

Temeljem čl. 26. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14) Uprava Hvarskog vodovoda d.o.o. Jelsa (u nastavku: Poslodavac), nakon provedenog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, d o n o s i

PRAVILNIK O RADU

I TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u nastavku: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika, plaće, organizacija rada, materijalna prava radnika, mjere za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije, te druga pitanja u vezi s radom, važna za sve radnike zaposlene kod Poslodavca.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike Poslodavca.

Odredbe ovog Pravilnika kojima se uređuje zaštita zdravlja, zaštita na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika, primjenjuje se i na radnike koji su na temelju sporazuma o ustupanju radnika za obavljanje privremenih poslova, ustupljeni na rad kod korisnika.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom ili Zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

Članak 2.

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

Otklanjajući moguću rodnu neravnopravnost i/ili diskriminaciju po spolu, riječ „radnik“ odnosi se na radnike i radnice koji su zaposleni kod Poslodavca.

U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, one postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 3.

Radnik je obavezan savjesno obavljati poslove i radne zadatke radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada i pravila struke, a poslodavac je obavezan za obavljani rad isplatiti radniku plaću u novcu i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Radnik je naročito obavezan:

- poslove i radne zadatke preuzete ugovorom o radu obavljati savjesno, aktivno i stručno prema uputama ovlaštenih osoba poslodavca, u skladu sa naravi i vrstom posla,
- poslove obavljati u skladu sa pravilima struke, u skladu sa propisima i pažnjom dobrog gospodara,
- pridržavati se propisa, ovog Pravilnika, etičkog kodeksa i uputa ovlaštenih osoba Poslodavca,
- racionalno i odgovorno koristiti sredstva rada,
- usavršavati svoje vještine i znanja,
- štiti interese radnika štiteći poslovne interese Poslodavca.

Članak 4.

Poslodavac je obavezan radniku za obavljani rad isplatiti plaću.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja poslova i radnih zadataka, poštujući prava i dostojanstvo radnika.

Poslodavac je obavezan osigurati radniku rad na siguran način, koji ne ugrožava zdravlje radnika, sukladno posebnim propisima koji uređuju zaštitu radnika na radnom mjestu.

II RADNI ODNOS

Sklapanje ugovora o radu

Članak 4.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu, odnosno pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati uglavke o:

- strankama, njihovom prebivalištu i sjedištu,
- mjestu rada, a ako ne postoji stalno mjesto rada, onda napomenu da će se rad obavljati na različitim mjestima,
- naziv i narav posla koji će radnik obavljati i kratak opis poslova,
- datum otpočinjanja sa radom i očekivanom trajanju rada ako se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme.
- odredbe o odmorima (dnevnom, tjednom i godišnjem),
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću, razdobljima isplate plaće,
- odredbe o radnom vremenu.

Članak 5.

Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske dijelove, strukturu i broj izvršitelja za obavljanje pojedinih poslova.

Poslodavac može sklopiti ugovor o radu s radnikom koji ispunjava opće uvjete propisane zakonom i posebne uvjete propisane sistematizacijom, ovisno o zahtjevu pojedinog radnog mjesta.

Kao posebni uvjeti mogu se odrediti stručna sprema, posebna znanja i vještine, položen određeni ispit ili posjedovanje ovlaštenja za rad, radno iskustvo, posebna zdravstvena sposobnost, specijalistički zdravstveni pregledi prije zasnivanja radnog odnosa, uvjerenje o nekažnjavanju.

Članak 6.

Poslodavac je obavezan u roku od 8 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde odnosno u roku od 8 dana od početka rada, radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje, ili ovjerenu presliku prijave.

Članak 7.

Prije sklapanja ugovora o radu Poslodavac može kandidata za zaposlenje uputiti na prethodni liječnički pregled.

Poslodavac može kandidata za zaposlenje uputiti na test o ovisnosti o drogama, alkoholu i sl. Pozitivan nalaz razlog je da se ne sklopi ugovor o radu, odnosno ne zasnije radni odnos.

Članak 8.

Ako su zakonom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom utvrđeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo sa radnikom koji udovoljava tim uvjetima.

Za utvrđivanje zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova sa posebnim zahtjevima radnog mjesta, Poslodavac može radnika uputiti na liječnički pregled, a troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti snosi Poslodavac.

Članak 9.

Pod radnim stažom smatra se vrijeme koje je radnik proveo na radu, a koje je utvrđeno u radnoj knjižici, te staž osiguranja koji se upisuje u knjižicu prema posebnim propisima, odnosno temeljem elektroničkog zapisa podataka o radniku kojeg vodi Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje.

Pod radnim iskustvom smatra se vrijeme koje je zaposlenik proveo obavljajući određene poslove.

Pod posebnim znanjima i vještinama smatraju se sposobnosti, znanja i vještine koje su dodatno potrebne radi uspješnijeg i potpunijeg obavljanja poslova (znanje stranog jezika, poznavanje rada na računalu, daktilografije i sl.).

Članak 10.

Osamnaest godina života pretpostavljena je dobna granica za obavljanje svih poslova iz djelatnosti poslodavca.

Malodobnici se ne mogu zapošljavati na poslovima za koja je pravilnikom ministra rada utvrđeno da ugrožavaju zdravlje, ćudorednost ili razvoj malodobnika, te na poslovima za koje je propisano da ih malodobnik može obavljati tek nakon utvrđene posebne zdravstvene sposobnosti., odnosno sve dok ta sposobnost nije utvrđena.

Članak 11.

Posebna zdravstvena sposobnost uvjet je obavljanja onih poslova na kojima radnik prema propisima ministra rada ne može raditi bez posebno utvrđene radne sposobnosti za obavljanje tih poslova.

Poslodavac može na liječnički pregled prije zasnivanja radnog odnosa uputiti osobu koja neće raditi na poslovima za koje se traži posebna zdravstvena sposobnost.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan bez izričitog traženja poslodavca, obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili ometa u izvršavanju obveza preuzetih ugovorom o radu, ili ugrožava život i zdravlje osoba s kojima radnik u izvršavanju ugovora dolazi u dodir.

Ukoliko radnik ne postupi u skladu s obvezom obavještavanja poslodavca iz prethodnog stavka, to je razlog za izvanrednim otkazivanjem ugovora o radu.

Članak 12.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, te normalno obavljanje poslova.

III ZAŠTITA NA RADU

Članak 13.

Poslodavac je obavezan osigurati zaštitu života, zdravlja i sigurnosti radnika u svakoj fazi radnog procesa, održavati postrojenja, uređaje, opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada.

Poslodavac je obavezan radniku osigurati zaštitna sredstva i primjenu mjera zaštite na radu, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnostima na radu, osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik obavezan je koristiti zaštitna sredstva, odgovoran je za vlastitu sigurnost kao i sigurnost ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci u radu.

U provedbi mjera zaštite i sigurnosti radnik je obavezan pravilno primjenjivati osobnu zaštitnu opremu, te bez odgađanja obavijestiti poslodavca o mogućim opasnim događajima.

Članak 14.

Poslodavac je obavezan osigurati svakom radniku osposobljavanje za zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu, posebno u obliku obavijesti i naputaka koji se odnose na njegovo radno mjesto i to naročito:

- kada radnika prima na posao,
- kada ga premješta na drugi posao,
- kada uvodi novu radnu opremu ili mijenja postojeću,
- kada uvodi novu tehnologiju.

Osposobljavanje se obavlja u radno vrijeme i na trošak poslodavca.

Radnici i njihovi predstavnici imaju pravo i obvezu tražiti od poslodavca primjenu određenih zaštitnih mjera, te tražiti uklanjanje izvora opasnosti.

Članak 15.

Radi zaštite privatnosti osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati i dostavljati trećim osobama samo ako je to propisano zakonom ili je potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, a i tada samo u nužnom opsegu.

Potrebni podaci za matičnu evidenciju radnika:

- Ime, prezime, spol
- Datum i mjesto rođenja, OIB
- Prebivalište, adresa
- Školska sprema, stručno obrazovanje
- Radno iskustvo, podaci o invalidnosti.
- Prikupljaju se i obrađuju oni podaci o radniku i članovima njegove obitelji čije je prikupljanje propisano zakonom i potrebno radi ostvarivanja prava iz radnog odnosa (prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja).

Članak 16.

Osobu za vođenje evidencije o radnicima, prikupljanja osobnih podataka imenovati će uprava društva na način propisan Zakonom o zaštiti osobnih podataka.

O obrađivanju, korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o zaposlenima, kao i o imenovanju osobe koja je ovlaštena postupati sa osobnim podacima poslodavac je obavezan prethodno pribaviti suglasnost sindikalnog povjerenika.

Osobe koje prikupljaju i/ili obrađuju osobne podatke moraju podatke koje saznaju u obavljanju svoje dužnosti trajno čuvati kao povjerljive.

Podaci za čije čuvanje više ne postoje stvarni ili formalni razlozi moraju se brisati ili otkloniti na drugi siguran način.

Članak 17.

Radnici su obvezni pravodobno dostaviti poslodavcu sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama rada, podatke za obračun poreza i osobnih odbitaka, podatke o školovanju, stručnoj spremi, specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju, stupnju invalidnosti, ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane za zaštitu trudnica, roditelja, djece, kao i promjene svih tih podataka.

Radnici koji to propuste učiniti snose sami štetne posljedice tog propusta.

IV PROBNI RAD

Članak 18.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad određuje se da bi se utvrdilo da li radnik ima stručne i radne sposobnosti za obavljanje poslova radi kojih se sklapa ugovor o radu.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s tim da one ne može trajati duže od 6 (šest) mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je 7 (sedam) dana.

Članak 19.

Rad radnika na probnom radu prati i nadzire njegov neposredni nadređeni, a prema potrebi uprava društva može odrediti i druge radnike da prate rad radnika na probnom radu.

Ocjena zadovoljenja na probnom radu donosi se najkasnije do isteka probnog rada, na osnovu slijedećih kriterija:

- kvaliteti izvršenja povjerenih zadataka,
- odnosu prema radnim obvezama i radnoj disciplini,
- odnosu prema sredstvima rada,
- odnosu prema kolegama bez obzira na hijerarhijski stupanj,
- odnos prema neposredno nadređenom.

Probni rad neće se ugovoriti radniku koji je za isto radno mjesto imao sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, te će se u slučaju sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme smatrati da je odradio probni rad.

Članak 20.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke, dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane važiti na drugi zakonom predviđeni način.

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

Članak 21.

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

Pod objektivnim razlozima iz prethodnog stavka smatraju se razlozi koji su opravdani zadanim rokom, izvršenjem određenog posla, nastupanjem određenog događaja (npr. privremeno povećanje opsega posla, ostvarenje određenog poslovnog poduhvata, zamjena privremeno odsutnog radnika, sezonski posao i sl.)

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog u ugovoru.

Ako radnik nastavi s radom i nakon isteka roka utvrđenog u ugovoru o radu na određeno vrijeme, smatra se da su poslodavac i radnik sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

V PRIPRAVNICI I VOLONTERI

Članak 22.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme, ukoliko postoji potreba za obavljanjem određenih poslova uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

S pripravnikom se može ugovoriti rad na određeno vrijeme najduže 1 (jednu) godinu.

Plaća pripravnika iznosi 75% osnovne plaće pripadajućeg radnog mjesta.

Članak 23.

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, bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Na volontera se primjenjuju sve odredbe zakona i Pravilnika o radu, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

Pripravnički staž i volonterski rad traju najduže 1 (jednu) godinu.

Članak 24.

Poslodavac je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

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

Članak 25.

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Stručni ispit polaže se pred komisijom od tri člana od kojih je jedan neposredni rukovoditelj pripravnika.

Najmanje jedan član komisije mora imati istu stručnu spremu i zvanje kao i pripravnik.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac otkazuje ugovor o radu.

VI RADNO VRIJEME

Članak 26.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno i u pravilu raspoređeno je u 5 radnih dana, po 8 radnih sati dnevno.

Određene kategorije radnih mjesta (radnici svih struka raspoređeni na dežurstvima) mogu raditi po drugačijem rasporedu, o čemu odlučuje uprava društva odlukom ili ugovorom o radu.

O rasporedu tjednog i dnevnog radnog vremena odlučuje poslodavac.

Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Članak 27.

Poslodavac i radnik mogu sklopiti ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

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

Ako ugovorom o radu nije drugačije određeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu za koje je zasnovan radni odnos.

1. Prekovremeni rad

Članak 28.

Poslodavac ima pravo donijeti odluku o obvezi prekovremenog rada u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada zbog puknuća cjevovoda ili drugih havarija na vodnim objektima te u drugim slučajevima prijeke potrebe.

Odluku o prekovremenom radu poslodavac donosi usmeno, a obrazlaže ju pisanim putem najkasnije do obračuna plaće za tekući mjesec.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada ne može biti duže od 50 sati tjedno. Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Članak 29.

O hitnom prekovremenom radu poslodavac je dužan obavijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed.

Izuzetno od ove odredbe, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti ako je prekovremeni rad prijeko potreban zbog nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika i u sličnim slučajevima.

Trudnica, majka s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj djeteta do šest godina starosti, mogu raditi prekovremeno samo uz njihovu pisanu izjavu da pristaju na prekovremeni rad.

Članak 30.

Radnik može raditi u preraspodjeljenom radnom vremenu zbog povećanog obima posla ili ako je priroda posla takva da zahtjeva preraspodjelu radnog vremena.

Preraspodjeljeno radno vrijeme ne može prosječno trajati duže od punog radnog vremena.

Preraspodjeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

2. Odmori i dopusti

Članak 31.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na dnevni odmor u trajanju od 30 minuta, a koje se ubraja u radno vrijeme.

Dnevni odmor ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

Ako proces rada ne omogućuje prekid rada od 30 minuta, radnicima koji rade na tim poslovima odmor se omogućuje višekratnim korištenjem kraćih stanki.

Članak 32.

Radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Nedjelja je dan tjednog odmora.

Radnici koji zbog prirode posla rade nedjeljom tjedni odmor koriste neki drugi dan u tjednu, u dogovoru sa poslodavcem.

Članak 33.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Maloljetna osoba ima pravo na najmanje 25 radna dana odmora.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku korištenje godišnjeg odmora u skladu sa organizacijom rada i potrebama nesmetanog obavljanja radnog procesa, a radnik je dužan godišnji odmor koristiti.

Članak 34.

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor niti mu se može isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora, osim u slučajevima predviđenim zakonom, a sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor je ništavan.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, dani plaćenog dopusta, blagdani, neradni dani, kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Članak 35.

Ukupan broj dana godišnjeg odmora izračunava se na način da se minimalnom godišnjem odmoru utvrđenog zakonom dodaje broj radnih dana kombinacijom slijedećih kriterija:

1. dužina radnog staža

- do 5 godina staža - 2 dana
- od 5 - 10 -"- - 4 dana
- od 10 - 15 -"- - 6 dana
- od 15 - 20 -"- - 8 dana
- od 20 - 25 -"- - 10 dana

2. stručna sprema

- grupa složenosti I. do III. - 1 dan
- grupa složenosti IV. do V. - 2 dana
- grupa složenosti VI. do VII. - 3 dana
- grupa složenosti VIII. do X. - 4 dana

3. uvjeti rada

- rad u smjenama - 2 dana

4. zdravstveno stanje radnika

- invalid rada i rata sa preko 50% utvrđenog invaliditeta, radnici s profesionalnim oboljenjima, teški kronični bolesnici - 3 dana

5. socijalne prilike

- samohrani roditelj s jednim djetetom do 7 god. starosti - 3 dana
- samohrani roditelj sa dvoje ili više djece do 10 god. starosti - 4 dana

Radnik koji ima 25 i više godina staža ima pravo na 30 dana godišnjeg odmora bez obzira na zbroj ostalih uvjeta.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti duže od 30 dana, bez obzira na zbroj uvjeta.

Članak 36.

Radnik koje se prvi puta zaposli ili između dva radna odnosa ima prekid duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Prvi dio godišnjeg odmora u trajanju od najmanje 12 dana radnik mora koristiti u kalendarskoj godini za koju ostvaruje pravo na odmor.

Godišnji odmor za prošlu godinu radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kad želi, s time da o tome prethodno obavijesti poslodavca.

Članak 37.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobađanje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u trajanju od najviše 7 dana ukupno za osobne potrebe i to:

- sklapanje braka - 4 dana
- rođenje djeteta - 2 dana
- smrt bračnog druga, djeteta ili roditelja - 5 dana
- smrt roditelja bračnog druga, djedova, baka, braće, sestara - 2 dana
- selidbe u drugo mjesto boravka - 3 dana
- selidbe u istom mjestu - 2 dana
- teške bolesti i nesreće užeg člana obitelji do 5 dana
- veće uništenje ili oštećenje materijalnih dobara izazvanih elementarnom nepogodom do 5 dana
- dobrovoljno darivanje krvi 1 dan

Članak 38.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust u jednoj kalendarskoj godini najviše do 30 dana za vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja, te obrazovanja za potrebe sindikalnog rada.

Iznimno, u slučaju da se tijekom kalendarske godine ponovi smrtni slučaj člana uže obitelji, radnik ima pravo na opetovano odsustvo s rada uz naknadu plaće, neovisno o broju dana koje je tijekom godine iskoristio kao plaćeni dopust.

Članak 39.

Radniku se na vlastiti zahtjev može odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca, u trajanju od najviše 30 dana u jednoj kalendarskoj godini.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa miruju.

VII ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 40.

Poslodavac je obavezan osigurati zaštitu života, zdravlja i sigurnosti radnika na radu, a osobito: održavati strojeve, uređaje, opremu, alate, mjesto rada, pristup mjestu rada, primjenjivati mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnosti na rad i prevenirati ih, obavještavati radnike o opasnostima na radu, osposobljavati ih za siguran rad, te provoditi ostale mjere zaštite na radu, sukladno posebnim propisima.

Radnik je dužan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji je potencijalna opasnost, te provoditi druge mjere u skladu sa propisima i uputama poslodavca.

1. Zaštita privatnosti i dostojanstva radnika

Članak 41.

Sve podatke koje je radnik dužan dostaviti poslodavcu, utvrđene propisima o evidencijama iz oblasti rada, podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnog dohotka, podatke o školovanju i specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju, stupnju invalidnosti, zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane za zaštitu majčinstva i dr. poslodavac je dužan čuvati kao tajnu i zaštititi od zlorabe.

Sve izmjene navedenih podataka radnik je dužan dostaviti pravovremeno, a štetne posljedice nedostavljanja podataka snosi radnik.

Članak 42.

Poslodavac je dužan koristiti navedene podatke isključivo u poslovne svrhe, radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, štiteći pri tom privatnost radnika.

Poslodavac je dužan posebno imenovati i opunomoćiti osobu koja navedene podatke smije prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

Članak 43.

Poslodavac je dužan štiti radnika od izravne i neizravne diskriminacije, uznemiravanja te spolnog uznemiravanja i mobinga.

Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da osigura uvjete rada u kojima radnik neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

U cilju zaštite dostojanstva radnika poslodavac će naročito voditi računa pri uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru obvezne radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine, te pri odlučivanju

o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno i neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

Članak 44.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano na osnovu: rase ili etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, članstva u sindikatu ili političkoj stranci, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja spolne orijentacije, a koje ima za cilj povredu dostojanstva osobe i koja uzrokuje strah, nelagodu, neprijateljstvo, ponižavajuće i uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno, fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj povredu dostojanstva osobe.

Mobing je psihičko ili fizičko zlostavljanje na radnom mjestu bez obzira na diskriminacijsku osnovu, a kojim se ugrožava dostojanstvo osobe u području komuniciranja, održavanja socijalnih odnosa i kvalitete profesionalnog statusa.

Neprimjerenim ponašanjima smatraju se osobito, ali ne isključivo: neprimjereni tjelesni kontakti, nedolični prijedlozi spolne i druge naravi, uznemiravajući telefonski pozivi, neprikladni izrazi i neprimjereni ton u ophođenju.

Radnik koji se ponaša na opisani način čini težu povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 45.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Osoba iz st.1 ovog članka dužna je najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati navode koje je radnik naveo u pritužbi, o čemu sastavlja zapisnik ili službenu zabilješku, koja je tajna.

U postupku rješavanja pritužbi radnika ovlaštena osoba može, ako ocijeni potrebnim, zatražiti izjašnjavaње osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba.

Ovlaštena osoba će pažljivo ispitati svaki navod radnika pazeći da postupak provjere ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika.

Pri davanju izjave radnik može zahtijevati prisustvo sindikalnog povjerenika ili odvjetnika.

Članak 46.

Ovlaštena osoba dužna je odmah poduzeti sve mjere radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika. Sadržaj poduzetih mjera ovisi o okolnostima slučaja (prijedlog drugačijeg rasporeda rada ako to dozvoljava priroda posla, razmještaj radnika po pojedinim prostorijama, usmeno upozorenje, pisano upozorenje uz najavu otkaza, otkaz ugovora o radu).

U odnosu na prikupljene podatke i činjenice, te u odnosu na poduzete i predložene mjere zaštite dostojanstva radnika, ovlaštena osoba obvezna je štiti privatnost i dostojanstvo svih sudionika i pridonositi atmosferi međusobnog uvažavanja i poštovanja svih zaposlenih, nezavisno o hijerarhijskom položaju u radnoj sredini.

Članak 47.

Svi podaci i činjenice prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika, predstavljaju poslovnu tajnu.

Povreda odredbi o tajnosti podataka od strane osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi, predstavlja tešku povredu ugovora o radu.

Spolno uznemiravanje radnika od strane osoba koje su mu hijerarhijski nadređene predstavlja tešku povredu obveza iz ugovora o radu.

2. Zaštita zdravlja radnika

Članak 48.

O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan obavijestiti poslodavca bez odgađanja, a najduže u roku od 3 dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad.

Nakon prestanka privremene nesposobnosti za rad radnik se dužan vratiti na posao odmah, u protivnom čini težu povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 49.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju bolesti, liječenja i privremene nesposobnosti za rad zbog profesionalne bolesti.

Nakon oporavka takvog radnika, kojem je ovlašten liječnik ili ovlašteno tijelo prema posebnom propisu utvrdio sposobnost za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je radio prije obolijevanja.

Ukoliko je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik prije obavljao, poslodavac je dužan takvom radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje odgovarajućih poslova, koji što je više moguće odgovaraju poslovima koje je radnik prethodno radio.

Članak 50.

O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan obavijestiti poslodavca bez odgađanja, a najduže u roku od 3 dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad.

Nakon prestanka privremene nesposobnosti za rad radnik se dužan vratiti na posao odmah, u protivnom čini težu povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 51.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku kod kojeg je zbog ozljede na radu ili profesionalnog oboljenja došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, samo uz pisanu suglasnost sindikalnog povjerenika.

Sindikalni povjerenik dat će poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu samo ako poslodavac dokaže da je poduzeo sve da radniku osigura obavljanje odgovarajućih poslova, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu na odgovarajućim poslovima.

Članak 52.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili profesionalno oboljenje, a kojem nakon rehabilitacije poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao, ukoliko je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisane zakonom.

Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

VIII PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

Članak 53.

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

- osnovne plaće određenog radnog mjesta prema važećoj tarifi poslova,
- dodatka na plaću za radni staž
- dodatka na plaću za posebno otežane uvjete rada

- uvećanja plaće po osnovi izvršavanja poslova (stimulativni dio).
- U smislu zakona i ovog Pravilnika plaćom se smatra bruto plaća koja uključuje zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak, prirez i neto plaću radnika.

Članak 54.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na određenom radnom mjestu predstavlja umnožak osnovice i pripadajućeg broja bodova za određeno radno mjesto.

Složenost poslova za svako radno mjesto utvrđuje se u prilogu ovog Pravilnika pod nazivom **Koeficijenti složenosti poslova** i sastavni je dio ovog Pravilnika.

Članak 55.

Osnovica za obračun osnovne plaće utvrđuje se odlukom Poslodavca, a ne može biti manja od iznosa zakonom propisane najniže osnovice za obračun i plaćanje doprinosa za mirovinsko osiguranje za osobe u radnom odnosu sa punim radnim vremenom.

Uz isplatu plaće poslodavac je dužan radniku uručiti obračun plaće koji sadrži sve elemente obračuna, poreza, prireza, doprinosa, obustava i sl.

Obračun plaće je ovršna isprava.

Članak 56.

U slučaju promjene visine osnovice za obračun plaće Poslodavac je dužan odluku o promjeni visine osnovice objaviti na oglasnoj ploči 8 dana prije roka za isplatu plaće za prvi mjesec za koji će se obračun plaće provesti primjenom nove odluke.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu radnog staža za 0,5%.

U godine radnog staža iz prethodnog stavka uračunavaju se godine efektivnog staža evidentiranog u elektroničkom zapisu podataka o radniku koje vodi Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje.

Članak 57.

U slučaju kad radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog opravdanog razloga radi prekovremeno, nedjeljom ili noću, ima pravo na slijedeće povećanje plaće:

- | | |
|--|-----|
| - - za noćni rad | 30% |
| - - za prekovremeni rad | 50% |
| - - za rad nedjeljom | 35% |
| - - za rad subotom | 25% |
| - - za rad u drugoj smjeni (ako rad traje više od 8 sati neprekidno) | 10% |
| - - za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata | 10% |

Kada radnik radi na dane blagdana utvrđene zakonom, ima pravo na uvećanu naknadu plaće od 50%.

Članak 58.

Za uspješnost u radu radnici ostvaruju pravo na uvećanje plaće za stimulativni dio.

Visinu stimulativnog dijela plaće za svakog pojedinog radnika utvrđuje Uprava ili osoba koju on ovlasti, u visini od najviše 20% od bruto plaće.

Pri donošenju odluke iz prethodnog stavka u obzir se uzimaju kvaliteta izvršenog rada, ažurnost, stupanj samostalnosti i kreativnosti u obavljanju posla, doprinos poslovnom ugledu društva, odnos prema radnicima, kolegama i strankama.

Članak 59.

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

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji ili drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

Članak 60.

Radniku se isplaćuje naknada plaće u visini plaće koju bi primio da je radio, u slijedećim slučajevima:

- državnih blagdana i neradnih dana određenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja za potrebe Društva,
- plaćenog dopusta,
- obrazovanja i osposobljavanja sindikalnog povjerenika,
- za vrijeme zastoja u radu za koje radnik nije kriv,
- organiziranih sistematskih pregleda,
- traženja novog posla za vrijeme otkaznog roka.

Članak 61.

Plaća i naknada plaće isplaćuje se najkasnije do 15.- tog u mjesecu za prethodni mjesec.

Poslodavac je plaću i naknadu plaće dužan isplatiti u novcu.

Ako Poslodavac u roku iz st. 1 ovog članka radniku ne isplati plaću i naknadu plaće, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata, radniku uručiti obračun iznosa koji je dužan isplatiti.

Obračun iz st. 4 ovog članka je ovršna isprava.

Članak 62.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla u visini cijene jednodnevne autobusne karte.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se najkasnije do 5.-tog dana u mjesecu za protekli mjesec.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za svakih navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 i svakih narednih 5 godina staža, u visini najnižeg neoporezivog dijela, kojeg u danom trenutku propisuje Ministarstvo financija.

Članak 63.

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

Radnik je dužan u roku od 8 dana od dana povratka sa službenog puta ispostaviti poslodavcu obračun troškova službenog putovanja.

Članak 64.

Radnik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji za putovanje u mjesto koje je najmanje 30 km udaljeno od mjesta u kojem je njegovo uobičajeno mjesto rada.

Dnevnicu za službeni put u zemlji utvrđuje se u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno važećim propisima u trenutku svake pojedine isplate.

Dnevnicu za službeni put u inozemstvo isplaćuje se u visini propisanoj za zaposlene u tijelima državne uprave.

Članak 65.

Radniku se priznaje cijela dnevnicu za više od 12 sati provedenih na službenom putu.

Radniku se priznaje pola dnevnice za službeni put duži od 8, a kraći od 12 sati.

Članak 66.

Radnik koji radi izvan mjesta svog prebivališta radi poslova koje obavlja izvan sjedišta poslodavca ili kada se radi o poslovima koji su po svojoj prirodi vezani za rad na terenu, ima pravo na terenski dodatak.

Radnik ima pravo na terenski dodatak ako boravi u mjestu koje je izvan područja otoka Hvara.

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

Ako Poslodavac na svoj trošak osigura radniku smještaj ili plati troškove prehrane na terenu, terenski dodatak umanjit će se za iznos troškova smještaja i prehrane.

Članak 67.

Ako poslodavac uputi na rad radnika izvan mjesta stalnog prebivališta u mjesto koje se nalazi izvan područja otoka Hvara, isplatit će mu naknadu za odvojeni život u maksimalno neoporezivom iznosu sukladno važećim propisima u trenutku svake isplate.

Ako radnik nakon sklapanja ugovora o radu promjeni mjesto svog stalnog prebivališta poslodavac nema obvezu isplaćivanja naknade za odvojeni život.

Članak 68.

Ako radnik po nalogu poslodavca svojim privatnim automobilom obavlja poslove za potrebe poslodavca, isplatit će mu naknadu za korištenje privatnog automobila u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake isplate.

Poslodavac će nalog iz prethodnog stavka izdati za svaki posao, odnosno jednom mjesečno za radnike koji svakodnevno vode evidenciju o korištenju privatnog automobila za potrebe poslodavca.

Članak 69.

Radnik ima pravo na prigodnu novčanu nagradu povodom uskršnjih ili božićnih blagdana u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno važećim propisima u trenutku isplate nagrade.

Pravo na naknadu za korištenje godišnjeg odmora, koja se isplaćuje u maksimalnom neoporezivom iznosu, imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca i koji su u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje naknada efektivno radili najmanje 6 (šest) mjeseci.

Članak 70.

Poslodavac može dati radniku ili članovima njegove obitelji sljedeće darove i/ili potpore:

- prigodni dar djeci do 15 godina starosti za dan Svetog Nikole,
- novčanu potporu radniku za neprekidno bolovanje duže od 90 dana,
- potporu u slučaju nastanka invalidnosti radnika,
- u slučaju smrti radnika ili članova njegove obitelji (supružnik, djeca, roditelji radnika i roditelji supružnika radnika) poslodavac može dati potporu radniku ili članovima njegove obitelji.

Maksimalna visina potpore utvrđuje se u neoporezivom iznosu utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak, a pravo na potporu utvrđuje Uprava društva odlukom.

IX POSLOVNA TAJNA

Članak 71.

Poslovnu tajnu Društva predstavlja svaki podatak kojim društvo raspolaže, a koji je zakonom, drugim propisom ili odlukom uprave donesenom na temelju zakona, proglašen poslovnom tajnom.

Poslovnom tajnom smatraju se svi podaci čije bi priopćavanje neovlaštenoj osobi dovelo do nastupanja štetnih posljedica, te bi naštetilo gospodarskom interesu ili ugledu društva.

Poslovnom tajnom ne smatraju se podaci koji su prethodno, na zakonom utvrđen način bili javno dostupni ili na propisan način ustupljeni drugim osobama, a u to vrijeme nisu bili podvrgnuti obvezi čuvanja tajne.

Podaci u svrhu prikrivanja kaznenog djela, prekoračenja i/ili zlorabe ovlasti, prijevare te drugih oblika nezakonitog postupanja ne smatraju se poslovnom tajnom.

Članak 72.

Poslodavac i radnici dužni su čuvati kao tajnu podatke koje su kao poslovnu tajnu saznali od drugih pravnih osoba i podatke koji se odnose na poslove koje poslodavac obavlja za potrebe javnih tijela i kao javne ovlasti utvrđene zakonom.

Članak 73.

Kada je to nužno radi obavljanja poslova iz registrirane djelatnosti poslodavca, poslovnu tajnu može priopćiti drugim osobama samo osoba u društvu koju poslodavac za to izričito ovlasti, i to:

- uz prethodnu pisanu suglasnost pravne osobe koja je određene podatke odredila svojom poslovnom tajnom,
- uz prethodnu pisanu suglasnost zainteresirane pravne ili fizičke osobe ako su u pitanju podaci iz ponuda za natječaj, dražbu ili javnu nabavu.

U zahtjevu kojim se traži takva suglasnost mora se navesti:

- što preciznije opis i naznaka podataka koji su u pitanju,
- kojoj se osobi mogu priopćiti,
- koja je osoba ovlaštena priopćiti ih,
- razlozi zbog kojih je priopćavanje nužno,
- način na koji se podaci mogu priopćiti i koristiti.

Članak 74.

Ne smatra se povredom čuvanja poslovne tajne:

- ako se podaci priopćavaju osobama kojima se inače moraju priopćiti na temelju zakona i na temelju ovlasti koje proizlaze iz dužnosti koju obavljaju, položaja na kojem se nalaze ili prirode radnog mjesta,
- priopćavanje podataka na sjednicama, ako je to priopćavanje nužno za obavljanje određenog posla,
- priopćavanje podataka nadležnim tijelima i institucijama u svrhu otkrivanja kaznenog djela i njihovog procesuiranja.

Osoba koja na sjednicama priopćava podatke koji se smatraju poslovnom tajnom dužna je upozoriti nazočne da se radi o podacima koji su poslovna tajna, a isti su dužni te podatke čuvati kao poslovnu tajnu.

Način postupanja sa poslovnom tajnom, ako i postupak i proceduru korištenja tih podataka određuje uprava društva svojom odlukom.

Članak 75.

Za vrijeme trajanja radnog odnosa kod poslodavca radnik je dužan čuvati poslovnu tajnu, kao i nakon prestanka rada, te je ne smije koristiti za svoj ili tuđi račun.

Kršenje odredaba o poslovnoj tajni predstavlja tešku povredu obveza iz radnog odnosa i razlog je za izvanredni otkaz ugovora o radu.

VIII NAKNADA ŠTETE

Članak 76.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je tu štetu nadoknaditi.

Ako je štetu prouzročilo više radnika, svaki odgovara za dio štete koju je uzrokovao.

Ukoliko nije moguće pojedinačno utvrditi dio štete koju je radnik uzrokovao, smatra se da su podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju solidarno.

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

Članak 77.

Visina štete utvrđuje se na osnovi tržišne vrijednosti stvari, a ako toga nema procjenom vrijednosti oštećene stvari.

Visina tržišne vrijednosti stvari vrši se putem prikupljanja ponuda s cijenom.

Članak 78.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavca, dužan je poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi, prema pravilima o regresnoj odgovornosti.

IX PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 79.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Prestanak ugovora o radu zaključuje se u pisanoj formi.

Članak 80.

Neovisno o razlogu prestanka radnog odnosa poslodavac je dužan u roku od 8 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku dostaviti sve njegove osobne dokumente i uručiti mu primjerak ili presliku odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Na zahtjev radnika poslodavac je obavezan radniku izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i dužini trajanja radnog odnosa.

Članak 81.

Ugovor o radu mogu otkazati i poslodavac i radnik.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

1. ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),

2. ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina i sposobnosti odnosno nesposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
4. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu.)

Članak 82.

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

Poslodavac koji je zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga otkazao radniku, ne smije 6 mjeseci od dana dostave otkaza, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz prethodnog stavka nastane potreba za zapošljavanjem zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan sklapanje ugovora o radu ponuditi radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 83.

Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem radnika Poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

U slučaju otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika poslodavac je dužan radniku omogućiti obranu, osim ako nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Članak 84.

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

Članak 85.

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

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

Članak 86.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se:

1. namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu,
2. zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
3. konzumiranje alkohola za vrijeme rada ili dolazak na rad u pijanom stanju,
4. otuđivanje ili uništavanje imovine poslodavca,
5. izazivanje nereda, tučnjave, te grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima ili strankama,
6. bilo koji diskriminirajući odnos prema kolegama, strankama ili podređenim radnicima,
7. ostali slučajevi predviđeni u Zakonu o radu.

Članak 87.

Nisu opravdani razlozi za otkaz:

- privremena nesposobnost za rad zbog bolesti ili ozljede,
- podnošenje tužbe, žalbe i sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim institucijama u zaštitu navedenog,

- obraćanje radnika nadležnim institucijama zbog opravdane sumnje u korupciju, prijevaru u gospodarskom poslovanju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji,

Članak 88.

U slučaju prestanka ugovora o radu radnik ima pravo na otpremninu, koje pravo ostvaruje u slučajevima i na način propisan Zakonom o radu.

Ukupni iznos otpremnine iznosi 3(tri) prosječne mjesečne bruto plaće u Republici Hrvatskoj, u posljednja 3 (tri) mjeseca.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) otkazni rok utvrđuje se u polovici propisanih otkaznih rokova.

Članak 89.

Otkaz mora biti u pisanom obliku i mora biti obrazložen.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje, a otkazni rok počinje teći danom dostave odluke o otkazu.

Članak 90.

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac otkáže ugovor o radu i istodobno predloži radniku sklapanje izmijenjenog ugovora o radu (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako radnik prihvati ponudu izmijenjenog ugovora, zadržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost otkaza ugovora o radu.

Rok za izjašnjavanje radnika o ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim okolnostima je 8 (osam) dana od dana dostave ponude.

X OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 91.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati kod poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno nije poslodavcu podnio zahtjev za zaštitu prava.

Članak 92.

Ako je zakonom ili drugim propisom koji obvezuje poslodavca predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana počinje teći od dana okončanja tog postupka.

Rok iz čl. 91. ovog Pravilnika ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa.

Članak 93.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnih odnosa donosi Uprava ili osoba koju ona ovlasti pisanom punomoći.

Sve odluke dostavljaju se radniku izravno, uz potpis primitka odluke.

Ako radnik odbije primiti odluku ista se dostavlja preporučenom poštanskom pošiljkom na kućnu adresu.

Ako niti na taj način nije moguće dostaviti radniku pismeno, odluka će se istaknuti na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od tri (3) dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči dostava se smatra izvršenom.

XI ODGOVORNOST ZA POVREDE OBEVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 94.

Svaki radnik potpisivanjem ugovora o radu obvezuje se uredno, savjesno i stručno izvršavati svoje obveze utvrđene ugovorom o radu, Pravilnikom o radu i odlukama poslodavca.

U slučaju neizvršavanja obveza, neurednog izvršavanja, izbjegavanja izvršavanja obveza na stručan, savjestan i uredan način, radnik čini povredu radne obveze, odnosno povredu odredaba ugovora o radu.

Članak 95.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

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

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

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

Članak 96.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako to nije moguće utvrditi, procjenom oštećene stvari.

Procjena oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 97.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz st. 1. ovog 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.

Članak 98.

Povrede radne obveze su: lakše, teže i osobito teške.

Lakše povrede su: nepoštivanje radnog vremena, zakašnjavanje, neopravdani odlazak s radnog mjesta, neuredno vođenje dokumentacije i obrade podataka, bilo u pisanom ili elektroničkom obliku, izbjivanje s radnog mjesta i zadržavanje u drugim prostorijama dulje od uobičajeno potrebnog.

Teže povrede su: kršenje obveza iz ugovora o radu, kršenje propisa o zaštiti na radu, neizvršavanje pravomoćne sudske odluke u vezi radnog odnosa, ometanje drugih radnika i odbijanje poslovne suradnje, grubo i nedolično ponašanje prema ostalim radnicima i strankama, neovlašteno iznošenje sredstava za rad i druge imovine izvan prostorija društva i njihovo korištenje u privatne svrhe, neprovođenje i kršenje akata društva, narušavanje ugleda društva, nanošenje materijalne štete i manjka u novcu, imovini ili poslovnim knjigama, spolno i drugo uznemiravanje, neopravdani izostanak s posla

3 (tri) dana u kalendarskoj godini, konzumiranje alkohola u radnim prostorijama kao i unošenje istog, dolazak na radno mjesto pod utjecajem alkohola, opetovano i uzastopno ponavljanje lakših povreda radne obveze, neopravdano neodazivanje liječničkom pregledu, nepravovremeno obavještanje neposrednog nadređenog o prestanku privremene nesposobnosti za rad, zloraba korištenja službenog automobila, postupanje suprotno etičkom kodeksu društva.

Osobito teške povrede: neizvršavanje, nesavjesno, nemarno i nepravovremeno neizvršavanje radnih obveza i naloga neposrednog rukovoditelja, opetovano alkoholiziranje na radnom mjestu i opetovani dolazak u pijanom stanju na radno mjesto, posjedovanje, konzumiranje, nuđenje i prodaja droge na radnom mjestu, povreda radne obveze koja u sebi ima obilježja kaznenog djela, nanošenje materijalne štete društvu odnosno manjka, odavanje poslovne tajne, zloraba položaja i ovlasti, učestalo narušavanje reda i izazivanje nereda u radnim prostorijama, manipulacije i pronevjere u svezi sa materijalnom imovinom društva (gorivom i sredstvima rada).

Članak 99.

Za povrede obveza iz radnog odnosa poslodavac može izreći:

1. upozorenje i/ili opomenu
2. redoviti otkaz ugovora o radu
3. otkaz ugovora s ponudom izmijenjenog ugovora,
4. izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 100.

Uz mjere navedene u čl. 99. poslodavac može izreći za počinjenu povredu radne obveze i novčanu kaznu.

Novčana kazna može se izreći u iznosu od najviše 20% mjesečne plaće u trajanju od najduže 6 (šest) mjeseci.

Visina i trajanje novčane kazne ovise o težini povrede radne obveze.

Naplata novčane kazne provodi se na temelju konačne odluke o izrečenoj mjeri.

Članak 101.

Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obveze provodi Služba za pravne i kadrovske poslove.

Služba o provedenom postupku obavještava Upravu društva, koja donosi odluku o mjeri/kazni. Služba provodi i postupak po zahtjevu za zaštitu prava radnika.

Članak 102.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način kako je propisano Zakonom o radu.

Radnici imaju pravo na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, odabrati sindikalnog povjerenika, koji ima pravo i obvezu zastupati radnike kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Postupak izbora i funkcioniranja sindikalnog povjerenika provodi se prema odredbama Zakona o radu.

XII ORGANIZACIJA RADA

Članak 103.

Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem organizacijskih i radnih dijelova koji su u funkciji ekonomičnog i racionalnog gospodarenja, u cilju stjecanja dobiti.

Organizacijski dijelovi društva su oblik povezivanja poslova koje obavlja svaki pojedinac, metoda rada, radnih postupaka kojim je omogućeno nesmetano i svrsishodno obavljanje djelatnosti poslodavca.

Organizacijski ustroj društva i organizacijske promjene u nadležnosti su poslodavca.

Članak 104.

Obveza je poslodavca da dobrom organizacijom rada osigura zaštitu zdravlja i osobnosti radnika.

Obveza je radnika da svoj rad podredi organizacijskim zahtjevima poslodavca u cilju nesmetanog odvijanja radnog procesa.

Članak 105.

Obveza je nadređenih radnika da vode brigu o svojim suradnicima-radnicima koji su mu podređeni, da poznaju njihova zaduženja, da nadziru njihov rad i da davanjem potrebnih uputa olakšaju obavljanje poslova.

Nadređeni radnik svojim osobnim ponašanjem i radnim postignućima mora biti uzor i na taj način zadobiti poštovanje u radnom okruženju.

XIII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 106.

Ovaj Pravilnik objavit će se na način propisan Pravilnikom o načinu objave Pravilnika o radu (Narodne novine br. 146/14.)

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se protekom roka od 8 dana od dana objave. Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik od 20.07.2010. godine.

UPRAVA - DIREKTOR:

STVARSKI VODOVOD
— d.o.o. —
JELSA

Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči i na interaoj računalnoj mreži društva dana 22. veljače 2016. godine

Pravilnik stupa na snagu

02.03.2016.