljom, Poslodavac o radu nedjeljom samostalno odlučuje, te je u tom slučaju dužan radniku osigurati jedan dan odmora u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati.

Iznimno radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ne mogu iskoristiti tjedni odmor zbog objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada, pravo na tjedni odmor Društvo će odrediti u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata uz koji se ne pribraja dnevni odmor od 12 sati.

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

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 5. ovoga članka, može se koristiti naknadno prema odluci Uprave Društva.

Radniku se u svakom slučaju mora, nakon 14 dana neprekidnog rada, osigurati korištenje neiskorištenog tjednog odmora ako se nije drugačije dogovorio s Upravom Društva.

Članak 44.

S obzirom na posebnost rada u pojedinim radnim jedinicama Poslodavca, Poslodavac može svojom odlukom odrediti drukčiji raspored korištenja stanke, dnevnog odmora i dane tjednog odmora, te rad u smjenama i njihovo izmjenjivanje.

4. Godišnji odmor

Članak 45.

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.

Puni godišnji odmor radnika se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Godišnji odmor radnika ne može iznositi više od 30 (trideset) radnih dana.

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 4. 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.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

Članak 46.

Radnik ostvaruje pravo na određeni broj dana godišnjeg odmora koji se dodaju na njegov najmanji broj određen člankom 44.ovog Pravilnika, prema sljedećim kriterijima:

1. Radni staž

- od 5 do 10 godina..... 1 radni dana
- od 10 do 20 godina..... 2 radna dana
- od 20 do 30 godina..... 3 radna dana
- preko 30 godina..... 4 radna dana

2. Složenost poslova radnog mjesta/stručna sprema radnika

- poslovi radnog mjesta VSS..... 4 radna dana
- poslovi radnog mjesta VŠS..... 3 radna dana
- poslovi radnih mjesta SSS..... 2 radna dana
- poslovi radnih mjesta NSS..... 1 radni dana

3. Socijalni i zdravstveni uvjeti

- roditelj, posvojitelj ili skrbnik za svako malodobno dijete..... 1 radni dana
- samohrani roditelj za svako malodobno dijete..... 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku teže hendikepiranog djeteta 2 radna dana
- invalidu..... 2 radna dana

4. Doprinos radnika

- Na temelju obrazloženog prijedloga neposrednog rukovoditelja, Poslodavac može radniku uvećati broj dana godišnjeg odmora zavisno od njegovog radnog učinka do 5 radnih dana.

Članak 47.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor jer se prvi put zaposlio ili je imao prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine punog godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

Ako je Poslodavac radniku iz stavka 3. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onoga koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Pri izračunavanju trajanja razmjernog dijela godišnjeg odmora, 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 48.

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

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se u visini njegove prosječne plaće u prethodna tri mjeseca, a razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 49.

Odluku o rasporedu korištenja godišnjeg odmora tijekom kalendarske godine donosi Poslodavac, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada i mogućnosti i potrebe za odmor radnika.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva ili više dijelova ovisno o postignutom dogovoru između radnika i Poslodavca.

Radnik se može opozvati s godišnjeg odmora kad to zahtjeva izvršenje izvanrednih zadataka i kad se radnik kojemu se opoziva godišnji odmor ne može zamijeniti drugim radnikom, a o čemu samostalno odlučuje Uprava Društva.

Članak 50.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodnog dopusta, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine, pod uvjetom da je radio najmanje šest mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad.

Radnik koji u kalendarskoj godini zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta stečenu smetnjama u razvoju, a nije iskoristio cijeli i dio godišnjeg odmora ima ga pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na posao.

Poslodavac može zatražiti da se $\frac{3}{4}$ utvrđenog trajanja godišnjeg odmora radnika iskoristi do kraja veljače slijedeće godine.

5. Plaćeni dopust

Članak 51.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust), u sljedećim slučajevima:

- elementarne nepogode.....5 radnih dana
- zaključenja braka..... 4 radna dana
- smrti člana uže obitelji..... 4 radnih dana
- rođenja djeteta..... 3 radnih dana
- dobrovoljni davatelj krvi.....1 radni dana

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima ili određenim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od strane Poslodavca organizirano u ustanovi ili izvan nje, smatra se vremenom provedenim na radu.

Radnici, dobrovoljni davaoci krvi imaju pravo jedan slobodan dan koristiti na dan davanja krvi.

Pravo iz prethodnog stavka radnik ostvaruje na temelju potvrde koju izdaje predsjednik udruženja Dobrovoljnih davaoca krvi.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. radnik ima neovisno o broju dana koje su tijekom iste godine iskoristili po drugim osnovama, a za ostale slučajeve u pravilu jedanput godišnje.

6. Neplaćeni dopust

Članak 52.

Poslodavac može radniku iznimno, na njegovu pisanu i obrazloženu molbu, odobriti neplaćeni dopust najdulje do 6 (šest) mjeseci ako to dopušta narav posla i trenutačna potreba Poslodavca.

U vrijeme neplaćenog dopusta, prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom miruju, ako zakonom drukčije nije određeno.

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

Članak 53.

Dok je radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, Poslodavac mu ne može otkazati Ugovor o radu.

Zabrana iz stavka 1. ovog članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Članak 54.

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, ovlaštena osoba, odnosno tijelo utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio ili na druge odgovarajuće poslove.

Članak 55.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Poslodavca 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 56.

Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo, ocijeni da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe, odnosno tijela, ponuditi radniku sklapanje

ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja takvih poslova Društvo je dužno prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove.

Ponuda drugih poslova iz stavka 1. ovog članka mora biti u pisanom obliku.

Članak 57.

Društvo može otkazati radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, ako je poduzelo sve što je u njegovoj moći da radniku osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

Članak 58.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenoga liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

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

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

VII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA, POSVOJITELJA I STARATELJA

Članak 59.

Poslodavac ne može odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezinu trudnoće, niti joj smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu osim na njezin zahtjev.

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

Članak 60.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja 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 smatrati će se radom u punom radnom vremenu.

Trudnici i radniku koji se koristi nekim od prava iz prethodnog stavka Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja navedenih prava.

Radnik koji je koristio neko od prava iz ovog članka ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja svoga prava, ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova te na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo u promjene u tehnici ili načinu rada, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada koje je obavljao prije korištenja toga prava.

VIII. PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

1. Obveze Poslodavca

Članak 61.

Poslodavac je obvezan radniku u radnom odnosu dati posao, te mu za obavljene rad isplatiti plaću i osigurati druga prava koja radniku pripadaju temeljem zakona, Pravilnika o radu i ugovora o radu.

2. Obveze radnika

Članak 62.

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

- Da uredno i blagovremeno izvršava sve radne zadatke i poslove utvrđene za radno mjesto na kojem je zasnovao radni odnos i druge povjerene mu poslove i ostvaruje predviđene rezultate rada.
- Da izvršava naloge Poslodavca.
- Da uredno i na vrijeme dolazi na posao, da radi u propisano vrijeme i da ne napušta radno mjesto bez odobrenja.
- Da u slučaju nepredviđenog izostanka s rada odmah obavijesti Poslodavca i da poslije povratka na rad opravda svoj izostanak.
- Da se na radu pristojno ponaša.
- Da surađuje s drugim radnicima, da im prenosi svoje znanje i iskustvo, a naročito mladim radnicima.
- Da čuva imovinu Poslodavca, 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.
- Da se pridržava mjera protupožarne zaštite.

- Da racionalno koristi sredstva za rad, sprečava rasipanje, zloupotrebu i pojave koristoljublja na štetu Poslodavca.
- Da štiti i unapređuje ugled Poslodavca.
- Da čuva podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu i da ih neovlašteno ne saopćava.
- Da se dostojno ponaša prema poslovnim partnerima.
- Da poštuje pravila Poslodavca.

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

Članak 63.

U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zamjene nekog radnika, povećanja opsega posla koji se nije mogao predvidjeti, zastoja u obavljanju određenih poslova i sličnih izvanrednih okolnosti), radnik je dužan po nalogu neposrednog rukovoditelja obavljati i druge poslove za koje je osposobljen, a koji nisu obuhvaćeni poslovima radnog mjesta za koje ima sklopljen ugovor o radu s Poslodavcem.

3. Stručno osposobljavanje i usavršavanje

Članak 64.

Radnici su obvezni za vrijeme trajanja zaposlenja stručno se usavršavati za obavljanje poslova odgovarajuće struke.

U skladu s mogućnostima i potrebama Poslodavca, radnici se mogu stručno usavršavati za rad putem tečajeva, seminara i drugih odgovarajućih oblika usavršavanja.

Za provedbu stručnog usavršavanja odgovorna je Uprava društva. Odluku o upućivanju radnika na stručno usavršavanje donosi Uprava Društva.

Radnik može biti upućen na stručno usavršavanje ako je kod Poslodavca proveo najmanje godinu dana. Po završetku stručnog usavršavanja radnik je dužan ostati na radu kod istog Poslodavca najmanje dvostruko vremena koliko je trajalo stručno usavršavanje na koje je upućen.

Prije početka stručnog usavršavanja sa radnikom će se sklopiti posebni ugovor o pravima i obvezama koje proizlaze iz stručnog usavršavanja.

IX. ODGOVORNOST RADNIKA

Članak 65.

U slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene Zakonom, ovim Pravilnikom, Ugovorom o radu ili drugim aktom Poslodavca, može se pod uvjetima i na način utvrđen zakonom, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu otkazati ugovor o radu.

Članak 66.

U slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Uprava Društva, obvezna je prethodno pisano upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa te mu ukazati na mogućnosti otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 67.

Obveza prethodnog pisanog upozorenja ne postoji ako je povreda dužnosti radnika učinjena pod osobito teškim okolnostima i posljedicama na rad i poslovanje Poslodavca, odnose između radnika, a osobito na odnose s poslovođstvom odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to čini.

U slučaju potrebe izvanrednog otkaza rukovoditelj radne jedinice dužan je bez odgađanja o tome obavijestiti Upravu Društva.

Članak 68.

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

Smatrat će se osobito da postoje okolnosti iz stavka 1. ovog članka u slučaju:

- da je radnik više puta bio upozoren na svoj rad ili obveze,
- da je radniku već bila pružena mogućnost za iznošenje obrane, a isti se na nju oglašio,
- da je radnikovo ponašanje ukazivalo ili da ukazuje na nepoštivanje ugovorom o radu preuzetih obveza,
- da su nastupile osobito teške okolnosti počinjene povrede radne obveze npr. znatnija šteta,
- da radnik ne dolazi na posao i ne prima pozive i pismena Poslodavca koji su upućeni na adresu i/ili broj telefona koji je radnik dostavio Poslodavcu kao svoje osobne podatke i
- drugih opravdanih razloga.

Članak 69.

Osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa, ugovora o radu ili u svezi s radnim odnosom smatraju se osobito:

- neizvršavanje obveza iz ugovora o radu;
- netočno evidentiranje ili prikazivanje rezultata rada i poslovanja Poslodavca ili pojedinog radnika, čime se nanosi šteta Poslodavcu ili pojedinom radniku;
- povreda ili odavanje poslovne tajne;
- iznošenje ili prenošenje podataka u javnosti, koje za posljedicu ima umanjenje ugleda Poslodavca ili ostalih radnika;

- svaka radnja ili propuštanje radnje kojom se nanosi šteta Poslodavcu;
- zloupotreba položaja ili prekoračenja danog ovlaštenja;
- zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti;
- odbijanje izvršenja pojedinih poslova i radnih zadataka;
- dolazak na rad u pijanom stanju ili pod utjecajem drugih opijata;
- konzumiranje alkohola ili drugih opijata tijekom radnog vremena;
- falsificiranje dokumenata Poslodavca;
- oštećenje sredstava za rad;
- krađa imovine Poslodavca;
- neopravdano izostajanje s rada dva ili više dana uzastopce ili s prekidima tijekom kalendarske godine;
- odbijanje rada ili premještanja na druge poslove temeljem naloga Poslodavca;
- pribavljanje osobne materijalne koristi bilo u kojem obliku na štetu Poslodavca, a u svezi s poslovanjem Poslodavca, odnosno radom kod Poslodavca;
- neprijavljanje materijalne štete;
- nepridržavanje odredbi propisa zaštite na radu;
- izravno ili neizravno diskriminiranje drugog radnika, uznemiravanje i spolno uznemiravanje;
- neobavještanje prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom radnog odnosa nadležne osobe o bolesti radnika ili drugoj okolnosti koje ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu, ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u doticaj;
- svako nepridržavanje odredbi općih akata i odluka Poslodavca;
- nekulturno ponašanje u tijeku radnog vremena;
- obavljanje privatnog posla za vrijeme rada;
- neobavještanje Poslodavca o spriječenosti dolaska na rad u roku od 24 sata bez opravdanih razloga;
- neprenošenje radnih iskustava na pripravnike i mlade radnike;
- neopravdani izostanak s rada;
- kašnjenje na posao;
- verbalni napad na drugog radnika ili pretpostavljenog;
- samovoljni odlazak s radnog mjesta tijekom rada ili prije završetka radnog vremena;
- neprimjeren odnos prema strankama i prema drugim zaposlenicima;
- ometanje drugih radnika u radu;
- odbijanje suradnje sa drugim radnicima;
- nedostavljanje doznaka nakon što je zaključeno bolovanje;
- nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju najkasnije u roku od tri dana osim u opravdanim razlozima sukladno Zakonu o radu i
- druge povrede radnih obveza koje su kao takve utvrđene Zakonom ili općim aktima Poslodavca.

U slučaju da je pojedini radnik 2 (dva) ili više puta tijekom 1 (jedne) godine počinio koju od povreda iz ovog članka smatrat će se da Poslodavac ima opravdani razlog za otkaz ugovora o radu tom radniku bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz).

Osobito tešku povredu radne obveze predstavlja i svako drugo ponašanje odnosno postupanje radnika koje nije prethodno navedeno u ovom članku, a iz čijih svojstava i obilježja proizlazi da je radnik teško povrijedio obveze iz radnog odnosa.

Članak 70.

Radniku za kojeg se utvrdi da nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili nesposobnosti, ugovor o radu prestaje otkazom (osobno uvjetovani otkaz).

U slučaju iz stavka 1. ovog članka rukovoditelj radne jedinice obavezan je pisanim putem izvijestiti Upravu Društva nakon čega Poslodavac može zatražiti pokretanje postupka za ocjenu postojanja takvih okolnosti kod radnika i nakon prethodno pribavljenog mišljenja liječnika-specijaliste medicine rada-i/ili psihologa donijeti ocjenu da li je radnik u mogućnosti nastaviti s radom na svojem radnom mjestu.

Pisano izvješće iz stavka 2. ovog članka mora sadržavati činjenice koje pokazuju da radnik nije u mogućnosti odnosno da nije sposoban izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa.

U slučaju da se radnik odbije podvrći ocjeni osobina i sposobnosti od strane liječnika-specijaliste medicine rada-i/ili psihologa, a postoji sumnja da postoje trajne osobine ili sposobnosti zbog kojih nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze, takvo će se odbijanje radnika smatrati teškom povredom obveza iz radnog odnosa.

X. NAKNADA ŠTETE

Članak 71.

Radnik koji na radu ili u svezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu dužan je štetu nadoknaditi.

Štetom se smatra svako umanjenje vrijednosti imovine Poslodavca, umanjenje dobiti kao i šteta koju je Poslodavac nadoknadio trećoj osobi, a koju je radnik prouzrokovao na radu i u svezi sa radom.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovora za dio štete koju je uzrokovao.

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

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 72.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih ili otuđenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene ili otuđene stvari vrši se putem vještačenja, a troškove vještačenja plaća radnik/ci koji je/su nanio/li štetu Poslodavcu.

Poslodavac i radnik/ci mogu se nagoditi o visini naknade štete.

Članak 73.

Poslodavac može radniku obračunati naknadu štete u iznosu od 500,00 do 1.000,00 kuna, ovisno o težini nastale štete.

Odluku o naknadi štete donosi Uprava Društva, uz obrazloženi prijedlog rukovoditelja radne jedinice.

Uprava Društva može samostalno donijeti odluku o naknadi štete, ali samo uz očitovanje neposrednog rukovoditelja.

Neposredni rukovoditelj solidarno odgovara sa radnicima za nastalu štetu ukoliko je imao saznanja, ili je trebao imati saznanja za mogući nastanak štete, a nije poduzeo odgovarajuće mjere za sprječavanje nastanka štete.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 1. ovog članka veća od utvrđenog iznosa naknade, odnosno ako visina naknade štete nije utvrđena paušalno stavkom 1. Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Članak 74.

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

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.

Svaki radnik dužan je odmah nakon nastanka štete koju je prouzrokovao, istu prijaviti neposrednom rukovoditelju ili upravi Društva.

Za obustavu iznosa po osnovu naknade štete s plaće potrebna je prethodna suglasnost radnika.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka Ugovora o radu

Članak 75.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 (šezdesetpet) godina života i 15 (petnaest) godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku Ugovora o radu

Članak 76.

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

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 oni ovlaste.

3. Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 77.

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

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

Članak 78.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza, za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

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

Članak 79.

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

4. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 80.

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

Članak 81.

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

Članak 82.

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

5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 83.

Otkaz mora imati pisani oblik obrazložen uz navođenje odredbe na kojoj se zasniva.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje uz obvezno osiguranje dokaza da je otkaz dostavljen.

Osigurati dokaz o dostavi otkaza može se na način da radnik na primjerku otkaza, koji ostaje u nadležnoj kadrovskoj službi, potpisom uz datum potvrdi dostavu otkaza ili preporučenom poštanskom pošiljkom s povratnicom.

U slučaju nemogućnosti osiguranja dokaza o dostavi otkaza na način opisan u stavku 3. ovog članka, otkaz se dostavlja uz primjenu odredaba iz poglavlja XII. „PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA I DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU.“

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 te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijekom 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 nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

6. Otkazni rok

Članak 84.

Radnik i Poslodavac mogu otkazati ugovor o radu uz otkazne rokove utvrđene zakonom.

Poslodavac nema obvezu poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka kada ugovor o radu izvanredno otkazuje.

Kada ugovor o radu prestaje na zahtjev radnika Poslodavac može na zahtjev zaposlenika, smanjiti trajanje otkaznog roka.

Članak 85.

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

7. Otpremnina

Članak 86.

Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu

koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

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

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Članak 87.

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

Osim podataka iz stavka 1. ovog članka u potvrdi se ne smije ništa naznačiti što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

Radnik se je dužan razdužiti sa svim povjerenim mu sredstvima.

8. Otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora

Članak 88.

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže 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 Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

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

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

U slučaju otkaza s ponudom izmijenjenog Ugovora, rok iz stavka 3. ovoga članka teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA I DOSTAVLJANJE ODLUKA RADNIKU

Članak 89.

Sve odluke o pravim, obvezama i odgovornostima iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom donosi Uprava Društva ili rukovodeće osoblje. Rukovodećim osobljem smatraju se rukovoditelji radnih jedinica i njihovi pomoćnici, poslovođe i voditelji pojedinih djelatnosti.

Odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa obavezno se u pisanom obliku dostavljaju radniku.

Članak 90.

Dostava pismena radniku se obavlja u pravilu neposrednim uručivanjem na radnom mjestu uz naznaku datuma primitka i vlastoručnog potpisa radnika na kopiji odluke koja se dostavlja. Ukoliko radnik ne želi potpisati primitak, na kopiji odluke se naznačuje službena bilješka o odbijanju potpisa uz potpis svjedoka.

Ukoliko takva dostava nije moguća, odluka će se dostaviti poštom preporučeno s povratnicom na adresu radnika koja je navedena u Evidenciji radnika koju vodi Poslodavac (adresa koju je upravo radnik dostavio Poslodavcu).

Ako dostava ne uspije na način iz stavaka 1. ili 2. ovog članka, odluka će se istaknuti na oglasnoj ploči Poslodavca prema mjestu rada radnika. Protekom roka od osam dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči, odluka se smatra dostavljenom radniku. Rok od osam dana počinje teći od slijedećeg dana od dana kada je odluka istaknuta na oglasnoj ploči.

Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na obavještanje radnika o normativnim aktima Poslodavca, rasporedu radnog vremena i prekovremenog rada, preraspodjeli radnog vremena i u drugim slučajevima u kojima se obavijest može dati isticanjem odluke Poslodavca na oglasnu ploču ili na drugi dopušten način.

XIII. PLAĆE

Članak 91.

Ovim Pravilnikom o radu utvrđuju se osnove i mjerila za isplatu plaća radnika, te naknade plaće za razdoblja u kojima radnik ne radi, te druga materijalna primanja radnika iz rada i po osnovi rada.

Radniku za obavljene rad kod Poslodavca pripada plaća te ostala primanja u skladu sa Zakonom, ovim Pravilnikom, Odlukama i ostalim aktima Poslodavca.

Pod plaćom se podrazumijeva bruto plaća. Plaća se obračunava zavisno o mjesečnom fondu sati rada.

Društvo je dužno isplatiti jednaku plaću ženi i muškarcu za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća se sastoji od:

- osnovne plaće utvrđene po osnovi složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu,
- dodatka na plaću za radni staž,
- dodatka na plaću za rad u posebnim okolnostima,
- stimulativnog dijela plaće po osnovi ostvarenih rezultata rada radnika i radnih timova i
- svih ostalih davanja koja se smatraju plaćom.

1. Osnovna plaća

Članak 92.

Osnovna plaća za puno radno vrijeme i normalni učinak, utvrđuje se u visini umnoška za najnižu cijenu rada (minimalna plaća) i koeficijenta složenosti radnog mjesta na koje je radnik raspoređen.

Odluka o iznosu minimalne plaće za razdoblje iz prethodnog stavka ovog članka, objavljuje se najkasnije 15 dana prije roka za isplatu plaće za prvi mjesec razdoblja na koje se odnosi najniža osnovna plaća. Odluka se objavljuje na oglasnoj ploči poslodavca.

Osnovica za izračun mjesečne osnovne plaće je novčana svota propisana u bruto iznosu.

Osnovna plaća pripravnika utvrđuje se u iznosu od 70% osnovne plaće poslova na koje je pripravnik raspoređen.

Članak 93.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđena na osnovi složenosti poslova radnog mjesta i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu, predstavlja najniži iznos kojeg je Poslodavac obvezan radniku isplatiti.

Najniža osnovna plaća utvrđuje se u mjesečnom iznosu od **3.120,00 kn** (za koeficijent 1,00 složenosti poslova) sukladno Zakonu o minimalnoj plaći.

Najniža osnovna plaća se u pravilu utvrđuje za kalendarsku godinu.

Članak 94.

Pod normalnim učinkom podrazumijeva se izvršenje radnog zadatka na radnom mjestu na koje je radnik raspoređen, a na temelju plana i programa rada, organizacije poslovanja, te uputa i naloga odgovornih osoba.

Normalni uvjeti rada na pojedinom radnom mjestu su uvjeti koji su u pravilu prisutni tijekom cijelog radnog vremena, koje određuje tehnološki proces i njemu odgovarajuća organizacija rada, odnosno koji su uobičajeni za to radno mjesto.

Složenost poslova radnog mjesta u smislu odredbi ovog Pravilnika sadrži značaj radnog mjesta u poslovanju, potreban stupanj obrazovanja za obavljanje poslova radnog mjesta, stupanj odgovornosti radnog mjesta i potrebno radno iskustvo, zahtijevani stupanj kreativnosti i inicijativnosti, kao i ostale psihofizičke osobine potrebne za rad na određenom radnom mjestu.

2. Složenost poslova

Članak 95.

Osnovna plaća određenog radnog mjesta utvrđuje se tako da se osnovica osnovne plaće najnižeg stupnja složenosti poslova množi s koeficijentom složenosti utvrđenim za grupu poslova kojoj pripada određeno radno mjesto. Svi poslovi odnosno radna mjesta razvrstavaju se u V grupa složenosti - platne razrede i to:

PLATNI RAZREDI:	KOEFICIJENTI:
I	1,00 - 1,73
II	1,74 - 2,00
III	2,10 - 3,20
IV	3,30 - 4,10
V	Odluka Skupštine Društva

Za radno mjesto V. platnog razreda, osnovna plaća se utvrđuje odlukom Skupštine Društva.

Članak 96.

Složenost poslova za svako radno mjesto kod Poslodavca vrednuje se koeficijentom od 1,00 na dalje prema Pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Članak 97.

Iz raspona navedenih u prethodnom članku izuzimaju se radna mjesta radnika, koji su sklopili poseban ugovor s Poslodavcem.

Za radnike s kojim je Poslodavac sklopio posebni ugovor o međusobnim pravima i obvezama, plaća se utvrđuje na način utvrđen u tom ugovoru.

3. Dodaci na plaću

Članak 98.

Radnik ostvaruje dodatak na osnovnu plaću za svaku navršenu godinu radnog staža - 0,50%.

U godine radnog staža za koje radnik ima pravo na povećanje plaće iz prethodnog stavka uračunavaju se godine efektivnog radnog staža prema podacima iz Evidencije o radnicima.

Članak 99.

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi u dane blagdana ili neradne dane propisane zakonom, u noćnom radu, dvokratno, nedjeljom ili prekovremeno, osnovna plaća radnika povećava se u slijedećim posebnim okolnostima:

- za prekovremeni rad..... 40%
- za rad u dane blagdana i u neradne dane utvrđene Zakonom..... 50%
- za rad nedjeljom..... 35%
- za rad noću..... 30%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od jednog sata..... 10%
- za otežane uvjete rada: povećana plaća već je sadržana u povećanom koeficijentu složenosti poslova u Pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta

Ako se rad obavlja uz istodobno prisustvo više posebnih uvjeta, primjenjuje se samo jedan dodatak (onaj koji je povoljniji za radnika).

Dodaci iz članka 92. i 93. međusobno se ne isključuju.

4. Stimulativni dio plaće

Članak 100.

Poslodavac može radniku isplatiti posebni stimulacijski dodatak na plaću u iznosu do 25% plaće radnika, i to u slijedećim slučajevima:

- ako kvalitetno i efikasno obavlja poslove i zadatke prije planiranih rokova,
- ako su rezultati rada radnika doprinijeli unapređenju poslovanja Poslodavca,
- ako obavlja poslove čiji je opseg izvanredno povećan,
- ako na svom radnom mjestu trpi povećani napor,
- ako uz svoje redovite zadatke i poslove obavlja i druge poslove sukladno članku 62. ovog Pravilnika,
- Ako dragovoljno i to više puta u mjesecu ostaje na poslu nakon radnog vremena kako bi završio radne zadatke.

O isplati stimulacijskog dodatka može samostalno odlučiti Uprava Društva, ili po pismenom i obrazloženom prijedlogu neposrednog rukovoditelja, a isplata stimulacije ne predstavlja obvezu na isplatu i za slijedeće mjesece, već se ista utvrđuje sukladno ovom članku za svaki mjesec individualno po radniku.

Stimulacijski dodaci na plaću utvrđeni stavkom 1. mogu se kumulirati, time da iznos stimulacijskog dodatka koji se jednom radniku može isplatiti u jednom mjesecu ne može biti veći od 25% njegove plaće.

Ukupan iznos stimulacijskog dodatka na plaću koji se jednom radniku može isplatiti u jednoj kalendarskoj godini iznosi maksimalno 20% godišnje osnovne plaće radnika.

Članak 101.

Plaća radnika može se umanjiti odnosno obračunati negativna stimulacija u iznosu do 20% plaće radnika, a osobito u slijedećim slučajevima:

- ako nekvalitetno i neefikasno obavlja poslove i zadatke,
- ako radne obveze izvršava izvan zadanih rokova,
- ako izvršava radne zadatke protivno dobivenim uputama Poslodavca,
- ako ne poštuje uspostavljenu radnu disciplinu i kontinuitet u radu,
- ako postupa protivno aktima Poslodavca ili sukladno članku 69. ovog Pravilnika i
- u drugim opravdanim slučajevima

O umanjenju plaće može samostalno odlučiti Uprava Društva, ili po pisanom i obrazloženom prijedlogu neposrednog rukovoditelja.

XIV. OBRAČUN I ISPLATA PLAĆE

Članak 102.

Plaće se utvrđuju u pravilu u mjesečnom iznosu i predstavljaju akontaciju obračunskog razdoblja, a isplaćuju se jednom mjesečno, do 15-tog u mjesecu za prethodno obračunsko razdoblje.

Članak 103.

Plaća se obračunava na temelju satnice za svaku složenost posla na radnom mjestu, dodatka na plaću, stimulativnog/destimulativnog dijela plaće i broja odrađenih sati u mjesecu.

Članak 104.

Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Radnik ima pravo prigovora na uručen mu obračun najkasnije u roku od tri dana od dana primitka, a koji prigovor Poslodavac mora odmah uzeti u razmatranje. Prigovor radnik izjavljuje pisanim putem.

Ukoliko Poslodavac utvrdi da je prigovor radnika opravdan, mora mu se uručiti novi obračun i isplatiti razlika manje plaće, naknade plaće ili otpremnine najkasnije u roku od tri dana od dana usvajanja prigovora radnika.

Ukoliko Poslodavac utvrdi da prigovor radnika nije opravdan radniku se mora izdati pisano rješenje o visini i obračunu plaće za razdoblje na koje se odnosi isplata i prigovor radnika.

Protiv rješenja iz stavka 4. ovog članka radnik može podnijeti zahtjev za zaštitu prava u rokovima i po postupku propisanim zakonom i općim aktima Poslodavca.

Članak 105.

Poslodavac će u skladu s uputama sindikata, a uz prethodnu pisanu suglasnost radnika-člana sindikata, obračunati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu, te ju redovito uplaćivati na račun pojedinog sindikata.

1. Naknada plaće

Članak 106.

Radnik ima pravo na naknadu plaće najmanje u visini njegove prosječne plaće iz prethodna tri mjeseca, za vrijeme dok ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih i vjerskih blagdana utvrđenih Zakonom,
- prekida rada bez krivnje radnika,
- stjecanja obrazovanja za određeno radno mjesto.

Članak 107.

Radniku, u slučaju odsutnosti s posla zbog bolovanja do 42 dana, pripada naknada plaće u visini 80% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

U slučaju bolovanja zbog profesionalne bolesti i povrede na radu, radniku pripada naknada u 100%-tnom iznosu plaće.

Članak 108.

Ako radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Pravo na naknadu plaće iz prethodnog stavka radnik ostvaruje sve dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.

Ukoliko radnik ne primjenjuje propisane mjere zaštite na radu biti će udaljen sa radnog mjesta bez naknade plaće za radno vrijeme od kada je udaljen sa radnog mjesta.

2. Naknada za korištenje godišnjeg odmora

Članak 109.

Naknada za korištenje godišnjeg odmora isplaćuje se radniku u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca prije korištenja godišnjeg odmora.

3. Naknada troškova prijevoza

Članak 110.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ako ima mjesto stalnog prebivališta u prigradskim naseljima Grada Visa ili na području Grada Komize, i to na udaljenosti:

- od 04-06 km - 15,00 kn po jednom dolasku na posao,
- od 07-10 km - 22,00 kn po jednom dolasku na posao,
- od 11-15 km - 27,00 kn po jednom dolasku na posao.

Odnosi se na radnike koji ne koriste gradski prijevoz.

4. Otpremnina prigodom odlaska u mirovinu

Članak 111.

Prilikom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na otpremninu u neoporezivom iznosu prema Pravilniku o porezu na dohodak.

Pravo na otpremninu stječe se najkasnije danom prestanka radnog odnosa zbog odlaska u mirovinu.

5. Dnevnice i troškovi službenog putovanja,

Članak 112.

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

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

Članak 113.

Dnevnicu za službeni put u inozemstvo isplaćuje se u visini propisanoj Uredbom o izdacima za službena putovanja u inozemstvo.

Radnik na službenom putu nema pravo na prekovremeni rad.

Članak 114.

U prijevozne troškove priznaju se i troškovi prijevoza u granicama gradskog odnosno mjesnog područja (tramvajem, autobusom, taksijem i sl.)

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.

Naknada prijevoznih troškova obuhvaćena je za prijevoz željeznicom, brodom, autobusom, zrakoplovom ili osobnim automobilom.

Članak 115.

Troškovi noćenja na službenom putu, priznaju se do visine troškova noćenja u hotelu.

Članak 116.

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 dnevnicica, a ako putovanje traje od 8 do 12 sati pripada mu pola dnevnice.

Članak 117.

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

Članak 118.

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 tri dana nakon povratka sa službenog putovanja ne podnese putni obračun, odbija se primljeni predujam od plaće prilikom prve isplate.

6. Terenski dodatak i naknada za odvojeni život

Članak 119.

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

Ako Poslodavac 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 120.

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

Visinu terenskog dodatka i naknade za odvojeni život utvrđuje Uprava Društva u visini do najvišeg neoporezivog dijela utvrđenog posebnim propisima.

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

7. Naknada za korištenje vlastitog automobila u službene svrhe

Članak 121.

Ukoliko je radniku odobreno pravo na korištenje privatnog automobila u službene svrhe nadoknadit će mu se troškovi u visini najvišeg neoporezivog dijela utvrđenog posebnim propisima. Poslodavac će za korištenje osobnog automobila u službene svrhe izdati pisani nalog za svaki posao odnosno za svaki radni nalog zasebno.

Dnevnica, terenski dodatak i naknada za odvojeni život međusobno se isključuju.

8. Ostali primici radnika

Članak 122.

Sukladno mogućnostima Poslodavca, radniku se mogu isplatiti slijedeći primitci i potpore:

- potpora u slučaju smrti radnika,
- potpora u slučaju smrti člana uže obitelji,
- potpora zbog nastanka invalidnosti (godišnje)
- potpora u slučaju bolovanja dužeg od 90 dana (godišnje),
- potpora u slučaju elementarnih nepogoda (godišnje),
- potpora za novorođeno dijete radnika,
- prigodna nagrada radniku - božićnice, uskrsnice i sl. (godišnje kumulativno),
- Dar radniku u naravi (godišnje),
- dar djetetu do 15 godina starosti - godišnje (koje je evidentirano na poreznoj kartici radnika).

Odluku o visini novčane isplate donosi Uprava Društva u visini do maksimalno neoporezivog iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Poslodavac može primitke i potpore sadržane u ovom članku isplatiti temeljem svoje odluke a ovisno o rezultatima poslovanja Društva, pri čemu se radi o njegovom pravu ali ne i obvezi.

Članak 123.

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidan rad kod Poslodavca i to za:

- 10 godina radnog staža1.500,00 kn
- 15 godina radnog staža2.000,00 kn
- 20 godina radnog staža2.500,00 kn
- 25 godina radnog staža3.000,00 kn
- 30 godina radnog staža3.500,00 kn
- 35 godina radnog staža4.000,00 kn
- 40 godina radnog staža5.000,00 kn

Jubilarna nagrada se dodjeljuje prilikom obljetnice Društva ili nekom drugom prigodom, a najkasnije na kraju godine.

XV. NAGRADE UČENICIMA I STUDENTIMA

Članak 124.

Učenici i studenti za vrijeme praktičnog rada, te stipendisti Poslodavca imaju pravo na isplatu mjesečne naknade.

Odluku o visini navedenih novčanih isplata donosi Uprava Društva u visini do najvišeg neoporezivog dijela utvrđenog posebnim propisima

Tijekom praktičnog rada učenici i studenti imaju pravo na naknadu prijevoza na posao i s posla.

XVI. IZDACI ZA IZUME I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 125.

Radnik ima pravo na naknadu za izum i (ili) tehničko unapređenje ukoliko Poslodavac procjeni da je izum radnika za njega koristan, kada će sa radnikom sklopiti poseban ugovor o nagradi za izum, nakon što povjerenstvo osnovano od strane Uprave Društva u tu svrhu da svoju ocjenu o njegovoj primjenjivosti kod Poslodavca.

XVII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 126.

Radnici imaju prava sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom, i ostalim aktima koji obvezuju Poslodavca.

XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 127.

Za slučajeve koji nisu regulirani ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu, Ugovora o radu i pisane odluke Poslodavca.

Ako bi bilo koja odredba ovog Pravilnika bila suprotna Zakonu, drugom propisu koji obvezuje Poslodavca, umjesto odredaba ovog Pravilnika, neposredno će se primjenjivati odgovarajuća odredba Zakona ili nekog drugog propisa.

Članak 128.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči i službenoj web stranici poslodavca.

Članak 129.

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

Članak 130.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika, prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu društva Gradina Vis d.o.o. (od 25. veljače 2015. godine) sa svim izmjenama i dopunama, te Pravilnika o plaćama, naknadama plaća i drugim novčanim i nenovčanim primicima radnika društava Gradina d.o.o. i Issa Adria Nautika d.o.o.

GRADINA VIS d.o.o.

Direktor



Mate Ivčević, dipl.oecc.



NADZORNI ODBOR

Predsjednik

mr. sc. Veljko Dorotić



KLASA: 363-01/16-01/

UR.BROJ: 2190-13-16-

Ovaj Pravilnik o radu se objavljuje na uvid radnicima dana 26. veljače 2016. godine na oglasnim pločama i službenoj web stranici Poslodavca, te stupa na snagu 04. ožujka 2016. godine.