

Na temelju članka 26. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 93/14 i 127/17), direktor Unikom d.o.o. za komunalno gospodarstvo, Osijek, Ružina 11/a, (u daljnjem tekstu: Poslodavac), nakon provedenog savjetovanja s Radničkim vijećem, dana 24. listopada 2018. godine, donio je sljedeći

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

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, organizacija rada, prava i obveze radnika i Poslodavca, plaće, naknade plaće i ostvarivanje materijalnih prava radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite radnika od diskriminacije i druga pitanja iz radnog odnosa.

Članak 2.

Ako se kolektivnim ugovorom, koji obvezuje Poslodavca i radnike, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

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

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

Članak 3.

Poslodavac je radniku za obavljani rad dužan isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljani rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Članak 4.

Radnik je obavezan savjesno i stručno obavljati ugovorom o radu preuzete poslove, štiti poslovne interese i ugled poslodavca, te pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

Radnik ima pravo i obvezu stalno se obrazovati, usavršavati i osposobljavati sukladno potrebama radnog procesa, sa svrhom zadržavanja radnog mjesta i napredovanja.

Sadržaj prava i obveza iz prethodnog stavka, te međusobni odnosi Poslodavca i radnika s tim u vezi uređuju se posebnim odlukama i aktima Poslodavca te pojedinačnim ugovorima.

II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Radni odnos između radnika i Poslodavca zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

1. strankama, te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnika ima pravo, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

Članak 7.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan prije početka rada radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, koja mora sadržavati sve podatke kao i ugovor o radu iz članka 6. ovog Pravilnika.

Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

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

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 8.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila petnaest godina, osim osobe s petnaest i starije od petnaest, a mlađe od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Maloljetnik s petnaest godina i stariji od petnaest godina, a mlađi od osamnaest godina, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika odnosno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Članak 9.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba iz članka 8. ovog Pravilnika koja ispunjava uvjete za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta utvrđene sistematizacijom radnih mjesta.

Pod uvjetima za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta podrazumijevaju se osobito vrsta i stupanj obrazovanja, potrebna znanja, vještine i kompetencije te radno iskustvo u obavljanju određenih poslova ili položen određeni ispit.

O izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa odlučuje Uprava Poslodavca.

Članak 10.

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

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

Članak 11.

Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac mora omogućiti radniku da se upozna s propisima o radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom na radu.

3. Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 12.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

Posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa u svakom pojedinom slučaju utvrđuje Poslodavac.

Kao posebni uvjeti mogu se utvrditi:

- stručna sprema,
- posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla,
- radno iskustvo,
- položen određeni ispit.

Prije sklapanja ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada, radnik se mora uputiti na liječnički pregled.

Za ostale poslove, Poslodavac može odlučiti da se radnik uputi na liječnički pregled radi utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti u kojem slučaju troškove pregleda snosi poslodavac.

III ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 13.

Poslodavac je dužan primjenjivati propise s područja zaštite na radu i stalno raditi na unapređenju zaštite na radu.

Poslodavac se obvezuje organizirati rad na način koji osigurava zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te isto prilagođavati promjenama okolinosti, sprječavati opasnost na radu, upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja i osposobiti ga za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Članak 14.

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

U provođenju zaštite na radu i okoliša radnik je posebno dužan:

- prihvatiti osposobljavanje i provjeru znanja radi ostvarenja rada na siguran način, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i naputaka proizvođača sredstava rada, te prihvatiti svaku provjeru koja je u vezi sa zaštitom zdravlja i zaštitom na radu,
- raditi s dužnom pozornošću na način koji ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika te sigurnost opreme i uređaja,
- upotrebljavati i održavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje, održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na kvarove i nedostatke na uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima, kao i na neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti ili uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,

- pristupiti zdravstvenim ili psihofizičkim pregledima u koje je uključen, sukladno radnom mjestu,
- prilikom zasnivanja radnog odnosa i u tijeku rada upoznati Poslodavca i nadležnog liječnika s tjelesnim nedostacima ili bolestima koje kod obavljanja određenih poslova mogu uzrokovati posljedice po njegov život i zdravlje ili njegovu okolinu,
- upozoriti suradnike koji su mu dodijeljeni za obavljanje rada na opasnosti koje su povezane s obavljanjem njihova posla i na propise kojih se treba pridržavati prigodom rada na tim poslovima u cilju sprječavanja ozljeda,
- podvrgnuti se provjeri je li pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolesti,
- pridržavati se odredbi o zabrani pušenja te svih propisa i mjera za sprječavanje požara.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 15.

Radnici su obvezni Poslodavcu u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, kao i podatke: za obračun poreza iz dohotka, prireza, određivanje osobnih odbitaka, o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, o zdravstvenom stanju i invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i sl., a Poslodavac ih je dužan štiti u skladu sa Zakonom o radu i posebnim propisima.

Članak 16.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi Poslodavca.

Članak 17.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama, sukladno zakonskim propisima.

3. Tajnost poslovnih i osobnih podataka

Članak 18.

Svi značajni podaci o poslovanju, bilo da su poslovne ili osobne naravi, o pojedinostima organizacije, kao i o poslovnom i proizvodnom programu i postupcima, kojima se u obavljanju svojih radnih obveza upoznaju i koriste radnici Poslodavca, smatraju se poslovnom tajnom.

Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovog članka, predstavlja povredu radne obveze.

4. Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika

Članak 19.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije 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.

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

Članak 20.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 21.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

Osim Poslodavca, takve pritužbe ovlaštena je primati i rješavati osoba imenovana posebnom odlukom Poslodavca.

Članak 22.

Kada osoba iz članka 21. ovog Pravilnika primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, dužna je u roku 8 dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika, ako utvrdi da ono postoji.

Ako je pritužba nepotpuna ili nerazumljiva ili sadrži koji drugi formalni nedostatak koji onemogućava da se po njoj može postupiti, osoba koja provodi postupak vratit će pritužbu podnositelju i odrediti mu rok u kojem je dužan pritužbu dopuniti ili ispraviti. Zbog hitnosti postupka rok ne može biti duži od dva dana.

Ako podnositelj u navedenom roku ne vrati pritužbu, dopunjenu ili ispravljenju, smatrat će se da je odustao od pritužbe, a ako pritužba bude vraćena bez dopune ili ispravka, odbacit će se.

Članak 23.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe osoba iz stavka 1. ovoga članka ispitat će radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, i druge osobe koje o predmetu pritužbe mogu imati saznanja, te izvesti i druge dokaze.

Radnika se može ispitati uz prisutnost njegovog opunomoćenika (odvjetnika, sindikalnog povjerenika i sl.).

O postupku saslušanja vodi se zapisnik koji potpisuju osoba koja vodi postupak i saslušavana osoba.

Na prijedlog osobe koja provodi postupak, moguće je zapisnički utvrditi kako su osobe mirno riješile spor, jer su obostrano utvrdile da u određenom ponašanju nije bilo uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Članak 24.

U provođenju postupka vezanog za zaštitu dostojanstva radnika, osobi koja provodi postupak mogu pomagati i druge stručne osobe zaposlene kod Poslodavca ili drugdje, bez naknade za svoj rad.

Članak 25.

Ako osoba iz članka 21. ovog Pravilnika utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, obavijestit će Upravu Poslodavca o potrebi poduzimanja mjera radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.

Ako se utvrdi da je u određenom ponašanju bilo uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radi prekida i sprječavanja nastavka takvog ponašanja, moguće je izreći sljedeće mjere :

1. pismeno upozoriti radnika koji je vršio uznemiravanje ili spolno uznemiravanje uz naznaku mogućnosti otkaza u slučaju nastavka takvog ponašanja,
2. pismeno upozoriti radnika koji je vršio uznemiravanje uz zabranu svakog drugog, osim strogo poslovnog obraćanja,
3. druge mjere primjerene pojedinom slučaju.

Odluku o izricanju prethodno opisanih mjera donosi Uprava Poslodavca.

Članak 26.

Ako se u postupku povodom pritužbi radi uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja utvrdi da je pritužba podnesena bez razloga, sa namjerom diskreditacije drugog radnika, mjere iz prethodnog članka moguće je izreći i prema osobi koja je podnijela neutemeljenu pritužbu.

Članak 27.

Ako Poslodavac u roku iz članka 22. stavka 1. ovog Pravilnika ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja propisane ovim Pravilnikom ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

Članak 28.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

IV ORGANIZACIJA RADA I SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA

Članak 29.

Organizacija rada i sistematizacija radnih mjesta uređeni su Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta koji je sastavni dio ovog Pravilnika.

V UGOVORI O RADU

1. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 30.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom o radu.

Članak 31.

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

2. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 32.

Radnik može iznimno sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa, čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovog članka ne odnose se na prvi ugovor o radu na određeno vrijeme.

Radnik koji je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme ima iste uvjete rada, sva prava, obveze i odgovornosti kao i radnik koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Članak 33.

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.

Članak 34.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, odnosno ispunjenjem uvjeta koji je određen za prestanak ugovora o radu.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama zakona ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

3. Probni rad

Članak 35.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, time da on može trajati najduže šest mjeseci.

Probni rad prati nadređeni radnik koji mora imati najmanje istu razinu obrazovanja kao i radnik na probnom radu.

Članak 36.

Probni rad se ugovara da bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

Rad radnika na probnom radu ocjenjuje povjerenstvo od 3 člana, imenovana od Uprave Poslodavca.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazat će mu se ugovor o radu uz otkazni rok od 7 dana.

Ako se utvrdi da radnik na probnom radu ne pokazuje zadovoljavajuće rezultate, Poslodavac mu može otkazati i prije isteka probnog rada.

4. Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 37.

Poslodavac će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan u skladu s potrebama i mogućnosti rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca, uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

VI PRIPRAVNICI I STRUČNO OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Članak 38.

Status pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik, u nastavku teksta: pripravnik) ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 39.

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

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

Članak 40.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu, a imenuje ga Uprava Poslodavca.

Mentor mora imati najmanje istu razinu obrazovanja kao i pripravnik.

U slučaju da se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti kod poslodavca, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Članak 41.

Rad pripravnika ocjenjuje povjerenstvo od 3 člana, imenovano od strane Uprave Poslodavca, od kojih je jedan mentor pripravnika.

Ako po ocjeni povjerenstva pripravnik ne zadovolji na radu, Poslodavac mu može redovito otkazati.

Ako se utvrdi da pripravnik na radu ne pokazuje zadovoljavajuće rezultate, Poslodavac mu može otkazati i prije isteka pripravničkog staža.

Članak 42.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravnik ima pravo na plaću u visini 70% osnovne plaće radnog mjesta čije poslove obavlja za vrijeme pripravničkog staža.

Članak 43.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova 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).

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu iz stavka 1. ovog članka primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika i Zakona o radu te drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

VII RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena

Članak 44.

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

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.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

2. Puno radno vrijeme

Članak 45.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

3. Nepuno radno vrijeme

Članak 46.

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

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Članak 47.

Radnik koji je zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme ostvaruje pravo na iste uvjete rada kao i radnik koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s Poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Članak 48.

Poslodavac može radno vrijeme radnika koji radi u nepunom radnom vremenu rasporediti u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna ili samo u određene dane u tjednu.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti

Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

4. Prekovremeni rad

Članak 49.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Članak 50.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u punom radnom vremenu, a ima sklopljen ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad osim u slučaju više sile.

5. Raspored radnog vremena

Članak 51.

O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.

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

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

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

Ako je radno vrijeme nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do šezdeset sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.

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

Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

6. Preraspodjela radnog vremena

Članak 52.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednoga razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodijeljeno radno vrijeme, tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovog članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.

Poslodavac je obvezan radnike na koje se odnosi preraspodjela radnog vremena o tome izvjestiti najmanje tjedan dana prije početka takvog rada.

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

7. Zaštita posebno osjetljivih skupina radnika

Članak 53.

Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata.

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s

djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

VIII ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 54.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od najmanje 30 minuta.

Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.

Stanka se ubraja u radno vrijeme.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom uredit će se vrijeme i način korištenja ovoga odmora.

Vrijeme korištenja stanke određuje Poslodavac pisanom odlukom.

2. Dnevni odmor

Članak 55.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 56.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz prethodnog članka.

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

Odmor iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

4. Godišnji odmor

Članak 57.

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

Članak 58.

U dane godišnjeg odmora ne računavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta.

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

Članak 59.

Godišnji odmor radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po sljedećim kriterijima:

1. Po osnovi radnog staža sa stanjem na dan 31.12. tekuće godine

a) od 3 do 5 godina	1 dan
b) od 5 do 10 godina.....	2 dana
c) od 10 do 15 godina.....	3 dana
d) od 15 do 20 godina.....	4 dana
e) od 20 do 25 godina.....	5 dana
f) od 25 do 30 godina.....	6 dana
g) od 30 do 35 godina.....	7 dana
h) više od 35 godina.....	8 dana

2. S obzirom na posebne socijalne uvjete i status

a) invalidi rada	1 dan
b) radniku s jednim djetetom do 7 godina starosti	1 dan
c) radniku s dvoje ili više djece do 7 godina starosti	2 dana
d) samohranom roditelju ili usvojitelju s jednim ili više djece do 10 godina starosti	3 dana

3. S obzirom na posebne uvjete rada

- sukladno priloženom popisu radnih mjesta koja su kao takva utvrđena Procjenom rizika

a) svim radnicima koji rade na tim poslovima	2 dana
--	--------

Članak 60.

Radnici koji po kriterijima iz prethodnog članka ostvare više od 30 dana godišnjeg odmora, mogu koristiti najviše 30 dana godišnjeg odmora.

Članak 61.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, polazeći od potrebe

organizacije rada i mogućnosti obavljanja predviđenih poslova te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi primio da je radio.

5. Plaćeni dopust

Članak 62.

Tijekom kalendarske godine, radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe i to za:

- | | |
|---|--------|
| – sklapanje braka | 2 dana |
| – rođenje djeteta | 3 dana |
| – smrt supružnika, djeteta ili roditelja i njihovih supružnika, posvojenika, posvojitelja, pastorčadi, očuha ili maćehe, brata ili sestre, unuka te osobe s kojom radnik živi u izvanbračnoj zajednici | 5 dana |
| – smrt djeda ili bake i njihovih supružnika, djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj, djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji i osobe koju je radnik dužan po zakonu dužan uzdržavati | 3 dana |
| – teža bolest supružnika, djeteta ili roditelja i njihovih supružnika, posvojenika, posvojitelja, pastorčadi, očuha ili maćehe, brata ili sestre, unuka te osobe s kojom radnik živi u izvanbračnoj zajednici | 2 dana |
| - teža bolest djeda ili bake i njihovih supružnika, djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj, djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji i osobe koju je radnik dužan po zakonu dužan uzdržavati | 1 dan |
| – obrazovanje ili stručno osposobljavanje i usavršavanje te obrazovanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada | 2 dana |

Radnici – dobrovoljni davatelji krvi za svako davanje krvi ostvaruju pravo na jedan slobodan dan s naslova dobrovoljnog davanja krvi, a ostvaruje se u tijeku kalendarske godine, sukladno radnim obvezama.

Ako se tijekom iste godine ponovi smrtni slučaj ili teža bolesti člana uže obitelji, radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki takav slučaj neovisno o već iskorištenim danima takvog dopusta.

Članak 63.

Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac na pisani i obrazloženi zahtjev radnika.

U iznimnim i hitnim slučajevima Poslodavac može dati suglasnost za korištenje plaćenog dopusta i usmeno.

6. Neplaćeni dopust

Članak 64.

Radniku se može, na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ako to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca, u trajanju do 30 dana.

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

IX PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

1. Plaća radnika

Članak 65.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,
- dodatka na plaću za radni staž,
- dodatka na plaću iz članka 68. i 69. ovog Pravilnika,
- uvećanje plaće po osnovi izvršavanja poslova i radnih zadataka (stimulativni dio).

Plaća u smislu ovoga Pravilnika je plaća u bruto iznosu, a sadržaj bruto plaće uređuje se posebnim propisima.

2. Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 66.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i radnim zadacima radnog mjesta na kojem radnik radi predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen, utvrđenog Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Osnovica za izračun osnovne plaće utvrđuje se u iznosu od 4.118,00 kuna (bruto) za koeficijent 1,00 za puno radno vrijeme.

Pod uobičajenim radnim učinkom podrazumijeva se izvršavanje poslova koje radnik obavlja, a na temelju plana i programa rada, organizacije poslovanja te nalogu Uprave i rukovoditelja organizacijskih jedinica.

3. Dodaci na osnovu plaću

Članak 67.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu ukupnog radnog staža za 0,5% i za ostale pripadajuće dodatke na plaću utvrđene ovim Pravilnikom.

Članak 68.

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, noću, nedjeljom ili prekovremeno, ima pravo na sljedeće povećanje osnovne plaće za

ostvarene sate rada kako slijedi :

- za rad u dane blagdana i neradne dane propisane zakonom50%
- za rad nedjeljom35%
- za prekovremeni rad50%
- za rad noću30%
- za rad u drugoj smjeni ukoliko radnik tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca posao obavlja u različitim smjenama.....10%

Ukoliko se rad radnika obavlja istodobno uz više posebnih okolnosti, dodaci se kumuliraju.

Pod noćnim radom iz ovog članka smatra se rad između 22,00 i 06,00 sati sljedećeg dana.

3.1. Dodatak za otežane uvjete rada

Članak 69.

Osnovna plaća radnika povećat će se za sate rada u kojima radnik radi u uvjetima težim od normalnih uvjeta rada radnog mjesta na koje je stalno raspoređen, a isti se utvrđuju kako slijedi:

- rad na temperaturi ispod 0°C ili iznad 30°C (prema podacima DHMZ na dan rada)...5%
- rad pod utjecajem štetnih plinova ili kemikalija.....5%
- rad koji zahtijeva duže hodanje i nošenje radnog stroja.....5%
- rad na visini iznad 15 m.....15%

U slučaju rada u uvjetima koji se po više osnova smatraju težim od normalnih za to radno mjesto, osnovna plaća radnika povećat će se za najveći ostvareni dodatak.

Ukoliko se rad radnika obavlja istodobno uz više otežanih uvjeta, dodaci se ne kumuliraju.

Članak 70.

Radniku se može isplatiti stimulativni dio plaće kao rezultat posebnog zalaganja i kreativnosti u radu radnika.

Stimulativni dio plaće utvrđuje se u postotku od osnovne plaće i to najviše do 20%.

Isplatu i visinu stimulativnog dijela plaće u svakom pojedinom slučaju utvrđuje Uprava Poslodavca, uz obrazloženje.

Pri donošenju odluke iz prethodnog stavka u obzir se uzimaju kvaliteta izvršenog rada, ažurnost u obavljanju radnih zadataka, stupanj samostalnosti i inventivnosti u radu, doprinos poslovnom ugledu Poslodavca te odnos prema radnicima Poslodavca i strankama.

4. Naknada plaće

Članak 71.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Članak 72.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u sljedećim slučajevima:

- za vrijeme godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane Poslodavca,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom i ovim Pravilnikom kada njime za pojedine slučajeve nije određena visina naknade u drugom iznosu.

Članak 73.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i u drugim slučajevima utvrđenim propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće za prvih 20 dana u visini 70%, a od 21. do 42. dana 80% od osnovice utvrđene Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju.

Članak 74.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom Poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi primio da je radio, odnosno na prosječnu mjesečnu plaću isplaćenu u prethodna tri mjeseca, uračunajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad, ovisno o tome što je povoljnije za radnika, osim u slučaju iz članka 73. ovog Pravilnika.

5. Rokovi i razdoblje isplate plaće

Članak 75.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

Plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje Poslodavac, isplaćuje se zajedno s plaćom.

Plaća i naknada plaće su, u smislu ovog Pravilnika, plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

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

Ako poslodavac u roku iz stavka 3. ovoga članka ne isplati plaću ili naknadu plaće ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata, radniku uručiti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

6. Zabrana prijetoja

Članak 76.

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

7. Drugi materijalni primici radnika

7.1. Naknada troškova prijevoza

Članak 77.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene mjesečne prijevozne karte utvrđene važećim cjenikom javnog prijevoznika za dane provedene na radu, po zonama kako slijedi:

I ZONA – radnici s adresom stanovanja na području I zone.

II ZONA – radnici s adresom stanovanja na području II zone.

OSTALA MJESTA – radnici s adresom stanovanja izvan područja I i II zone ostvaruju pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene mjesečne karte, ali najviše do iznosa od 600,00 kn.

Pod adresom stanovanja, a radi ostvarivanja prava na naknadu troškova prijevoza, podrazumijeva se ona adresa na kojoj radnik stvarno stanuje i koju je dužan prijaviti Poslodavcu davanjem izjave pod materijalnom i kaznenom odgovornošću.

U slučaju da se provjerom na terenu, koja će se provoditi od slučaja do slučaja, utvrdi da radnik ne stanuje na prijavljenoj adresi, a ostvaruje pravo na naknadu prijevoza na prijavljenoj relaciji, isto pravo će mu se uskratiti uz obvezu povrata isplaćenog iznosa naknade prijevoza.

Ako na određenoj lokaciji nema javnog prijevoza, a radnik objektivno ima troškove u svezi sa plaćanjem prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla, ovlaštena osoba Poslodavca odredit će primjereni novčani iznos naknade troškova koji će se radniku isplatiti.

7.2. Dnevnice za službeni put

Članak 78.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju dužem od 12 sati radniku pripada dnevnicu u iznosu 150,00 kn, za udaljenost od najmanje 30 km.

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

Naknada troškova i dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo uređuje se na način kako je regulirano za tijela državne vlasti.

Radnik je dužan u roku od 3 dana od povratka sa službenog puta ispostaviti Poslodavcu obračun troškova službenog putovanja.

7.3. Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 79.

Ako radnik po nalogu Poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u iznosu 2,00 kune po prijeđenom kilometru, ako zakonom ili drugim propisom nije drukčije određeno.

Poslodavac će nalog iz prethodnog stavka izdati za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog zasebno.

7.4. Terenski dodatak

Članak 80.

Terenski dodatak isplaćuje se kada radnik boravi izvan mjesta svojega prebivališta ili uobičajenog boravišta radi poslova koje obavlja izvan sjedišta Poslodavca ili sjedišta izdvojene poslovne jedinice Poslodavca, i kada se radi o djelatnosti koja je po svojoj prirodi vezana za rad na terenu.

Poslodavac će radniku terenski dodatak isplatiti u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Članak 81.

Ako Poslodavac na svoj trošak osigurava radniku smještaj ili plati troškove prehrane na terenu, terenski dodatak iz prethodnog članka umanjit će se za iznos troškova smještaja, odnosno prehrane.

7.5. Otpremnina u slučaju odlaska u mirovinu

Članak 82.

Kada radnik odlazi u mirovinu, Poslodavac će mu isplatiti otpremninu u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Pravo iz prethodnog stavka ima radnik koji odlazi u starosnu, prijevremenu starosnu ili invalidsku mirovinu.

7.6. Jubilarne nagrade

Članak 83.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupan radni staž kod Poslodavca i to za navršenih:

- 10 godina 1.500,00 kn
- 15 godina 2.000,00 kn
- 20 godina 2.500,00 kn

- 25 godina 3.000,00 kn
- 30 godina 3.500,00 kn
- 35 godina 4.000,00 kn
- 40 godina 5.000,00 kn

Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

7.7. Prigodna nagrada

Članak 84.

Poslodavac može radniku isplatiti prigodnu nagradu (uskrsnica, regres za godišnji odmor, božićnica) u ukupnom iznosu od 2.500,00 kuna godišnje.

Pravo na prigodnu nagradu iz stavka 1. ovog članka ima radnik nakon navršene jedne godine neprekidnog radnog staža kod Poslodavca.

Ukoliko o tomu donese odluku, Poslodavac će isplaćivati prigodne nagrade kako slijedi:

- uskrsnica - najkasnije 5 dana prije Uskrsa,
- regres za godišnji odmor - najkasnije do 30. lipnja tekuće godine,
- božićnica - najkasnije 5 dana prije Božića

7.8. Dar u naravi

Članak 85.

Poslodavac može radnika darovati u naravi u vrijednosti 600,00 kuna godišnje.

7.9. Dar djetetu do 15 godina starosti

Članak 86.

U povodu dana Sv. Nikole Poslodavac može radniku isplatiti sredstva za dar za svako dijete do 15 godina starosti, u iznosu od 600,00 kn.

Ukoliko su oba roditelja zaposlena kod Poslodavca, dar djetetu isplatit će se roditelju navedenom u sporazumno potpisanoj izjavi oba roditelja.

Pravo na isplatu sredstava za dar djetetu ostvaruje i radnik koji je djetetov skrbnik.

8.0. Solidarna pomoć

Članak 87.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na solidarnu pomoć u slučajevima smrti radnika ili smrti člana njegove uže (supružnici, roditelji i djeca) obitelji u maksimalno neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Na način iz prethodnog stavka odredit će se i solidarna pomoć koju će Poslodavac isplatiti u slučajevima nastanka teže invalidnosti radnika i bolovanja radnika dužeg od 90 dana.

Radnik ima pravo na novčanu naknadu za rođenje djeteta u maksimalno neoporezivom

iznosu sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

8.1. Naknade učenicima i studentima na praktičnoj obuci

Članak 88.

Učenicima i studentima na praktičnoj obuci koji su marljivo i uspješno ispunili svoje dužnosti, može se isplatiti za rad, i to:

- za prvu i drugu godinu srednje škole 10% prosječne netto plaće takvog posla kod poslodavca,
- za treću i četvrtu godinu srednje škole 20% prosječne netto plaće takvog posla kod poslodavca
- za višu školu ili fakultet 30% prosječne netto plaće takvoga posla kod poslodavca

Učenici i studenti imaju pravo na naknadu troškova prijevoza kao i ostali radnici kod poslodavca.

X IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 89.

Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom.

Radnik koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi sa djelatnošću Poslodavca, Poslodavac će posebno odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, odnosno potrebnu opremu.

Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju Poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu.

Na izum kojega radnik ostvari izvan rada ili koji nema sveze s radom, a u vezi s djelatnošću Poslodavca, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

Ako Poslodavac prihvati tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu.

Posebnim ugovorom utvrdit će se nagrada za izum odnosno tehničko unapređenje koje je predložio radnik.

XI NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 90.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Članak 91.

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

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

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

Članak 92.

Radnik koji na radu ili u vezi 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 93.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja, te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom počinjenim s namjerom.

2. Odgovornost Poslodavca

Članak 94.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

XII PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 95.

Ugovor o radu prestaje :

1. smrću radnika,
2. prestankom Poslodavca,
3. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
4. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
6. sporazumom radnika i Poslodavca,

7. otkazom,
8. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 96.

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pismenom obliku i sadržava osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 97.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

3.1. Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 98.

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

Članak 99.

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

Ukoliko je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, Poslodavac ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Članak 100.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka pvrede te obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Prije redovitog 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.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 101.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 102.

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

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa odnosno osobito važnim činjenicama smatraju se primjerice:

1. odbijanje izvršenja obveze iz ugovora o radu ili naloga neposrednog rukovoditelja i/ili direktora Poslodavca,
2. neopravdano neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
3. neizvršenje naloga neposrednog rukovoditelja i/ili direktora Poslodavca,
4. nesavjesno i nemarno obavljanje posla kojim je prouzročena šteta Poslodavcu ili trećim osobama,
5. nesavjesno ili nemarno obavljanje posla uslijed čega je nastupila smrt ili oštećenje zdravlja druge osobe,
6. učestalo nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
7. nezakonito i nemarno raspolaganje sredstvima, dokumentima, te nesvršishodno i neodgovorno korištenje sredstava za rad,
8. neopravdano izostajanje s rada 3 dana uzastopno,
9. neopravdano izostajanje s rada 5 radnih dana tijekom kalendarske godine,
10. zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
11. konzumiranje alkohola za vrijeme rada ili dolazak na rad u pijanom stanju,
12. otuđenje ili uništavanje imovine Poslodavca,
13. izazivanje nereda, tučnjave, te grubi i necivilizirani odnos prema drugim radnicima ili strankama i sl.
14. sudjelovanje u nezakonitom štrajku,
15. protupravno pribavljanje imovinske koristi, povlastice ili druge pogodnosti u vezi s radom,
16. zloupotreba položaja (radnog mjesta) ili danog ovlaštenja,
17. krivotvorenje službene dokumentacije,
18. neovlašteno izdavanje radnog naloga i/ili drugih dokumenata,
19. odavanje poslovne tajne ili drugog podatka vezanog za poslovanje Društva bez odobrenja Poslodavca,
20. kršenje propisa zaštite na radu i zaštite od požara ili obveze utvrđene odredbama Pravilnika o zaštiti na radu,
21. odbijanje suradnje s drugim radnicima i/ili iznošenje netočnih i lažnih informacija o drugim radnicima,
22. često ometanje drugih radnika Poslodavca u radu,

23. neprimjereno ponašanje i postupanje koje šteti ugledu Poslodavca, posebno kod drugih radnika, kooperanata, investitora, korisnika i svih drugih osoba i stranaka Poslodavca,
24. ponašanje koje predstavlja diskriminaciju, povredu dostojanstva, uznemiravanje po bilo kojoj osnovi, verbalno neverbalno ili fizičko, spolno uznemiravanje i svako drugo neželjeno ponašanje koje ima za cilj stavljanje ili mogućnost stavljanja radnika u nepovoljniji položaj,
25. iznošenje netočnih ili lažnih informacija o poslovanju Poslodavca,
26. neprijavlivanje ili poticanje, počinjenja i/ili pomaganja izvršavanja kaznenog djela kojega od radnika,
27. neprijavlivanje ili poticanje, počinjenja i/ili pomaganja u kršenju kojega od pozitivnih zakonskih propisa i/ili akata Poslodavca,
28. nepoduzimanje radnje koje je radnik dužan poduzeti kao rukovoditelj ili radnik s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima u okviru svojih ovlaštenja
29. sve druge teže povrede radne obveze kojima se uzrokuje poremećaj odnosa u obavljanju poslova, onemogućava ili otežava rad drugih radnika ili na bilo koji drugi način uzrokuje poremećaj u procesu rada ili narušava ugled Poslodavca.

Članak 103.

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

Članak 104.

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.

3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 105.

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

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 106.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

4. Otkazni rok

Članak 107.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada

u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je Poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Članak 108.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se u dužini određenoj Zakonom o radu.

Članak 109.

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 Zakonom o radu.

Članak 110.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 111.

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 otkaznog roka.

Članak 112.

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

Članak 113.

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

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

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

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenja povrijeđenog prava teče od dana

kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Članak 114.

Namjera da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

5. Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu

Članak 115.

Radnik kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada kod Poslodavca, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u visini jedne polovine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. ovoga članka ne može biti veći od 12 prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

XIII OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

1. Zaštita prava radnika pred Poslodavcem i sudska zaštita

Članak 116.

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

Ako Poslodavac u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Članak 117.

Sve akte u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi direktor Poslodavca ili osoba koju on za to ovlasti.

Akti iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se radniku izravno, uz naznaku datuma primitka i potpis kojim radnik potvrđuje njihov primitak.

Ako radnik odbije primiti akt, osoba koja obavlja dostavu o tomu će sastaviti službenu

zabilješku uz naznaku datuma odbijanja primitka, a akt će se istoga dana objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca i smatrat će se da je toga dana uručen radniku.

Ako se radnik ne nalazi na poslu, akt se radniku dostavlja preporučeno poštanskom pošiljkom na kućnu adresu koju je isti dostavio Poslodavcu.

Ako dostavu akta na kućnu adresu nije moguće provesti na način iz stavka 4. ovog članka, akt će se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca te će se istekom roka od tri dana od dana objave akta na oglasnoj ploči, dostava smatrati izvršenom.

XIV PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 118.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 119.

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

Članak 120.

Danom stupanja na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 06. veljače 2015. godine.

Direktor:
Davor Vić, dipl.ing.građ.

Pravilnik je objavljen na
oglasnim pločama Poslodavca
24. listopada 2018. godine

Na temelju članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14 i 127/17) i članka 119. Pravilnika o radu, direktor Unikom d.o.o. za komunalno gospodarstvo, Osijek, Ružina 11/a, nakon provedenog savjetovanja s Radničkim vijećem, dana 27. prosinca 2018. godine, donio je

P R A V I L N I K **o izmjenama i dopuni Pravilnika o radu**

Članak 1.

U Pravilniku o radu od 24. listopada 2018. godine članak 77. i naslov pod točkom 7.1. mijenjaju se i glase:

"7.1. Prijevoz na posao i s posla

Članak 77.

Poslodavac će radniku osigurati prijevoz na posao i s posla (dalje u tekstu: prijevoz) na način kako slijedi.

Radnik koji ima prebivalište ili boravište na području grada Osijeka ima pravo na prijevoz u vidu godišnje opće kartice („butre“) izdane od trgovačkog društva GPP d.o.o. za odgovarajuću zonu (I. ili II. zona) u skladu s prijavljenim prebivalištem ili boravištem radnika.

Radnik koji ima prebivalište ili boravište izvan područja grada Osijeka, a na kojem prometuje trgovačko društvo GPP d.o.o., ima pravo na prijevoz u vidu godišnje opće kartice („butre“) izdane od trgovačkog društva GPP d.o.o. za odgovarajuću zonu (III. ili IV. zona) u skladu s prijavljenim prebivalištem ili boravištem radnika.

Radnik koji ima prebivalište ili boravište izvan područja grada Osijeka, a gdje trgovačko društvo GPP d.o.o. ne prometuje, ostvaruje pravo na prijevoz u vidu godišnje opće kartice („butre“) izdane od trgovačkog društva GPP d.o.o. za II. zonu (uključuje i I. zonu).

Radnik iz stavka 4. ovog članka ima pravo na naknadu troška prijevoza u visini 20% iznosa cijene mjesečne karte prema cjeniku javnog prijevoznika za relaciju od prebivališta ili boravišta radnika do grada Osijeka, koju će Poslodavac isplatiti najkasnije do zadnjeg dana u mjesecu za tekući mjesec.

Poslodavac radniku kupuje godišnju opću karticu („butru“)."

Članak 2.

U članku 78. stavku 2. brojka "150,00" zamjenjuje se brojkom "170,00".

Članak 3.

Iza članka 88. dodaje se članak 88.a i naslov iznad njega koji glase:

"8.2. Neoporeziva nagrada

Svim radnicima isplatit će se godišnja nagrada za radne rezultate u iznosu od 500,00 kn na koji se ne plaća porez na dohodak."

Članak 4.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnim pločama poslodavca.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnim pločama dana 27. prosinca 2018.g.

Direktor:
Davor Vić, dipl.ing.građ.
za komunalno gospodarstvo
OSIJEK 1

Na temelju članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14 i 127/17) i članka 119. Pravilnika o radu, direktor Unikom d.o.o. za komunalno gospodarstvo, Osijek, Ružina 11/a, nakon provedenog savjetovanja s Radničkim vijećem, dana 01. veljače 2019. godine, donio je

P R A V I L N I K **o izmjenama Pravilnika o radu**

Članak 1.

U Pravilniku o radu od 24. listopada 2018. godine, u članku 73. brojka "70" zamjenjuje se brojkom "75", a brojka "80" zamjenjuje se brojkom "85".

Članak 2.

U članku 77. stavku 5. brojka "20" zamjenjuje se brojkom "40".

Članak 3.

U članku 88a. brojka "500,00" zamjenjuje se brojkom "2500,00".

Iza stavka 1. dodaje se stavak 2. koji glasi:


"Nagradu iz stavka 1. ovog članka Poslodavac će isplatiti tijekom godine u 5 jednakih obroka, u rokovima koji će biti utvrđeni posebnom odlukom."

Članak 4.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnim pločama Poslodavca.

Ovaj Pravilnik objavljen je
na oglasnim pločama dana
01. veljače 2019.g.

Direktor:
Davor Vić, dipl.ing.građ.


UNIKOM d.o.o.
za komunalno gospodarstvo
OSIJEK

zabilješku uz naznaku datuma odbijanja primitka, a akt će se istoga dana objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca i smatrat će se da je toga dana uručen radniku.

Ako se radnik ne nalazi na poslu, akt se radniku dostavlja preporučeno poštanskom pošiljkom na kućnu adresu koju je isti dostavio Poslodavcu.

Ako dostavu akta na kućnu adresu nije moguće provesti na način iz stavka 4. ovog članka, akt će se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca te će se istekom roka od tri dana od dana objave akta na oglasnoj ploči, dostava smatrati izvršenom.

XIV PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 118.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 119.

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

Članak 120.

Danom stupanja na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 06. veljače 2015. godine.

Pravilnik je objavljen na
oglasnim pločama Poslodavca
24. listopada 2018. godine

Direktor:
Davor Vić, dipl.ing.građ.

