

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine” 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), a uz savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom, direktor trgovačkog društva Vode Jastrebarsko d.o.o., Ulica dr. Franje Tuđmana 47, Jastrebarsko, OIB: 19136164708 (dalje u tekstu kao: Poslodavac) dana 1. lipnja 2023. donio je sljedeći

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu kao: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika u radnim odnosima, plaće, naknade plaća, ostvarivanje materijalnih prava radnika, organizacija rada, pravila o radu i u svezi s radom, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i mjere za zaštitu od diskriminacije te druga pitanja bitna za uređivanje radnog odnosa kod Poslodavca.

Članak 2.

(1) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muške i ženske osobe.

(2) Radnikom se, u smislu ovog Pravilnika smatra fizička osoba koja u radnom odnosu s Poslodavcem obavlja za njega određene poslove, neovisno o tome je li radni odnos zasnovan na određeno ili neodređeno vrijeme te neovisno o činjenici radi li radnik u punom, nepunom ili skraćenom vremenu ili kao pripravnik.

(3) Osoba koja za Poslodavca obavlja određeni posao temeljem ugovora o djelu, autorskog ugovora i slično, ili je kod Poslodavca na stručnom osposobljavanju za samostalni rad u smislu odredbe članka 59. Zakona o radu, ne smatra se radnikom u smislu ovog Pravilnika, a prava i obveze Poslodavca i takve osobe ravnaju se prema njihovom međusobnom ugovoru i posebnim propisima.

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

II. PRIMJENA PRAVILNIKA

Članak 3.

(1) Ako nakon stupanja na snagu ovog Pravilnika, zakonom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca, pojedina prava radnika budu utvrđena u većem opsegu no što su utvrđena ovim Pravilnikom, na ta će se prava neposredno primjenjivati odredbe takvog zakona ili drugog propisa, dok će Pravilnik ostati na snazi i biti primjenjiv u preostalom dijelu.

(2) Ako se pojedina pitanja iz radnog odnosa urede na drugačiji način pisanim ugovorom o radu sklopljenim između radnika i Poslodavca, primjenjivat će se odredbe ugovora o radu, ako to nije u suprotnosti s odredbama članka 9. stavak 3. Zakona o radu.

III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

(1) Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete na način propisan Zakonom o radu i ovim Pravilnikom zasnovati radni odnos kod Poslodavca ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene zakonom i posebne uvjete za rad određene Sistematizacijom radnih mjesta.

(2) Prilikom stupanja na rad radnik će se pobliže upoznati s propisima o radnim odnosima, poslovima određenog radnog mjesta, uvjetima rada, pravima i obvezama iz radnog odnosa, organizacijom rada, te mjerama zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

Članak 5.

(1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom donosi direktor Poslodavca. Natječaj i/ili oglas za zasnivanje radnog odnosa može se objaviti u dnevnom ili tjednom tisku ili službenoj mrežnoj stranici Poslodavca ili na specijaliziranim društvenim mrežama ili kod nadležne službe Zavoda za zapošljavanje.

(2) Radni odnos se zasniva ugovorom o radu koji se sklapa u pisanom obliku.

(3) Pisani ugovor o radu mora sadržavati podatke propisane Zakonom o radu, odnosno, kada je to zakonom dopušteno, upućivanje na pojedine odredbe ovog Pravilnika te se dostavlja radniku prije početka rada.

(4) U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

(5) Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti uvid u Pravilnik o radu i ostale pravilnike ili /i interne akte kojima se uređuju prava i obveze radnog odnosa.

(6) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku najkasnije prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, koja mora sadržavati sve podatke propisane Zakonom o radu.

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

Članak 6.

(1) Svaki radnik dužan je ugovorom preuzete poslove obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada.

(2) U skladu s posebnim zakonom, drugim propisima i aktima Poslodavca, radniku se moraju osigurati uvjeti za siguran rad, te zaštita njegovog zdravlja i sigurnosti na radu, dostojanstva i privatnosti.

Članak 7.

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

Također, radnik je dužan prilikom sklapanja ugovora o radu izvijestiti Poslodavca o svim svojim već sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem ili poslodavcima.

(2) Međutim, prilikom sklapanja ugovora o radu, kao i prilikom odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i slično), Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom. Na takva nedopuštena pitanja radnik ne mora odgovoriti.

IV. PRETHODNO PROVJERAVANJE SPOSOBNOSTI RADNIKA

Članak 8.

(1) Prije sklapanja ugovora Poslodavac može obaviti prethodnu provjeru stručnih i drugih sposobnosti radnika. Ovisno o opisu poslova radnog mjesta za koje se budući radni prijavio (kandidirao), Poslodavac može organizirati jednokratni ili višednevno provjeravanje sposobnosti i vještina radnika koje su potrebne za to radno mjesto. Višednevno provjeravanje sposobnosti i vještina radnika uobičajeno se vrši kod zapošljavanja radnika na onim radnim mjestima za koja Poslodavcu nije moguće jednokratnim razgovorom s kandidatom ili testom za određeno radno mjesto spoznati sve njegove kvalitete i nedostatke odnosno, u konačnici, procijeniti njegovu sposobnost ili nesposobnost za rad na konkretnom radnom mjestu, zbog potrebe posjedovanja određenih iznimnih vještina, sposobnosti, samostalnog pronalaženja rješenja za određene probleme, pitanja i slično. Zbog toga će Poslodavac provjeru postojanja ovih sposobnosti kod kandidata za rad na takvim radnim mjestima (a po svojoj diskrecijskoj ocjeni i kandidata za rad na bilo kojem radnom mjestu kod Poslodavca, odgovarajućim primjenom odredaba ovog članka), vršiti najduže 1 (jedan) tjedan na način da će kandidate za predmetna radna mjesta angažirati u radnom vremenu Poslodavca na stvarnim poslovima tih radnih mjesta, pri čemu testiranje svakog pojedinog kandidata ne smije biti duže od 4 (četiri) sata dnevno. Kandidati nemaju pravo na bilo kakvu naknadu za vrijeme provedeno na testiranju, kao niti za eventualni radni ili drugi učinak tijekom tog testiranja, bez obzira jesu li nakon testiranja zasnivali radno odnos s Poslodavcem ili nisu udovoljili testiranju. Poslodavac je dužan, prije početka testiranja odnosno provjere sposobnosti kandidata za radnika na određenom radnom mjestu u skladu s ovim člankom, detaljno ga upoznati sa sadržajem i trajanjem postupka prethodne provjere sposobnosti, na koji postupak kandidat mora dati suglasnost. Kandidat koji ne pristane na postupak detaljne provjere sposobnosti u skladu s ovim člankom, isključuje se iz daljnjeg kandidacijskog postupka.

(2) U slučaju iz prethodnog stavka, Poslodavac će odlučiti koji će se oblik provjeravanja primijeniti i odrediti radnika koji će provesti provjeravanje.

(3) Postupak prethodnog provjeravanja, a niti njegovi rezultati, ne obvezuju Poslodavca, ali kandidat za radno mjesto ne smije biti diskriminiran po bilo kojoj osnovi u odnosu na druge kandidate u postupku prethodnog provjeravanja.

(4) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled. Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika snosi Poslodavac.

V. PROBNI RAD

Članak 9.

(1) Trajanje probnog rada određuje se u svakom pojedinom slučaju ugovorom, s tim da on može trajati najduže 6 (šest) mjeseci.

(2) Iznimno od prethodnog stavka, razdoblje u koje je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust sukladno Zakonu o radu, u kojem slučaju se trajanje probnog rada može produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od 6 (šest) mjeseci.

(3) Obje strane mogu za vrijeme probnog rada otkazati ugovor, poštujući pritom otkazni rok od jednog tjedna. Kada Poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog nezadovoljavanja radnika na probnom radu, na takav se otkaz ne primjenjuju odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim onih koje se odnose na obvezan oblik takvog otkaza (pisani oblik, obrazloženje i dostava radniku – članak 120. Zakona o radu), početak tjeka otkaznog roka s danom dostave pisane odluke o otkazu (članak 121. stavak 1. Zakona o radu) i mogućnosti sudskog raskida ugovora o radu (članak 125. Zakona o radu).

(4) Ako Poslodavac najkasnije posljednjeg dana probnog rada ne donese odluku o otkazu ugovora o radu, radniku na probnom radu zbog neuspjeha probnog rada, smatra se da je radnik s uspjehom obavio probni rad. Dostava donesene odluke o neuspjehu probnog rada i njezino trajanje ne utječe na valjanost same odluke o otkazu ugovora o radu zbog neuspjeha probnog rada, ukoliko je donesena u ovdje navedenom roku.

VI. STRUČNO USAVRŠAVANJE

Članak 10.

(1) Poslodavac može, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, a prema svojoj slobodnoj volji i sukladno poslovnim rezultatima radnika i njegovoj volji za školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, uputiti radnika na daljnje osposobljavanje odnosno stručno usavršavanje u Republici Hrvatskoj ili inozemstvu. Također, Poslodavac može radniku omogućiti stručno usavršavanje pohađanjem stručnih seminara u poslovnim prostorijama

Poslodavca ili na nekom drugom mjestu gdje će se održavati seminari na teritoriju Republike Hrvatske u organizaciji Poslodavca ili drugih pravnih osoba. Pri upućivanju na stručno usavršavanje, sve troškove putovanja, smještaja i stručnog usavršavanja snosit će Poslodavac, ali se radnik i Poslodavac u svakom pojedinom slučaju mogu drugačije dogovoriti u pisanom obliku, u kojem će se slučaju za ocjenu njihovih prava i obveza u cijelosti koristiti i primjenjivati taj njihov zaseban ugovor.

(2) Poslodavac može radniku omogućiti osposobljavanje iz prethodnog stavka u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova. Pri upućivanju na osposobljavanje zbog promjena ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, sve troškove putovanja, smještaja i osposobljavanja snosit će Poslodavac.

VII. TRAJANJE RADNOG ODNOSA

Članak 11.

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

(2) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena. Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

(3) S istim radnikom smije se sklopiti najviše 3 (tri) uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od 3 (tri) godine.

(4) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 3. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog ili drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od 3 (tri) mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

(5) Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 4. ovog članka smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

(6) Trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od 3 (tri) godine ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom.

(7) Istekom roka od 3 (tri) godine iz stavka 3. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od 3 (tri) godine, Poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod Poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje 6 (šest) mjeseci.

(8) Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Također, Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete kao i radniku koji je s Poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

VIII. PRIPRAVNIŠTVO I STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 12.

(1) Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalni rad u zanimanju za koje se školovala.

(2) S pripravnikom se u pravilu sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme i to na razdoblje trajanja pripravničkog staža propisanog odgovarajućim propisom.

Članak 13.

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

(2) Stručno osposobljavanje za rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

(3) Ako zakonom nije drugačije propisano, i na osobu koja se stručno osposobljava za rad se primjenjuju odredbe ovog Pravilnika i Zakona o radu, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu. Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

Članak 14.

(1) Poslodavac pripravniku određuje voditelja koji je dužan sačiniti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu. Program treba sadržavati znanja koja pripravnik mora usvojiti i poslove koje treba naučiti obavljati za vrijeme pripravničkog staža.

(2) Voditelj mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik, pri čemu ne treba biti radnik Poslodavca.

(3) Pripravnika se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca, ako se time, s obzirom na narav poslova za koje se pripravnik osposobljava, pripravniku omogućuje stjecanje posebnih znanja i/ili iskustava koja će mu koristiti za kasniji samostalni rad.

(4) Osposobljavanje pripravnika kod drugog poslodavca smije trajati najdulje jednu polovinu njegovog pripravničkog staža, time da posljednji mjesec pripravničkog staža pripravnik mora provesti kod Poslodavca.

Članak 15.

- (1) Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit kod Poslodavca, ako takav ispit nije predviđen zakonom ili drugim propisom. Program, sadržaj i način polaganja stručnog ispita kod Poslodavca sastavni su dio programa osposobljavanja pripravnika iz članka 14. stavka 1. ovog Pravilnika.
- (2) Pripravnik ispit polaže pred voditeljem koji je najkasnije u roku od 3 (tri) dana nakon polaganja ispita dužan dostaviti Poslodavcu izvješće o uspjehu pripravnika.
- (3) Pripravniku zaposlenom na neodređeno vrijeme koji ne položi stručni ispit može se redoviti otkazati ugovor o radu.

IX. OBAVLJANJE POSLOVA RADNIKA NA IZDVOJENOM MJESTU

Članak 16.

- (1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i Poslodavca, a koji nije prostor Poslodavca.
- (2) Poslovi koji su ovim Pravilnikom ili drugim internim aktom Poslodavca utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada.
- (3) Radnici koji zbog prirode svog posla nisu u mogućnosti obavljati svoje poslove od kuće (npr. poslovi gdje je fizička prisutnost na radnom mjestu nužna za obavljanje ugovorenih poslova) ne mogu obavljati rad na izdvojenom mjestu rada.
- (4) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave i ekološkog incidenta i sličnih pojava, Poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

Članak 17.

- (1) Radnik može poslove svog radnog mjesta obavljati na sljedeći način:
 - a) radnik obavlja svoje poslove isključivo u prostoru Poslodavca
 - b) radnik povremeno obavlja svoje poslove od kuće ili drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca sukladno pisanoj odluci Poslodavca

Članak 18.

(1) U svrhu obavljanja rada od kuće potrebno je ispunjenje sljedećih preduvjeta:

- a) organizacija rada omogućava radniku obavljanje rada od kuće
- b) radnik ima odobrenje nadređenog za rad od kuće
- c) radnik posjeduje službeni laptop i/ili desktop, miš, slušalice, pristup internetu, službeni mobitel, pristup aplikacijama kao što su Microsoft Teams, Zoom i sl. te drugim aplikacijama potrebnim za obavljanje pojedinačnih poslova
- d) radnik ima osigurane tehničke preduvjete za rad od kuće te se pridržava sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima
- e) za vrijeme rada od kuće osigurana je jednaka kvaliteta i produktivnost u izvršavanju radnih zadataka od strane radnika, kao i za vrijeme rada u prostorijama Poslodavca

(2) Ako je Poslodavac osigurao radniku opremu za rad od kuće iz stavka 1., točke c) ovog članka, ista ostaje vlasništvo Poslodavca, te ju je radnik dužan vratiti po prestanku radnog odnosa.

(3) Radnik je dužan voditi računa o dodijeljenoj opremi za rad te je zaštititi od gubitaka, krađe, oštećenja, zlouporabe ili uništenja.

(4) Prilikom rada s opremom za rad od kuće iz stavka 1., točke c) ovog članka, korištenja sredstava elektroničke komunikacije te korištenja interneta i spajanja na interne resurse Poslodavca, radnik mora primijeniti osobitu pažnju i oprez, te koristiti samo od Poslodavca dozvoljene alate poštujući sve smjernice i upute Poslodavca.

(5) Poslodavac može u bilo kojem trenutku opozvati odobrenje za rad od kuće ako je to potrebno zbog poslovnih razloga ili radnik nije osigurao jednaku kvalitetu i produktivnost za vrijeme rada od kuće u izvršavanju radnih zadataka kao za rad u prostorijama Poslodavca, bilo u cijelosti, bilo za pojedini dan rada od kuće, ako smatra da je na taj dan potreban rad radnika u prostoru Poslodavca uz obavijest o tome radniku dan ranije.

(6) Radnik je dužan po pozivu Poslodavca prisustvovati sastancima organiziranim u poslovnim prostorijama Poslodavca ili nekom drugom prostoru (npr. kod poslovnih partnera i sl.) te je dužan odazvati se pozivu na službeni put kad je to potrebno zbog poslovnih razloga čak i u danima kada je predviđen rad od kuće sukladno stavku 1. ovog članka.

(7) Radnik je dužan pridržavati se odredbi o rasporedu radnog vremena u skladu s ugovorom o radu, odlukom Poslodavca ili drugim internim aktom Poslodavca.

(8) Radnik je dužan voditi evidenciju o početku i završetku rada te je dužan navedene podatke evidentirati u tablici evidencije radnog vremena Poslodavca, i to svaki petak za tekući tjedan. Ako je petak u tekućem tjednu neradni dan, radnik se obvezuje evidenciju radnog vremena dostaviti sljedeći radni dan.

Članak 19.

(1) Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor Poslodavca radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika uz prethodni dogovor i uz obavijest od najmanje 3 (tri) radna dana unaprijed.

(2) Rad od kuće može se dopustiti radniku koji je prethodno od strane Poslodavca osposobljen za rad na siguran način i koji ispunjava minimalne zahtjeve radnog mjesta / mjesta rada koje je odredio Poslodavac.

(3) Poslodavac će radniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu za rad od kuće.

(4) Poslodavac može tražiti da radnik priloži fotografiju svog radnog mjesta od kuće kako bi Poslodavac mogao procijeniti usklađenost takvog radnog mjesta u pogledu zaštite zdravlja i sigurnosti radnika na radu te odgovarajuću izjavu kojom radnik potvrđuje da ispunjava uvjete radnog mjesta / mjesta rada za sigurno obavljanje rada od kuće.

(5) Radnik rad od kuće može obavljati isključivo na lokaciji o kojoj je radnik obavijestio Poslodavca i za koju je unaprijed utvrđeno da ispunjava uvjete radnog mjesta / mjesta rada za sigurno obavljanje rada od kuće.

(6) U slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti radnika za vrijeme rada od kuće, ozlijeđeni radnik / radnikov nadređeni dužni su o pretrpljenoj ozljedi ili profesionalnoj bolesti odmah obavijestiti stručnjaka zaštite na radu koji će pokrenuti postupak utvrđivanja i priznavanja ozljede na radu ili profesionalne bolesti i provesti sve ostale propisane mjere.

Članak 20.

(1) Radnik koji radi od kuće sukladno članku 17. ovog Pravilnika ima pravo na naknadu troškova nastalih zbog obavljanja posla u iznosu koji se određuje pisanom odlukom Poslodavca.

(2) Radnik koji radi od kuće sukladno članku 17. ovog Pravilnika ima pravo na naknadu troškova prijevoza sukladno odredbama ovog Pravilnika.

Članak 21.

(1) Prilikom rada od kuće, radnik je dužan pridržavati se svih internih akata Poslodavca, a što uključuje ali se ne ograničava na ovaj Pravilnik, Pravilnik o tajnosti podataka, Pravilnik o zaštiti na radu itd.

X. RADNO VRIJEME

Članak 22.

(1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati oslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac. Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac. Međutim, vrijeme pripravnosti može se radniku honorirati, pri čemu se razdoblja pripravnosti i visina naknade za pripravnost mogu urediti ugovorom o radu.

(2) Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno, ako zakonom, nekim drugim aktom ili ugovorom o radu ne bude određeno kraće radno vrijeme.

(3) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 (četrdeset) sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca, uz uvjet da je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestio svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(4) Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

Članak 23.

(1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti kada narav i opseg poslova odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu, s tim da radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena, osim u slučaju iz članka 22., stavka 3. ovog Pravilnika.

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

(3) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima za koje se sklapa ugovor o radu sa skraćenim radnim vremenom.

(4) Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva radnika, svaki s nepunim radnim vremenom.

Članak 24.

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

(2) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede dnevnog odmora, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta. Ostala prava ti radnici ostvaruju u opsegu koji odgovara dužini trajanja nepunog radnog vremena. Na radnike koji rade u nepunom radnom vremenu na odgovarajući se način primjenjuju odredbe članka 11. stavka 8. ovog Pravilnika.

(3) Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima sa nepunim radnim vremenom osnovna plaća i druga materijalna prava (jubilara nagrada, regres, naknada za božićne blagdane i slično) određuje se razmjerno ugovorenom radnom vremenu na koje su zasnovali radni odnos, no ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

RASPODJELA RADNOG VREMENA

Članak 25.

(1) U slučajevima kada proces rada to zahtijeva može se uvesti preraspodjela radnog vremena, temeljem odgovarajuće odluke Poslodavca, pri čemu ono ne smije biti duže od 48 (četrdeset osam) sati tjedno odnosno 56 (pedeset šest) sati tjedno u razdoblju u kojemu je duže od ugovorenog punog ili nepunog radnog vremena, ako je radnik Poslodavcu dostavio pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

(2) Ako preraspodjela radnoga vremena nije predviđena aktom, Poslodavac će utvrditi plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno vrijeme i takav prethodno dostaviti inspektoru rada, sukladno važećem Zakonu o radu.

RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 26.

(1) Raspored dnevnog i tjednog radnog vremena utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom, uzevši u obzir zakonska ograničenja iz važećeg Zakona o radu u svezi nejednakog rasporeda radnog vremena.

(2) Utvrđeno trajanje i raspored radnog vremena Poslodavac može izmijeniti zbog potreba procesa rada.

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

(4) Kada je u slučaju nastanka prijekne potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, Poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

KORIŠTENJE RADNOG VREMENA

Članak 27.

(1) Radnici su dužni pridržavati se Odluke Poslodavca o trajanju i rasporedu dnevnog i tjednog radnog vremena iz članka 20. stavak 1. ovog Pravilnika, pa slijedom navedenog, rad treba točno započeti i ne smije završiti prije vremena utvrđenog navedenom odlukom Poslodavca.

(2) Kontrola točnosti radnika glede početka i završetka radnog vremena obavlja se na način koji određuje Poslodavac. Poslodavac je slobodan u tu svrhu organizirati kontrolu ulaza i izlaza iz vlastitih poslovnih prostorija pomoću magnetnih kartica, knjige dolazaka i odlazaka, video nadzora, te bilo kojim drugim načinom koji smatra prikladnim u okviru svoga poslovanja.

(3) Radnik smije napustiti mjesto rada samo uz prethodnu dozvolu neposredno nadređenog.

(4) O radnom vremenu svakog kod njega zaposlenog radnika, Poslodavac vodi evidenciju u skladu s odredbama važećeg Zakona o radu i članku 42. ovog Pravilnika.

XI. ODMORI I DOPUSTI

STANKA

Članak 28.

(1) Radnik koji radi najmanje 6 (šest) sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na stanku u trajanju od 30 (trideset) minuta, koja se uračunava u radno vrijeme, ali ne mora biti u neprekidnom trajanju.

(2) Radnici koji su kod Poslodavca zaposleni u nepunom radnom vremenu, a čije ukupno dnevno radno vrijeme kod dva ili više poslodavaca traje najmanje 6 (šest) sati, pravo na stanku ostvaruju kod Poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Članak 29.

(1) Vrijeme i način korištenja stanke određuje Poslodavac svojom odlukom o rasporedu radnog vremena iz članka 26. stavka 1. ovog Pravilnika.

DNEVNI ODMOR

Članak 30.

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

TJEDNI ODMOR

Članak 31.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 48 (četrdeset i osam) sati, koji u pravilu koristi subotom i nedjeljom.

(2) Odlukom Poslodavca o rasporedu radnog vremena utvrđuju se poslovi na kojima se zbog specifičnih potreba djelatnosti Poslodavca mora raditi subotom i/ili nedjeljom.

(3) Radnicima koji rade na poslovima iz prethodnog stavka, umjesto subote i/ili nedjelje, kao razdoblje tjednog odmora utvrđuju se neki drugi dan/dani u tjednu.

(4) Ako radnik zbog prijeke potrebe radi na dan ili dane tjednog odmora, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati 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.

GODIŠNJI ODMOR

Članak 32.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 (četiri) tjedna, odnosno 20 (dvadeset) radnih dana.

(2) Blagdani, neradni dani određeni zakonom, dani razdoblja privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora, ali će se iznimno računati onome radniku koji bi prema rasporedu radnog vremena na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor.

(3) Radnici koji su zasnovali radni odnos s nepunim radnim vremenom ostvaruju pravo na godišnji odmor u skladu s odredbama ugovora o radu.

Članak 33.

(1) Radnik ostvaruje pravo na određeni broj dana godišnjeg odmora koji se dodaju na njegov najmanji broj određen člankom 32. ovog Pravilnika, prema sljedećim kriterijima:

a) s obzirom na dužinu radnog staža

- od 1 do 5 godina radnog staža – 2 radna dana
- od 5 do 10 godina radnog staža – 4 radna dana
- od 10 do 15 godina radnog staža – 5 radna dana
- od 15 do 20 godina radnog staža – 6 radnih dana
- od 20 do 25 godina radnog staža – 7 radnih dana
- od 25 do 30 godina radnog staža – 8 radnih dana
- više od 30 godina radnog staža – 9 radnih dana

b) s obzirom na stupanj stručne spreme

- radnici koji obavljaju poslove zvanja magistra struke ili stručnog specijalista (VII. stupanj obrazovanja) – 3 radna dana
- radnici koji obavljaju poslove sveučilišnog prvostupnika ili stručnog prvostupnika (VI. stupanj obrazovanja) – 2 radna dana
- radnici koji obavljaju poslove sa završenom osnovnom do srednje stručne spreme (od I. do IV. stupnja obrazovanja) – 1 radni dan

c) s obzirom na posebne socijalne uvjete

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako malodobno dijete – 1 radni dan
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako malodobno dijete – 2 radna dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu – 3 radna dana
- osobi s invaliditetom – 3 radna dana
- osobi s tjelesnim oštećenjem najmanje 50 % - 2 radna dana

d) s obzirom na rezultate rada radnika

- od 1 (jednog) do 5 (pet) dodatnih dana godišnjeg odmora, prema odluci Poslodavca

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 (trideset) radnih dana u godini.

Članak 34.

(1) Okvirni plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom koja se objavljuje na oglasnoj ploči ili na drugi način dostavlja svakom radniku najkasnije do 30. lipnja tekuće godine. Do tog roka Poslodavac može, uvažavajući potrebe organizacije rada, odobriti korištenje godišnjeg odmora na pojedinačni zahtjev radnika.

(2) Od plana korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka može se iznimno odstupiti, ako to zahtijeva prijeka potreba neometanog odvijanja rada.

Članak 35.

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

Članak 36.

(1) Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora za određenu kalendarsku godinu, koji se utvrđuje u trajanju od 1/12 (jedne dvanaestine) godišnjeg odmora određenog na način predviđen člankom 32., 33. i 35. ovog Pravilnika, za svaki navršeni mjesec rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije ostvario pravo na puni godišnji odmor neprekidnim radnim odnosom dužim od 6 (šest) mjeseci kod Poslodavca
- ako mu radni odnos prestaje

(2) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz prethodnog stavka ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje na cijeli mjesec.

PLAĆENI DOPUST

Članak 37.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe.

(2) Plaćeni dopust koristi se uvijek u vrijeme ili neposredno nakon nastupa događaja zbog kojeg radnik ima pravo na taj dopust, a ako je u to vrijeme na godišnjem odmoru ili bolovanju, nema pravo na plaćeni dopust.

(3) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi i/ili darivanja krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje ostvaruje pravo na 1 (jedan) plaćeni slobodan dan koji ostvaruje u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obavezama.

Članak 38.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za sljedeće važne osobne potrebe u predviđenom trajanju:

- sklapanje braka radnika ili civilnog partnerstva – 5 radnih dana
- rođenje, posvojenje ili udomljavanje djeteta – 5 radnih dana
- teža bolest – 5 radnih dana
- smrt člana uže obitelji – 5 radnih dana
- smrt člana šire obitelji (krvni srodnici zaključno s IV. stupnjem srodstva, odnosno tazbinski srodnici zaključno s II. stupnjem srodstva) – 2 radna dana
- teška bolest djeteta, supružnika ili roditelja – 3 radna dana
- selidbe unutar istog mjesta ili drugo mjesto udaljeno manje od 40 km – 2 radna dana
- selidba u drugo mjesto udaljeno više od 40 km – 3 radna dana
- elementarne nepogode koje su prouzročile teža oštećenja ili uništile objekt za stanovanje – do 5 radnih dana
- za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja na koje je upućen za potrebe službe – 5 radnih dana
- radi pripremanja i polaganja pravosudnog ispita – 10 radnih dana

(2) Članom uže obitelji smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

(3) Plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka u svakom pojedinom slučaju odobrava i njegovo trajanje određuje direktor Poslodavca, na način da se korištenjem plaćenog dopusta ne remeti tijek rada, uvažavajući sve okolnosti na strani radnika.

(4) Ako radnik od Poslodavca bude upućen na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje temeljem odredbi članka 10. ovog Pravilnika ili mu korištenje plaćenog dopusta bude odobreno zbog drugih potreba Poslodavca, plaćeni dopust može trajati najdulje koliko traje ukupno vrijeme obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja, odnosno druga potreba Poslodavca.

NEPLAĆENI DOPUST

Članak 39.

(1) Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca. Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

(2) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 (pet) radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi. Pod pružanjem osobne skrbi, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji iz članka 38. stavka 2. ovog Pravilnika ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog problema.

(3) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 2. ovog članka.

Članak 40.

(1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

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

XII. EVIDENCIJA O RADNICIMA

Članak 41.

(1) Poslodavac vodi u elektroničkom obliku evidenciju o radnicima, koja sadrži podatke o radnicima i njihovom radnom vremenu. Poslodavac evidenciju za svakog radnika počinje voditi danom početka rada radnika i vodi je do dana prestanka radnog odnosa, a evidenciju čuva kao dokumentaciju trajne vrijednosti. Radnik ima pravo uvida u evidenciju.

(2) Evidencija o radnicima Poslodavca sadrži sljedeće podatke:

- 1) ime i prezime
- 2) osobni identifikacijski broj (u daljnjem tekstu: OIB)
- 3) spol
- 4) dan, mjesec i godinu rođenja
- 5) državljanstvo
- 6) prebivalište, odnosno boravište
- 7) dozvolu za boravak i rad ili potvrdu o prijavi rada, ako ih je strani radnik obvezan imati
- 8) stručna sprema
- 9) datum početka rada
- 10) datum prestanka radnog odnosa
- 11) razlog prestanka radnog odnosa

(3) Osim podataka iz prethodnog stavka, Poslodavac prikuplja i vodi u elektroničkom obliku evidenciju i o drugim, od radnika ili od nadležnog tijela prijavljenim podacima, od kojih ovisi

ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom (mirovinski staž do početka rada kod poslodavca, obavijest ili potvrda o trudnoći, majčinstvo, dojenje djeteta, status samohranog roditelja, status posvojitelja, uzdržavanim osobama, profesionalna bolest, ozljeda na radu, profesionalna nesposobnost za rad, smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, i slično).

XIII. PLAĆE, NAKNADE I OSTALI PRIMICI RADNIKA

PLAĆA

Članak 42.

(1) Za obavljeni rad kod Poslodavca u određenom mjesecu radnik ima pravo na plaću. Za vrijeme kada ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

(2) Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

(3) Plaća se sastoji od osnovne odnosno ugovorene plaće, dodataka i ostalih primitaka.

(4) Dodatak na plaću za radni staž za svaku godinu ukupnog staža iznosi 0,5 %

(5) Poslodavac može odlučiti pojedinom radniku isplatiti ostali primitak na plaću u ovisnosti o radnikovim radnim učincima, a kao nagradu za iznimno zalaganje na radnom mjestu i postizanje iznadprosječnih rezultata (stimulacija) o čemu Poslodavac donosi posebnu odluku. Visinu dodatka određuje direktor Poslodavca prema vlastitom nahođenju i sukladno zakonskim propisima.

(6) Kriteriji za ocjenu radnikovog radnog učinka iz prethodnog stavka su: obavljanje preuzetog posla prema uputama nadređenih, količina i kakvoća obavljenog rada, savjesno gospodarsko stupanje s imovinom Poslodavca, postupanje prema klijentima prema pravilima struke i dobrim poslovnim običajima, doprinos radnika racionalnosti i učinkovitosti poslovanja te kreativnost radnika u radu iskazana u skladu s uputama Poslodavca.

OSNOVNA PLAĆA

Članak 43.

(1) Plaća za izvršeni rad i naknade plaća iskazuju se u bruto iznosima, a drugi primici koje radnik može ostvariti temeljem radnog odnosa u neto iznosima.

(2) Najniža osnovna plaća radnika ne može biti manja od najniže osnovne plaće kao osnovice za obračunavanje doprinosa za zdravstveno osiguranje odnosno najniže plaće propisane važećim Zakonom o minimalnoj plaći, štogod je od navedenog povoljnije za radnika.

(3) Osnovna plaća radnika za ugovoreno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima kojim radnik radi utvrđena je u prilogu ovog Pravilnika, a predstavlja umnožak koeficijenta složenosti poslova i vrijednosti boda. Vrijednost boda uređuje Uprava Poslodavca.

(4) Poslodavac može bez izmjene Priloga ovog Pravilnika ugovorom o radu ugovoriti povoljniju osnovnu plaću radnika od one utvrđene u Prilogu ovog Pravilnika.

(5) Obračun i isplata plaće, dodatka plaće i ostalih primitaka vrši se mjesečno, najkasnije do 15. (petnaestog) dana u idućem mjesecu.

(6) Poslodavac je dužan, najkasnije 15 (petnaest) dana od dana isplate plaće, dodatka plaće, ostalih primitaka ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni, a u slučaju da ih ne plati o dospijeću, dužan je radniku najkasnije do kraja mjeseca u kojemu je dospjela isplata tih potraživanja radnika dostaviti:

- a) obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, dodatka plaće, ostalih primitaka, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju
- b) obračun iznosa plaće, naknade plaće, dodatke plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju

NAKNADA PLAĆE

Članak 44.

(1) Za razdoblje u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće.

(2) Razdoblja u kojima radnik ne radi zbog opravdanih razloga jesu primjerice:

- za vrijeme godišnjeg odmora
- za vrijeme privremene nesposobnosti za rad
- za vrijeme plaćenog dopusta
- za vrijeme blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom
- za vrijeme obrazovanja prema potrebama Poslodavca
- za vrijeme prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja
- za vrijeme obavljanja drugih funkcija utvrđenim aktima Poslodavca i drugim propisima
- za vrijeme vršenja dužnosti građana u obrani

Članak 45.

(1) Ako radnik ne ispuni svoju obvezu u pogledu uspješnog završetka obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja i/ili ne ostane na radu kod Poslodavca nakon školovanja još onoliko vremena koliko je to ugovorom o radu, ugovorom o školovanju, ugovorom o stručnom usavršavanju, drugim ugovorom ili ovim Pravilnikom utvrđeno, obavezan je vratiti bruto iznos koji je u njegovu korist i/ili za njegov račun isplaćen kao naknada plaće u razdoblju njegovog školovanja, prekvalifikacije i/ili stručnog osposobljavanja, uvećan za iznos zakonskih zateznih kamata koje bi eventualno tekle na te iznose od dana prestanka ugovora o radu kao dana dospijeća tražbine Poslodavca na povrat ovih naknada plaće, ako ih radnik o dospijeću ne podmiri.

Članak 46.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, sukladno važećim propisima o zdravstvenom osiguranju.
- (2) Ako je radnik odsutan s rada zbog privremene nesposobnosti za rad do 42 (četrdeset i dva) dana, odnosno 7 (sedam) dana za invalida rada, pripada mu naknada plaće u visini 100 % osnovice za naknadu.
- (3) Naknada iz plaće iz stavka 2. ovog članka isplaćuje se u visini prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u 3 (tri) mjeseca prije nastupa privremene nesposobnosti za rad.
- (4) Naknada plaće zbog privremene nesposobnosti za rad koja se isplaćuje na teret HZZO-a isplaćuje se u visini koju obračunava HZZO.
- (5) U slučaju privremene nesposobnosti za rad dulje od 42 (četrdeset i dva) dana zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu radniku pripada naknada u visini od 100 % iznosa osnovne plaće bez obzira na visinu refundacije naknade od strane HZZO-a. Razliku naknade do 100 % iznosa snosi Poslodavac.
- (6) Dodaci na plaću ne uračunavaju se u naknadu za privremenu nesposobnosti za rad.

NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA NA POSAO I S POSLA

Članak 47.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom i međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema vijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte.
- (2) Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.
- (3) Naknada za troškove prijevoza na posao i s posla isplaćuje se u novcu jednom mjesečno.
- (4) Radnik koji je bio odsutan s posla (godišnji odmor, bolovanje i sl.) samo dio kalendarskog mjeseca ima pravo na punu naknadu troškova prijevoza za taj mjesec.
- (5) Radnik koji je na bolovanju do 42 (četrdeset i dva) dana, ostvaruje pravo na troškove prijevoza.
- (6) Radnik koji se prima na rad kod Poslodavca, za mjesec u kojem se prima na rad, ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla razmjerno broju dana rada u tom mjesecu.
- (7) Radniku kojem je dodijeljen na korištenje službeni automobil nema pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla.

NAKNADA TROŠKOVA ZA SLUŽBENI PUT

Članak 48.

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

(2) Troškovi noćenja priznaju se u visini stvarnih troškova, temeljem priloženih računa, u pravilu do visine cijene odgovarajućeg hotela.

(3) Radnik je dužan u roku do 3 (tri) dana od povratka sa službenog puta ispostaviti Poslodavcu obračun troškova službenog putovanja s priloženim računima.

Članak 49.

(1) Dnevnicu za službeni put u zemlji isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima.

Članak 50.

(1) Dnevnicu za službeni put u inozemstvo isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima.

Članak 51.

(1) Radnik ima pravo na punu dnevnicu za svaka 24 (dvadeset i četiri) sata provedena na službenom putu te za ostatak vremena dulji od 12 (dvanaest) sati.

(2) Radnik ima pravo na cijelu dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje kraće od 24 (dvadeset i četiri) sata, ali dulje od 12 (dvanaest) sati.

(3) Ako službeno putovanje traje dulje od 8 (osam) sati, ali kraće od 12 (dvanaest) sati, radnik ima pravo na pola dnevnice.

(4) Kada službeno putovanje traje dulje od 24 (dvadeset i četiri) sata, radnik ima pravo na pola dnevnice za ostatak vremena dulji od 8 (osam) sati, ali kraći od 12 (dvanaest) sati.

NAKNADA ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG AUTOMOBILA U SLUŽBENE SVRHE

Članak 52.

(1) Radnik ima pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe u iznosu koji Poslodavac prema poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

POTPORE

Članak 53.

(1) Radnik ima pravo na potporu za novorođenče, posvojeno ili udomljeno dijete, u visini jedne proračunske osnovice prema posebnim propisima.

(2) Radnik ima pravo na isplatu potpore u jednokratnom iznosu zbog nastanka invalidnosti, potporu u slučaju smrti člana uže obitelji i potporu zbog neprekidnog bolovanja dužeg od 90 (devedeset) dana u iznosima koje Poslodavac prema poreznim propisima može kao neoporezive isplatiti radniku.

(3) Uža obitelj radnika ima pravo na potporu za slučaj njegove smrti, u iznosu koji Poslodavac prema poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku i pravo na troškove pogreba.

DAR DJETETU DO 15 GODINA STAROSTI

Članak 54.

(1) Radnik ima pravo na dar djetetu do 15 (petnaest) godina starosti u iznosu koji Poslodavac prema poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

DAR U NARAVI

Članak 55.

(1) Radnik ima pravo na dar u naravi u iznosu koji Poslodavac prema poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

PRIGODNE NAGRADE

Članak 56.

(1) Radnik ima pravo na prigodnu godišnju nagradu (božićnica, uskrсни, naknada za godišnji odmor i sl.) u iznosu koji Poslodavac prema poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

NAGRADE RADNICIMA ZA NAVRŠENE GODINE RADA KOD POSLODAVCA

Članak 57.

(1) Radnik ima pravo na nagradu za navršene godine rada kod Poslodavca i njegovom pravnom predniku koje su poreznim propisima određene kao jubilarne i to u iznosima koji se po tim propisima mogu kao neoporezivi isplatiti radniku.

TERENSKI DODATAK

Članak 58.

(1) Radnik ima pravo za vrijeme rada izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta njegovog stalnog boravka na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

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

(3) Puni iznos terenskog dodatka isplaćuje se na način kako je to utvrđeno za korisnike državnog proračuna.

(4) Terenski dodatak isplaćuje se unaprijed, najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za idući mjesec.

(5) Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

NAKNADA ZA ODVOJENI ŽIVOT OD OBITELJI

Članak 59.

(1) Radnik ima pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji u iznosu koji Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

OTPREMNINA PRILIKOM ODLASKA U MIROVINU

Članak 60.

(1) Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu u iznosu koji Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

OSIGURANJE

Članak 61.

(1) Poslodavac je dužan osigurati radnike od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 (dvadeset i četiri) sata.

SISTEMATSKI PREGLED

Članak 62.

(1) Svi radnici imaju pravo na godišnji sistematski pregled u zdravstvenoj ustanovi koju izabere Poslodavac.

Članak 63.

(1) Ovisno o financijskom poslovanju Poslodavac može odlučiti da se pojedina materijalna prava radnika isplate u iznosu većem od iznosa određenog ovim Pravilnikom.

XIV. UNUTARNJA ORGANIZACIJA RADA

Članak 64.

(1) Radom i poslovanjem Poslodavca rukovodi direktor, odnosno, radnik kojemu je ili radnici kojima je od strane direktora Poslodavca povjereno vođenje poslova na određenoj istoj ili nižoj razini. Direktor Poslodavca je nadređen svim radnicima Poslodavca.

(2) Poslodavac je ovlašten u svakom trenutku ustrojavati odjele, organizacijske jedinice, imenovati voditelje, davati zaduženja, mijenjati organizaciju rada ovisno o potrebama procesa rada odnosno radi uvođenja poboljšanja organizacije rada i slično.

XV. ZABRANA NATJECANJA S POSLODAVCEM

ZAKONSKA ZABRANA NATJECANJA

Članak 65.

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

(2) Odobrenje iz stavka 1. ovog članka radniku može dati direktor Poslodavca, a direktoru odobrenje iz stavka 1. ovog članka može dati Skupština Društva.

(3) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za

njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

(4) Pravo Poslodavca iz stavka 3. ovog članka prestaje u roku 3 (tri) mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno 5 (pet) godina od dana sklapanja posla.

(5) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

(5) Poslodavac može odobrenje iz stavka 1. odnosno stavka 5. ovog članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

UGOVORNA ZABRANA NATJECANJA

Članak 66.

(1) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem.

(2) Ugovor iz stavka 1. ovog članka ne smije se sklopiti za razdoblje duže od 2 (dvije) godine od dana prestanka radnog odnosa. Ugovor se mora sklopiti u pisanom obliku, a može biti sastavni dio ugovora o radu.

Članak 67.

(1) Ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je ugovorom Poslodavac preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće, isplaćene radniku u 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(2) Naknadu iz stavka 1. ovog članka Poslodavac je dužan isplatiti radniku najkasnije do 15. (petnaestog) u mjesecu za prethodni mjesec.

(3) Ako je dio plaće radnika namijenjen za pokriće određenih troškova u vezi s obavljanjem rada, naknada se može razmjerno umanjiti.

Članak 68.

(1) Ako je za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja predviđena samo ugovorna kazna, Poslodavac može, u skladu s općim propisima obveznog prava, tražiti samo isplatu te kazne, a ne i ispunjenje obveze ili naknadu štete.

(2) Ugovorna kazna iz stavka 1. ovog članka može se ugovoriti i za slučaj da Poslodavac ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja.

XVI. NAKNADA ŠTETE

Članak 69.

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.
- (2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 70.

- (1) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti, a ako ovih nema, procjenom.
- (2) Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

Članak 71.

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

Članak 72.

- (1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- (2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavcu uzrokovao radnik povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XVII. ZAŠTITA TAJNOSTI PODATAKA, IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 73.

- (1) Radnik se obvezuje čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke i saznanje tehničke, tehnološke i poslovne prirode do kojih dođe u obavljanju svoje dužnosti kod Poslodavca i postupati tako da ne omogući trećim osobama da ih saznaju, za vrijeme trajanja radnog odnosa, ali i nakon njegovog prestanka. Ova obveza čuvanja poslovne tajne obuhvaća i one podatke o strankama Poslodavca koje su mu bile poznate u okvirima njegove djelatnosti, a javnosti nisu bile dostupne.

(2) Za trajanja radnog odnosa i nakon njegovog prestanka radnik se obvezuje postupati sukladno odredbama Pravilnika o tajnosti podataka Poslodavca.

(3) U slučaju povrede obveze čuvanja poslovne tajne iz stavka 1. ovog Pravilnika, ako i u slučaju kršenja odredaba Pravilnika o tajnosti podataka, radnik će biti dužan naknaditi Poslodavcu svu nastalu štetu u njenom cjelokupnom iznosu, te izmaklu dobit koju je Poslodavac mogao realno očekivati uzimajući u obzir sve okolnosti svakog pojedinog slučaja. Ako je do povrede obveze čuvanja poslovne tajne, odnosno do povrede odredaba Pravilnika o tajnosti podataka došlo za trajanja radnog odnosa, Poslodavac je ovlašten zbog povrede te obveze kao razloga za izvanredni otkaz, odgovarajućim odlukom otkazati ugovor o radu s konkretnim radnikom.

(4) Radnik nije ovlašten, bez izričite pisane suglasnosti Poslodavca, bilo kojim domaćim i/ili inozemnim medijima davati ikakve usmene i/ili pisane izjave koje se odnose na projekte koje je provodio i/ili provodi Poslodavac, odnosno, uopće, bilo kakve pisane i/ili usmene izjave koje se odnose na predmet poslovanja Poslodavca i/ili koje se na posredan i/ili neposredan način odnose na osobne podatke kojima radnik tijekom obavljanja svojih redovitih poslovnih aktivnosti kod Poslodavca ima pravo pristupa, a koje se nalaze na evidencijama aktivnosti obrade Poslodavca u svojstvu voditelja obrade.

(5) Radnik nije ovlašten, bez izričite pisane suglasnosti Poslodavca, na svim i/ili bilo kojim društvenim mrežama (Facebook, Instagram, Twitter i sl.) objavljivati ikakve podatke o projektima koje je provodio i/ili provodi Poslodavac, odnosno, uopće bilo kakve podatke koji se odnose na predmet poslovanja Poslodavca i/ili koje se na posredan i/ili neposredan način odnose na osobne podatke kojima radnik tijekom obavljanja svojih redovitih poslovnih aktivnosti kod Poslodavca ima pravo pristupa, a koje se nalaze na evidencijama aktivnosti obrade Poslodavca u svojstvu voditelja obrade, neposrednim objavama odnosno sadržaja i/ili prilaganjem poveznica na odgovarajuće mrežne stranice.

(6) Radnik je obavezan prilikom vršenja objava na svim i/ili bilo kojim društvenim mrežama (Facebook, Instagram, Twitter i sl.) i/ili na različitim mrežnim stranicama prilikom možebitnog komentiranja objavljenih članaka i/ili rasprava, svakodobno voditi računa o načinu i stilu svog izražavanja, pri čemu svakako mora svakodobno izbjegavati bilo kakve diskriminatorne izjave na osnovi rase, etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, te izjave bilo kakvog uvredljivog i/ili neprimjerenog sadržaja, te je nadalje obavezan, kod svake objave koja se odnosi na neko aktualno društveno i/ili politički osjetljivo pitanje, svakodobno navesti kako su stavovi izneseni u navedenoj objavi isključivo stavovi tog radnika, te da isti ne odražavaju stavove njegova Poslodavca.

(7) Na postupanje radnika u skladu s naprijed navedenim obvezama opisanima stavkom 3., 4. i 5. ovog članka, predstavljat će osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa, zbog koje će povrede, kao razloga za izvanredni otkaz, Poslodavac biti ovlašten odgovarajućom odlukom otkazati ugovor o radu takvom radniku, te će u tom slučaju radnik ujedno biti dužan naknaditi Poslodavcu svu štetu nastalu postupanjem navedenog radnika u njenom cjelokupnom iznosu, te izmaklu dobit koju je Poslodavac mogao realno očekivati uzimajući u obzir sve okolnosti svakog pojedinog slučaja.

Članak 74.

(1) Poslodavac ima isključiva autorska imovinska prava iskorištavanja autorskog djela radnika stvorenog u radnom odnosu izvršavajući radnikove obveze iz ugovora o radu, u sadržaju i opsegu koji je potreban za ostvarenje djelatnosti koju obavlja, bez prostornog i vremenskog ograničenja, neovisno o prestanku radnog odnosa za vrijeme čijeg je trajanja djelo nastalo.

(2) Poslodavac ima pravo autorsko djelo stvoreno u radnom odnosu javno objaviti, prerađivati i prevoditi te takvo koristiti, sastaviti s drugim autorskim djelom radi zajedničkog korištenja te uključiti u zbirku ili bazu podataka i tako koristiti, kao i predstavljati javnosti pod imenom Poslodavca, zajedno s autorovim imenom, ako je to moguće s obzirom na način korištenja. Ove ovlasti Poslodavac može izvršavati u sadržaju i opsegu koji je potreban za ostvarenje djelatnosti koju obavlja.

(3) Poslodavac ima pravo dovršiti nedovršeno autorsko djelo radnika stvoreno u radnom odnosu, za slučaj da autoru radni odnos prestane prije dovršetka djela, kao i u slučaju kad se opravdano može smatrati da autor neće moći sam dovršiti djelo uredno i pravodobno u skladu s potrebama poslodavca, ako nije drugačije ugovoreno s autorom djela.

(4) Kad je računalni program stvorio radnik u izvršavanju svojih obveza iz ugovora o radu, Poslodavac ima sva isključiva prava iskorištavanja toga računalnog programa, bez sadržajnog, vremenskog i prostornog ograničenja.

(5) Pravo na naknadu za stvaranje autorskog djela u radnom odnosu i njegovo iskorištavanje u skladu s prethodnim stavcima ovog članka ostvaruje se primanjem plaće.

XVIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

NAČIN PRESTANKA UGOVORA O RADU

Članak 75.

(1) Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada radnik navrší 65 (šezdeset i pet) godina života i 15 (petnaest) godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore
- sporazumom radnika i Poslodavca
- danom dostave obavijesti Poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
- otkazom
- odlukom nadležnog tijela

SPORAZUM O PRESTANKU UGOVORA O RADU

Članak 76.

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

OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 77.

(1) Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu

REDOVITI OTKAZ POSLODAVCA

Članak 78.

(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) 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 79.

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

Članak 80.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

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

REDOVITI OTKAZ RADNIKA

Članak 81.

(1) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 82.

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

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

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

NEOPRAVDANI RAZLOZI ZA OTKAZ

Članak 83.

(1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

(2) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

(3) Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

OBLIK, OBRAZLOŽENJE I DOSTAVA OTKAZA

Članak 84.

(1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.

(2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

OTKAZNI ROK

Članak 85.

(1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:

- trudnoće
- korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama
- privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
- privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
- vršenja dužnosti i prava državljana u obrani

(4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.

(5) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(6) Iznimno od stavka 5. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

(7) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

(8) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tjeka otkaznog roka.

NAJMANJE TRAJANJE OTKAZNOG ROKA

Članak 86.

(1) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu

- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu Poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu Poslodavca proveo neprekidno pet godina
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za 2 (dva) tjedna ako je radnik navršio 50 (pedeset) godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 (pedeset i pet) godina života.

(3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavicima 1. i 2. ovoga članka.

(4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

(5) Za vrijeme otkaznoga roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje 4 (četiri) sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

(6) Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za Poslodavca od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

(7) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

(8) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 (šezdeset i pet) godina života i 15 (petnaest) godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

OTKAZ S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA

Članak 87.

(1) Odredbe ovoga Zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkaže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

(2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

(3) 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 8 (osam) dana.

(4) U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 (petnaest) dana u kojem radnik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenje povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovor 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.

SAVJETOVANJE SA SINDIKALNIM POVJERENIKOM O OTKAZU

Članak 88.

(1) Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu, Poslodavac je dužan priopćiti sindikalnom povjereniku, te je dužan o toj odluci savjetovati se sa sindikalnim povjerenikom, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

OTPREMNINA

Članak 89.

(1) Radnik kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon 2 (dvije) godine neprekidnog rada ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod Poslodavca i njegovog pravnog prednika.

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

(3) Otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 (šezdeset i pet) godina života i 15 (petnaest) godina mirovinskog staža.

(4) Ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od 6 (šest) prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

(5) Iznimno od odredbi iz stavka 4. ovog članka temeljem odluke Poslodavca radnik ima pravo na stimulativnu otpremninu do visine iznosa koji se može prema poreznim propisima kao neoporeziv isplatiti radniku za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca i njegovog pravnog prednika.

IZDAVANJE POTVRDE O ZAPOSLENJU I VRAĆANJE ISPRAVA

Članak 90.

(1) Poslodavac je dužan u roku od 8 (osam) dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

(2) Poslodavac je dužan u roku od 15 (petnaest) dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

(3) Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

XIX. ODGOVORNOST RADNIKA

LAKE POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 91.

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

- neopravdan izostanak s posla jedan dan
- učestalo kašnjenje na posao
- neobavješćavanje Poslodavca o spriječenosti dolaska na rad u roku od 4 (četiri) sata od početka smjene

(2) Za lake povrede radne dužnosti direktor može izreći kaznu u vidu opomene, javne opomene, novčane kazne u visini 10 % plaće radnika isplaćene u mjesecu kada je kazna izrečena.

(3) Javna opomena se objavljuje na oglasnoj ploči Poslodavca.

OSOBITO TEŠKE POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 92.

(1) Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa, zbog kojih Poslodavac može izvanredno otkazati radni odnos, smatraju se naročito ove povrede obveza iz radnog odnosa:

1. neizvršavanje, nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje obveza iz radnog odnosa
2. nezakonito raspolaganje imovinom Poslodavca
3. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari
4. zlouporaba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja
5. odavanje poslovne, službene ili druge tajne koju je radnik saznao na radu ili u svezi s radom
6. zlouporaba prava korištenja bolovanja
7. povreda propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite života i zdravlja radnika, zaštite imovine Poslodavca i životne okoline
8. ometanje drugog radnika u radu
9. neovlašteno korištenje opreme koja je dana radnicima za izvršavanje njihovih poslova
10. dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva, uzimanje alkohola ili drugog omamljujućeg sredstva tijekom radnog vremena, osim alkohol u razumnim količinama u slučajevima sastanaka s poslovnim partnerima, poslovnih ručkova i večera i u sličnim okolnostima, ali uvijek u mjeri koja ne utječe bitno na mogućnost rasuđivanja i uljudnog ponašanja radnika
11. izazivanja nereda ili tuče u prostorijama Poslodavca

12. neopravdano izostajanje s rada
13. protupravno pribavljanje imovinske koristi na štetu Poslodavca
14. protupravno pribavljanje imovinske koristi na štetu drugih radnika ili trećih osoba, nastalo na radu ili svezi s radom
15. kazneno djelo počinjeno na radu ili u svezi s radom
16. neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obveza zbog kojih je prijetilo nastupanje ili nastupila imovinska ili druga šteta za Poslodavca
17. nedopušteni ulazak u poslovne prostorije Poslodavca
18. obavljanje rada kojim se konkuriira Poslodavcu
19. organiziranje ili sudjelovanje u štrajku na način protivan zakonu, kolektivnom ugovoru ili ovom Pravilniku
20. podnošenje netočnog obračuna troškova službenog putovanja, osim ako je takav pogrešan obračun sastavljen zbog nenamjerne pogreške radnika
21. neovlašteno korištenje opreme (hardware) ili programa (software) Poslodavca
22. nepristojno ponašanje radnika prema poslovnim partnerima ili drugim radnicima
23. neovlašteno davanje podataka u svezi s Poslodavcem i njegovim djelatnostima
24. davanje netočnih podataka važnih za donošenje odluke Poslodavca
25. odbijanje odgode odnosno prekida korištenja odmora koje je u trenutku prijeko potrebe zatražio Poslodavac
26. neopravdano odbijanje izvršenja naređenog posla
27. onemogućavanje ovlaštenog radnika u provođenju inventure, revizije ili drugog oblika interne kontrole
28. netočno evidentiranje podataka o radu s namjerom pribavljanja sebi ili drugoj osobi imovinske koristi
29. napuštanje posla (radnog mjesta) tijekom radnog vremena bez potrebnog odobrenja rukovoditelja

ali i druge osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa ili druge osobito važne činjenice zbog kojih nastavak radnog odnosa nije moguć.

(2) Za teške povrede obveza iz radnog odnosa iz stavka 1. ovog članka direktor može:

- izreći novčanu kaznu na vrijeme od 1 (jednog) do 6 (šest) mjeseci u mjesečnom iznosu od 20 % ukupne plaće isplaćene u mjesecu u kojem je kazna izrečena
- odrediti prestanak radnog odnosa (izvanredni otkaz ugovora o radu)

(3) zbroj novčanih kazni izrečenih u jednom mjesecu za lake i teške povrede obveza iz radnog odnosa, ne može iznositi više od 30% ukupne plaće isplaćene radniku u tom mjesecu.

XX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

ODLUČIVANJE O PRAVIMA I OBVEZAMA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 93.

(1) Odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi direktor Poslodavca odnosno osoba koju na to pisanom punomoći ovlasti direktor.

(2) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 (petnaest) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava. Zahtjev za zaštitu prava iz radnog odnosa ne zadržava izvršenje pobijane odluke Poslodavca, osim ako zakonom nije drugačije određeno.

DOSTAVA ODLUKE O PRAVIMA I OBVEZAMA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 94.

(1) Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa obavlja se u pravilu njihovim neposrednim uručivanjem radniku z naznaku datuma i uz potpis radnika da je akt primio.

(2) Ako radnik odbije primiti akt i/ili potpisati potvrdu o primitku akta i/ili se udalji iz prostorije u kojoj se dostava treba obaviti, s obrazloženjem ili bez njega, a prije nego je primio akt i/ili potpisao potvrdu o primitku, osoba koja vrši dostavu o tome će sačiniti zabilješku s naznakom datuma u prisustvu dva svjedoka, a akt će se istog dana objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca i time se smatra da je toga dana akt uručen radniku.

(3) Radniku se akt može dostaviti i putem pošte, preporučenom poštanskom pošiljkom odnosno drugog pružatelja univerzalnih poštanskih usluga, odnosno putem dostavljača Poslodavca, i to na adresu koju je prijavio Poslodavcu. Ako se pismo vrati zbog netočne adrese ili odbitka primitka, ili ako dostava ne bude obavljena iz nekog drugog razloga (primjerice, pošiljka se vrati s naznakom da je radnik obaviješten o prispijeću pošiljke, ali je nije u ostavljenom roku preuzeo i/ili je nepoznat na adresi koju je prijavio Poslodavcu i/ili je odselio s te adrese i slično), sve daljnje dostave tom radniku obavljati će se objavom pismena na oglasnoj ploči Poslodavca, a dostava će se smatrati obavljenom 8. (osmog) dana od dana objave.

(4) Pod oglasnom pločom u smislu odredaba ovog članka, smatrat će se i određena lokacija na serveru Poslodavca o kojoj su prethodno obaviješteni i kojoj mogu putem interneta ili interne mreže pristupiti bez ograničenja svi radnici Poslodavca, a objavom na takvoj oglasnoj ploči smatrat će se stavljanje određenog akta na tu lokaciju (s trenutkom kada je to učinjeno), uz obavijest elektroničkom porukom radnicima da je novi akt dostupan na predmetnoj lokaciji.

(5) U slučaju otkazivanja radnog odnosa od strane Poslodavca, odluka o otkazu dostavlja se na neki od načina iz prethodnog stavka ovog članka, uz punu primjenu odredbe prethodnog stavka u svezi eventualne potrebe presumiranja te dostave.

XXI. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

Članak 95.

(1) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, na način da im se osiguraju uvjeti rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

(2) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa, te predstavlja razlog za izvanredan otkaz ugovora o radu.

(3) 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, sukladno posebnim zakonima.

(4) Diskriminacija iz stavka 3. ovog članka zabranjena je na osnovi rase, etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Članak 96.

(1) Poslodavac će posebnom odlukom imenovati osobu (dalje u tekstu: Povjerenik) koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za dostojanstvo radnika.

(2) Ime i prezime, adresa mjesta rada, broj telefona, adresa e – pošte Povjerenika bit će u pisanom obliku dostavljeni svim radnicima Poslodavca, odnosno predani novim radnicima Poslodavca prilikom sklapanja ugovora o radu, i objavljeni na mrežnoj stranici Poslodavca te će na taj način biti dostupni svim radnicima.

(3) Povjerenik je dužan, što je moguće prije, a najkasnije u roku od 8 (osam) dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, spolnog uznemiravanja ili diskriminacije ako utvrdi da ono postoji.

Članak 100.

(1) Pritužba se Povjereniku podnosi u pisanom obliku ili usmeno, u kojem slučaju Povjerenik sastavlja pisanu bilješku koju potpisuje radnik koji pritužbu podnosi.

(2) Povjerenik je dužan bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

(3) Povjerenik u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

(4) Povjerenik sam odlučuje o radnjama iz stavka 3. ovog članka koje će poduzeti kako bi proveo dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja, ali ih mora provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe u postupku te kojim se u najmanjoj mjeri šteti djelatnosti Poslodavca.

(5) Svi podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni te ih se kao takve ne smije iznositi, otkrivati ili na bilo koji način učiniti dostupnima, osim u slučaju kada isto naloži nadležni sud u eventualnom sudskom postupku.

(6) Svi radnici Poslodavca dužni su u cijelosti i potpuno surađivati s Povjerenikom, odazvati se svakom njegovu pozivu te mu priopćiti sve podatke važne za dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

(7) Postupanje protivno obvezi iz stavaka 5. i 6. ovog članka te svako drugo onemogućavanje Povjerenika u postupanju predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa te može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 101.

(1) O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja Povjerenik će sastaviti zapisnik ili bilješku.

(2) Zapisnik iz stavka 1. ovog članka u pravilu će se sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihova suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovu sastavljanju.

(3) U zapisniku iz stavka 1. ovog članka posebno će se navesti da je Povjerenik sve nazočne upozorio da su svi podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorio na posljedice odavanja te tajne.

(4) Bilješka iz stavka 1. ovog članka u pravilu će se sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje Povjerenik i zapisničar koji ju je sastavio.

Članak 102.

(1) Ako Povjerenik smatra potrebnim zaštititi podnositelja pritužbe prije donošenja odluke u postupku zaštite dostojanstva radnika, on će posebnom odlukom odlučiti o utvrđivanju privremenih mjera za zaštitu podnositelja pritužbe (dalje u tekstu: privremene mjere).

(2) Privremene mjere iz stavka 1. ovog članka mogu biti:

1. oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze rada
2. udaljenje s rada radnika protiv kojega je pritužba podnesena
3. oslobađanje podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio.

(3) Privremene mjere iz stavka 2. ovog članka utvrđuju se za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe te se o njima obavještava direktora.

(4) U slučaju utvrđenja privremene mjere oslobađanja podnositelja pritužbe od obveze rada, on ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio, dok u slučaju utvrđenja privremene mjere oslobađanja podnositelja pritužbe od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je pritužbu podnio, on ima pravo na plaću u iznosu prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Članak 103.

(1) Nakon provedenog postupka Povjerenik će u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe

(2) Ako Povjerenik utvrdi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, on će u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan te će predložiti direktoru da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala otkáže ugovor o radu ili primjeni neku drugu mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa i/ili predložiti poduzimanje nekih drugih mjera, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

(3) Mjere zbog povrede obveze iz radnog odnosa iz stavka 2. ovog članka mogu biti:

1. pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa
2. pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa sa ukazivanjem na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze iz radnog odnosa
3. redoviti otkaz ugovora o radu
4. izvanredni otkaz ugovora o radu

(4) Druge mjere iz stavka 2. ovog članka mogu biti:

1. pisano upozorenje
2. pisano upozorenje sa ukazivanjem na mogućnost raskida ugovora na temelju kojeg osoba obavlja poslove za Poslodavca
3. raskid ugovora na temelju kojeg osoba obavlja poslove za Poslodavca
4. pisano upozorenje s ukazivanjem na mogućnost prekida poslovanja odnosno raskida ugovora na temelju kojeg se obavljaju poslovi za Poslodavca
5. prekid poslovanja odnosno raskid ugovora na temelju kojeg se obavljaju poslovi za Poslodavca
6. pokretanje postupka popravljavanja odnosno naknade štete

(5) Uz predlaganje izricanja mjera iz stavaka 3. i 4. ovog članka Povjerenik može predložiti da se podnositelju pritužbe ponudi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, uz zadržavanje iste razine prava.

(6) Ako Povjerenik utvrdi kako ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, odbit će pritužbu.

Članak 104.

(1) Direktor će, nakon provedenog postupka, na temelju odluke i prijedloga Povjerenika, poduzeti mjere iz članka 103. ovog Pravilnika koje su primjerene određenom slučaju, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, te osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa iz članka 103. stavka 3. ovog Pravilnika i/ili druge mjere iz članka 103. stavka 4. ovog Pravilnika.

(2) Direktor u poduzimanju mjera koje su primjerene određenom slučaju iz stavka 1. ovog članka, nije vezan prijedlogom Povjerenika iz članka 103. stavka 2. ovog Pravilnika, ali ako izrekne mjeru ili mjere različite od onih koje je predložio Povjerenik, isto je dužan pisano obrazložiti, uz navođenje mjere ili mjera koje je predložio Povjerenik.

Članak 105.

Ako Poslodavac u roku od 8 (osam) dana od dostave pritužbe ne poduzme mjere koje su primjerene određenom slučaju, sve radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ili ako je očito kako mjere koje je poduzeo nisu primjerene, podnositelj pritužbe koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan, ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od 8 (osam) dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 106.

(1) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan podnijeti i dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da zatraži zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijesti Poslodavca u roku od 8 (osam) dana od dana prekida rada.

(2) Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. ovog članka, kao i u slučaju iz članka 105. ovog Pravilnika, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

(3) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 2. ovoga članka.

XXII. ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU

Članak 107.

(1) Radnik koji na radu, odnosno u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzroči štetu Poslodavcu, dužan je tu štetu naknaditi. Visina štete utvrđuje se sporazumom radnika i Poslodavca uz primjenu cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako oni nisu dostupni li ne postoje, procjenom vrijednosti oštećenih i/ili uništenih stvari vještačenjem odnosno ekspertizom za to stručne osobe.

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

Članak 108.

(1) Ako štetu prouzroči više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je prouzročio.

(2) ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on prouzročio, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

(3) Ako je više radnika prouzročilo štetu namjernim kaznenim djelom, za štetu odgovaraju solidarno.

XXIII. PRAVILA O UREDNOSTI I ČISTOĆI

Članak 109.

(1) Radnici Poslodavca dužni su se osobito pridržavati sljedećih odredbi:

- paziti na red i čistoću svih prostorija kao i dvorišta Poslodavca
- paziti i čuvati od oštećenja zidove, namještaj, opremu i druge stvari u prostorijama Poslodavca
- provoditi najveću moguću štednju kod trošenja vode i energenata

XXIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 110.

(1) Ovaj Pravilnik objavit će se po njegovom donošenju na oglasnoj ploči u poslovnim prostorijama Poslodavca te se ima staviti na izravan uvid svakome radniku koji to zatraži, a stupit će na snagu istekom osmog dana od dana objave Pravilnika na oglasnoj ploči Poslodavca s kojim će danom u cijelosti zamijeniti Pravilnik o radu koji je bio na snazi u prethodnom razdoblju, a koji će s naznačenim danom prestati važiti.

KLASA: 007-02/23-01/2

URBROJ: 238/12-152-03/1-23-1

Jastrebarsko, 1. lipnja 2023.

Vode Jastrebarsko d.o.o.

Direktor

Mario Brnabić, dipl. oec.

 **VODE
JASTREBARSKO d.o.o.**
Dr. Franje Tuđmana 47
10450 Jastrebarsko