

Sukladno odredbi čl. 26. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22; dalje: ZOR) direktorica trgovačkog društva **ADHIKARI d.o.o.**, OIB:51892659496, Dunjkovec, Ulica dr. Ljudevita Gaja 16A, agencija za privremeno zapošljavanje koja se vodi u Ministarstvu rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, pod brojem 487/22 i trgovačko društvo za posredovanje u zapošljavanju koje se vodi u Ministarstvu rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike pod brojem 325/22, (dalje: Poslodavac), donosi sljedeći:

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Sadržaj pravilnika

Članak 1.

(1) Ovim pravilnikom (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, pravila rada i ponašanja kod Poslodavca i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca.

(2) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

(3) Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene kod Poslodavca.

(4) Kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi Pravilnika, one postaju sastavni dio ugovora o radu.

Osnovna prava i obveze

Članak 2.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu odnosno započinjanja rada Poslodavac je dužan radnika upoznati s uvjetima i pravilima rada, s ovim Pravilnikom i svih drugim općim aktima Poslodavca kojima se uređuju prava i obveze radnika kod Poslodavca.

(2) U slučaju da su prava i obveze radnika koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, drukčije uređena ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, Zakonom o radu, ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na radnike Poslodavca, primjenjuje se najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

(3) 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.

(4) Radnik je dužan obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca.

(5) Poslodavac će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Mjesto rada i uvjeti za siguran rad

Članak 3.

(1) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja posla, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

(2) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Podaci o radnicima

Članak 4.

- (1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
- (2) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo direktor ili osoba koju on za to posebno opunomoći i o kojoj obavijesti radnike.
- (3) Radnici su dužni dostaviti Poslodavcu sve podatke propisane posebnim propisima odnosno podatke potrebne za obavljanje poslova odnosno reguliranja odnosa između radnika i Poslodavca.
- (4) Radnik je dužan Poslodavcu prijaviti svaku promjenu podataka iz stavka 3. ovog članka, u roku od 15 dana od nastanka promjene.
- (5) Radnici koji ne dostave utvrđene podatke odgovaraju za štetne posljedice svog propusta.
- (6) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.
- (7) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.
- (8) Poslodavac može trećim osobama dostavljati osobne podatke o radnicima samo temeljem ovlaštenja iz posebnih propisa (tijelima javne uprave, sudu i sl.) ili uz prethodnu pisanu suglasnost radnika.
- (9) Poslodavac, osoba iz stavka 2. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

Članak 5.

- (1) Podaci iz prethodnog članka prikupljaju se, koriste, obrađuju i dostavljaju primjenom propisa o zaštiti osobnih podataka i privatnosti.

Oglasna ploča i web stranice

Članak 6.

- (1) Poslodavac u svojem sjedištu ima oglasnu ploču na koju se stavljaju obavijesti prema ovom Pravilniku i posebnim propisima.
- (2) Poslodavac može opće akte i druge obavijesti također objavljivati i na svojim službenim web stranicama društva.
- (3) O odlukama, pravilnicima i dr. Poslodavac može radnike obavještavati i putem elektroničke pošte.

Pravila rada i ponašanja kod Poslodavca

Članak 7.

- (1) Radnici moraju na posao dolaziti na vrijeme te uredno i savjesno obavljati poslove radnog mjesta za koje su sklopili ugovor o radu s Poslodavcem za vrijeme redovitog radnog vremena, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, odnosno njegovog pravnog zastupnika.
- (2) Radnik je dužan poštovati sve propise o radu Republike Hrvatske, posebno one odredbe ugovora o radu, Pravilnika, ili kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca koje se odnose na radno vrijeme radnika, disciplinu, održavanje opreme te naredbe i usvojene postupke rada te usavršavati svoje znanje i vještinu,

štititi poslove i interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada kod Poslodavca.

(3) Radnik ima pravo i obvezu stalno se obrazovati, usavršavati i osposobljavati sukladno potrebama radnog procesa.

(4) Radnici se međusobno moraju ponašati poslovno korektno bez uznemiravanja, narušavanja dostojanstva i sl.

(5) Za vrijeme rada radnici ne smiju uživati alkohol niti droge, niti smiju dolaziti na posao pod utjecajem alkohola i droga.

(6) Pušenje je dozvoljeno samo za vrijeme odmora u tijeku rada na posebnom mjestu koje je za to određeno.

(7) Poslodavac je dužan prema radnicima postupati na način propisan posebnim propisima, ugovorima o radu te ovim Pravilnikom, poštujući njihova prava, dostojanstvo i privatnost.

(8) Svi radnici dužni su čuvati poslovne tajne i podatke o drugim radnicima sukladno ovom Pravilniku i posebnim propisima.

(9) Korištenje privatnog telefona za vrijeme rada ograničeno je samo na hitne slučajeve.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanje radnog odnosa

Članak 8.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati sve dijelove propisane zakonom.

(2) Odluku o potrebi zapošljavanja radnika te sklapanju ugovora o radu donosi direktor. Poslodavac samostalno utvrđuje posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu propisani zakonom ili drugim propisom.

(3) Poslodavac može kao posebne uvjete za obavljanje pojedinih poslova odrediti: stručnu spremu, radno iskustvo na poslovima za koje sklapa ugovor o radu, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla (strani jezik, poznavanje rada s računalom ili s određenim računalnim programom, posebna zdravstvena sposobnost itd).

(4) Poslodavac u svakom pojedinom slučaju odlučuje hoće li potrebu za radnicima oglašavati putem javnog natječaja, objavom na stranicama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, putem web stranica društva ili na drugi način.

(5) Prilikom zapošljavanja Poslodavac može testirati kandidate putem testa stručnog znanja, praktičnog rada i rješavanja problema, putem psihotesta i slično. Za testiranje Poslodavac može angažirati vanjske stručnjake.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 9.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme i obvezuje radnika i Poslodavca dok ga jedna od navedenih ugovornih strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom o radu, Pravilnikom ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 10.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.
- (2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.
- (3) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.
- (4) S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.
- (5) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.
- (6) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:
 1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
 2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
 3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.
- (7) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (8) Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod Poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.
- (9) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.
- (10) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje s datumom ugovorenim tim ugovorom bez potrebne odluke ili obavijesti Poslodavca.

Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 11.

- (1) 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.
- (2) Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod Poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.
- (3) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 2. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.
- (4) Ako radnik Poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, Poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30

dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci.

Obavljanje drugih poslova

Članak 12.

(1) Ako potrebe posla i organizacija rada zahtijevaju, radnik je dužan na osnovu pisanog naloga Poslodavca obavljati i druge poslove od onih za koje je zaključio ugovor o radu.

(2) Radniku u tom slučaju pripada plaća po koeficijentu vrijednosti poslova koje stvarno obavlja, ukoliko je to za njega povoljnije.

III. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Probni rad

Članak 13.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji ne smije trajati duže od šest mjeseci.

(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. Zakona o radu.

(3) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

(4) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

(5) Svaka ugovorna strana može otkazati ugovor o radu za vrijeme trajanja probnog rada pisanom obaviješću drugoj ugovornoj strani te u tom slučaju otkazni rok iznosi najmanje jedan tjedan.

Članak 14.

(1) Rad radnika s kojim se ugovara probni rad nadzire, prati i ocjenjuje njegov neposredni rukovoditelj.

(2) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

(3) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 15.

(1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

(3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

(4) Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

Pripravnik i način osposobljavanja pripravnika

Članak 16.

(1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

(2) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme te traje najdulje godinu dana nakon čega isti polaže stručni ispit.

(3) Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu.

Stručno osposobljavanje za rad

Članak 17.

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

(2) Ugovor o stručnom osposobljavanju mora biti sklopljen u pisanom obliku.

(3) Stručno osposobljavanje za rad može trajati najdulje koliko traje pripravnički staž.

Rad bez ugovora o radu

Članak 18.

(1) Poslodavac može za obavljanje poslova angažirati osobe i bez sklapanja ugovora o radu ako je to dopušteno posebnim propisima (stručno osposobljavanje za rad, rad studenata i učenika i slično).

IV. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 19.

(1) 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.

(2) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Nepuno i skraćeno radno vrijeme

Članak 20.

- (1) Nepuno radno vrijeme je svako radno vrijeme koje je kraće od punog radnog vremena.
- (2) Rad u nepunom radnom vremenu ugovara se sukladno potrebama organizacije rada Poslodavca.
- (3) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim Poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- (4) Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- (5) 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 koji obvezuje Poslodavca ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
- (6) Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Članak 21.

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Fond sati

Članak 22.

- (1) Mjesečni i godišnji fond sati računa se temeljem tjednog fonda od 40 sati.
- (2) Ako radnici rade u smjenama fond sati određuje im se prema njihovom stvarnom rasporedu, računajući prema tjednom fondu sati od 40 sati tjedno.
- (3) U smislu stavka 2. ovog članka radnici mogu imati različiti mjesečni odnosno godišnji fond sati, zavisno od stvarnog rasporeda.

Prekovremeni rad

Članak 23.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeka potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno. Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno

kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

(3) Nalog za prekovremeni rad mora biti u pisanom obliku. U nalogu se utvrđuju radnici koji će obavljati prekovremeni rad i potrebno vrijeme za rad.

(4) Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, ako priroda prijekne 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 kad je prekovremeni rad naložen.

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

(6) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

(7) Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se neposrednom rukovoditelju.

Noćni rad

Članak 24.

(1) Rad između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom, ako Zakonom o radu, drugim zakonom ili kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca nije drukčije određeno.

(2) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena, tako da radnik radi noću uzastopce najduže jedan tjedan.

Raspored radnog vremena

Članak 25.

(1) Radno vrijeme utvrđuje se u petodnevnom (šestodnevnom) radnom tjednu.

(2) Raspored radnog vremena određuje Poslodavac svojom odlukom.

(3) Poslodavac je dužan radnike obavijestiti o njihovom rasporedu radnog vremena ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika, u kojem slučaju o promjeni rasporeda radnika treba obavijestiti čim je prije moguće.

(4) Pod prijekom potrebom se podrazumijevaju one okolnosti koje Poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

(5) Poslodavac može uvesti nejednak raspored radnog vremena sukladno Zakonu o radu, na način da u jednom razdoblju traje duže, a u drugom kraće, pri čemu duži rad ne može iznositi više od 50 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad, osim ako je drugačije određeno kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

(6) O nejednakom rasporedu Poslodavac donosi odluku kojom određuje razdoblje nejednakog rada, najdulje tjedno radno vrijeme te radnike na koje se odnosi, s time da se konkretni raspored radnog vremena donosi najmanje tjedan dana unaprijed.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 26.

(1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom 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.

(2) Poslodavac utvrđuje plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme te takav plan preraspodjele prethodno dostavlja inspektoru rada, osim u slučaju da je preraspodjela radnog vremena predviđena kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, ili sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca.

(3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Evidencija o prisutnosti na radu

Članak 27.

(1) Poslodavac može odrediti da se vodi evidencija o prisutnosti na radu.

(2) Prema odluci Poslodavca radnici su dužni evidentirati vrijeme dolaska na rad i vrijeme odlaska s rada te svaki izlazak iz poslovnih prostorija odnosno drugo napuštanje mjesta rada tijekom radnog vremena.

V. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 28.

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

(2) Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno.

(2) Odluku o rasporedu korištenja stanke donosi Poslodavac.

Dnevni odmor

Članak 29.

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

Tjedni odmor

Članak 30.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor.

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

(3) Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

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

(5) Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor.

Godišnji odmor

Članak 31.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje 4 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 5 tjedana.

(2) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavka 1. ovoga članka, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

(3) U godišnji odmor računa se 5 (6) dana tjedno, sukladno radnikovom rasporedu radnog vremena.

(4) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

(5) Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Članak 32.

(1) Radnik ima pravo koristiti 1 dan godišnjeg odmora po vlastitoj želji, o čemu je dužan obavijestiti Poslodavca najmanje tri dana prije namjeravanog dana korištenja.

(2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 2 tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 tjedna, osim ako se sa Poslodavcem drukčije ne dogovori.

Članak 33.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine sukladno potrebama organizacije rada te koliko je moguće, prema potrebama i željama radnika.

Članak 34.

(1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne mjesečne plaće u prethodna 3 mjeseca, uračunavajući i sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

Članak 35.

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

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 36.

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

(2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 37.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u vezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji i sl., u ukupnom trajanju od 7 radnih dana godišnje, prema sljedećim kriterijima:

- sklapanje braka radnika 3 radna dana;
- sklapanje braka u obitelji (vlastita djeca) 1 radni dan;
- rođenje djeteta 3 radna dana;
- smrt u obitelji 3 radna dana;
- preseljenje 2 radna dana;
- dobrovoljni davatelji krvi 1 radni dan.

(2) Radnik po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s Poslodavcem ne dogovori drukčije.

(3) Pod darivanjem krvi iz stavka 2. ovoga članka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnim propisom, uputila osobno davatelju krvi.

(4) O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti Poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

(5) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za smrtni slučaj prema kriterijima iz stavka 1. ovog članka, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je koristio tijekom iste godine po drugim osnovama. Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac, temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.

Neplaćeni dopust

Članak 38.

(1) Temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika, Poslodavac može pisanom odlukom odobriti neplaćeni dopust radniku za njegove važne osobne potrebe ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca.

(2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

Odsutnost s posla

Članak 39.

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

(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

VI. LIJEČNIČKI PREGLEDI I PRIVREMENA NESPOSOBNOST ZA RAD

Članak 40.

(1) Poslodavac snosi troškove liječničkog pregleda radnika sukladno ugovoru o radu, odredbama Pravilnika, kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca, zakona i drugih propisa.

(2) Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveze preuzete ugovorom o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojim radnik dolazi u dodir.

(3) O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan odmah, što je prije moguće, odnosno čim mu to zdravstveno stanje dopušta obavijestiti Poslodavca (putem telefona, e-maila, sms-om i slično), a najkasnije u roku od 3 dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

VII. PLAĆA I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Plaće

Članak 41.

(1) Za obavljeni rad kod Poslodavca, radnik ima pravo na plaću koja se isplaćuje u novcu najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec, ako kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca ili ugovorom o radu nije drukčije određeno.

(2) Za vrijeme opravdane spriječenosti za rad radnik ima pravo na naknadu plaće, koja se isplaćuje zajedno s plaćom, odnosno umjesto u nje, u rokovima isplate plaće.

Članak 42.

(1) Plaća se ugovara i utvrđuje u bruto iznosu.

(2) Plaća se sastoji od osnovne plaće koja je određena ugovorom o radu.

Članak 43.

(1) Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

(2) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće, otpremninu ili naknadu za neiskorišteni godišnji odmor ili ih ne isplati u cijelosti dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela njihova isplata radniku dostaviti:

1. obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju

2. obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.

(3) Obračuni iz stavka 1. i 2. ovoga članka su ovršne isprave.

Pravo na povećanu plaću

Članak 44.

(1) Radnik ima pravo na povećanu plaću za:

-prekovremeni rad s uvećanjem po satu 50%;
-rad noću s uvećanjem po satu 30%;
-rad blagdanom ili drugim neradnim danom propisanim zakonom s uvećanjem po satu 50%.
-stimulaciju na plaću za uspješne rezultate rada i odnos prema obavljanju povjerenih poslova, a prema posebnoj odluci direktora Poslodavca

(2) Povećanje za svaki sat rada nedjeljom ne može biti manje od 50 %.

Naknada za prijevoz i službeni put

Članak 45.

(1) Radnik ima pravo na naknadu za prijevoz od mjesta stanovanja do mjesta rada prema cijeni mjesečne karte javnim prijevozom, ako ugovorom o radu nije određeno drukčije.

(2) Radnik na službenom putu ima pravo na odgovarajuću naknadu svojih troškova sukladno poslovnoj politici Poslodavca i posebnom zakonu.

Upotreba privatnog vozila u službene svrhe

Članak 46.

(1) Radniku koji po nalogu Poslodavca i suglasno svojim vozilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca isplatit će se naknada za korištenje privatnog vozila po prijeđenom kilometru sukladno posebnoj odluci Poslodavca.

Godišnja nagrada – božićnica, uskrsnica, regres

Članak 47.

(1) Poslodavac može zavisno od rezultata poslovanja radnicima isplatiti godišnju nagradu (božićnicu, uskrnicu, regres) ukupno najviše do visine neoporezivog iznosa određenog posebnim propisom, koji može isplatiti odjednom ili u dva ili više dijelova (kao regres, božićnicu, uskrnicu).

VIII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPRJEĐENJA

Izum ostvaren na radu ili u vezi s radom

Članak 48.

(1) Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom te je podatke o izumu dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Poslodavca.

(2) Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada Poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Izum koji je u vezi s djelatnošću poslodavca

Članak 49.

(1) O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ako je izum u vezi s djelatnošću Poslodavca, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

(2) Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovoga članka.

Tehničko unapređenje

Članak 50.

(1) Ako Poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

IX. POSLOVNA TAJNA I ZAŠTITA IMOVINE I PODATAKA POSLODAVCA

Poslovna tajna

Članak 51.

(1) Svi podaci Poslodavca, poslovne ili osobne naravi, pojedivosti organizacije i ustroja Poslodavca, koje je radnik saznao u obavljanju svojih poslova, smatraju se poslovnom tajnom.

(2) Radnik se obvezuje čuvati sve službene, tehničke i komercijalne podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu iz stavka 1. ovog članka za vrijeme radnog odnosa kod Poslodavca i dvije godine nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca.

Zaštita imovine i podataka poslodavca

Članak 52.

(1) Sa svim strojevima, alatom i priborom mora se postupati stručno i s pažnjom, a materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.

(2) Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom kojom se koristi Poslodavac.

(3) Iz prostora Poslodavca ne smije se iznositi imovina Poslodavca, uključujući poslovne dokumente, izvode iz poslovne dokumentacije, crteže, obrasce i sl., u originalu ili preslici, bez pisanog odobrenja Poslodavca.

(4) Poslodavac može dati nalog za obavljanje pregleda zaposlenika pri ulazu i izlazu iz radnih prostora radi sprječavanja otuđivanja imovine.

(5) Radnik ne smije koristiti sredstva Poslodavca za osobne ili bilo koje druge svrhe bez pismenog odobrenja/naloga Poslodavca odnosno neposrednog rukovoditelja.

X. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 53.

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

(2) Ako radnik postupi protivno zabrani iz prethodnog stavka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za račun Poslodavca odnosno da radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na Poslodavca prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

(3) Postupanje protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka predstavlja razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

XI. NAKNADA ŠTETE

Članak 54.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

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

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

(4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim dijelom s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

(5) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, odnosno procjenom vrijednosti oštećenih te uništenih stvari.

Članak 55.

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

Članak 56.

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

Članak 57.

(1) Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za 3 godine i teče od dana saznanja za štetu i osobu koja je štetu počinila.

(2) U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za 5 godina od kada je šteta nastala.

Članak 58.

(1) Kada je šteta prouzročena kaznenim dijelom, a za kazneno progon je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog progona.

Članak 59.

(1) Potraživanje naknade štete koju Poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzročio u roku od 6 mjeseci od dana isplaćene naknade.

Unaprijed određeni iznos naknade štete (paušalna svota)

Članak 60.

(1) Za sljedeće štetne radnje čije bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, utvrđuje se unaprijed predviđeni iznos naknade štete:

- a) neopravdano kašnjenje na posao dulje od 30 minuta - 10,00 eura,
- b) nejavljanje u najkraćem roku o otvorenom bolovanju – 20,00 eura,
- c) neodrađivanje otkaznog roka koji je radnik bio dužan odraditi – jedna dnevnicu po svakom danu manje odrađenog otkaznog roka.

(2) Pod neodrađivanjem otkaznog roka iz stavka 1. točke. c) ovog članka smatra se situacija kada je radnik dao redoviti otkaz ugovora o radu, a nije do kraja odradio otkazni rok, kada radnik nije odradio određeno vrijeme predviđeno sporazumom o prestanku ugovora o radu sklopljenim između radnika i Poslodavca te kada je radnik dao izvanredni otkaz ugovora o radu bez zakonom opravdanog razloga.

(3) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 1. ovog članka veća od utvrđenog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

XII. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

Članak 61.

(1) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova za diskriminaciju (rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije) koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje srah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(2) Kao uznemiravanje osobito se smatra vrijeđanje radnika, vikanje, omalovažavanje, podcjenjivanje, nejednak tretman, uskraćivanje i umanjivanje prava bez zakonskog opravdanja i slična postupanja.

(3) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 62.

(1) Poslodavac štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada poduzimanjem preventivnih mjera i osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja (u nastavku teksta: uznemiravanje).

(2) Uznemiravanja iz stavka 1. ovog članka predstavljaju povredu obveze iz ugovora o radu.

(3) Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe Poslodavcu radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u nastavku teksta: pritužba).

(4) Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik.

Postupak po pritužbi radnika

Članak 63.

- (1) Osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi i njegovog zamjenika imenuje direktor pisanom odlukom na mandat od 4 godine, uz mogućnost reizbora.
- (2) Poslodavac će za osobu iz stavka 1. ovog članka imenovati radnika za kojeg pretpostavlja da uživa povjerenje ostalih radnika uz njegovu prethodnu pisanu suglasnot.
- (3) Odluka o imenovanju osobe za zaštitu dostojanstva radnika stavit će se na oglasnu ploču u sjedištu Poslodavca u roku od 8 dana od dana imenovanja osobe iz st. 1. ovog članka.
- (4) U slučaju da se pritužba podnosi protiv ovlaštene osobe iz stavka 1. ovog članka ili da je ovlaštena osoba iz stavka 1. ovog članka na bilo koji način spriječena primiti i rješavati po pritužbi, osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbe je zamjenik ovlaštene osobe. U slučaju da se pritužba podnosi protiv ovlaštene osobe i zamjenika, o pritužbama odlučuje direktor.

Članak 64.

- (1) Postupak po pritužbi je hitan i provodi se na način koji ničim ne vrijeđa dostojanstvo radnika.
- (2) Po zaprimanju pritužbe, ovlaštena osoba dužna je najkasnije u roku od 8 dana od dana dostave pritužbe istu ispitati i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.
- (3) U postupku ispitivanja pritužbe, ovlaštena osoba ispitat će podnositelja pritužbe, radnika na kojeg se pritužba odnosi, te druge radnike koji budu predloženi od strane podnositelja pritužbe i radnika na kojeg se pritužba odnosi.
- (4) Tijekom postupka ispitivanja pritužbe ovlaštena osoba dužna je utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, uzimati izjave radnika te izvesti sve druge potrebne dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica.
- (5) O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i sudionik u postupku o čijem se iskazu sastavlja zapisnik.
- (6) U slučaju da podnositelj pritužbe to traži, ovlaštena osoba će tijekom postupka ispitivanja pritužbe predložiti Poslodavcu mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe spriječile daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojeg je pritužba podnesena, uključujući i privremeni premještaj.

Članak 65.

- (1) U slučaju da se nakon provedenog postupka utvrdi da je pritužba opravdana, ovlaštena osoba dužna je odmah upozoriti Poslodavca, ovisno o okolnostima svakog pojedinog slučaja, na potrebu poduzimanja jedne od hitnih mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja.
- (2) Mjere iz stavka 1. ovog članka su sljedeće:
 - upozorenje;
 - donošenje odluke o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora radniku koji je počinio uznemiravanje;
 - izvanredni otkaz ugovora o radu.
- (3) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva su tajni.
- (4) Za tajnost podataka iz stavka 1. ovog članka odgovaraju svi radnici koji su sudjelovali u postupku o čemu moraju biti prethodno upozoreni od ovlaštene osobe, što se konstatira u zapisniku o obavljenim radnjama u postupku.

XIII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Zaštita života i zdravlja

Članak 66.

(1) 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, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji radnik obavlja.

(2) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

(3) Poslodavac je dužan osigurati osposobljavanje radnika za rad na siguran način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Članak 67.

(1) Poslodavac osigurava provedbu propisanih mjera zaštite na radu.

(2) Organizaciju i mjere zaštite na radu kod Poslodavca osiguravaju i provode osobe koje Poslodavac odredi.

(3) Mjere zaštite na radu provode se sukladno posebnom zakonu i drugim propisima.

Članak 68.

(1) U obavljanju svojih svakodnevnih poslova, radnik je obavezan raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život ili zdravlje, kao i zdravlje i život drugih radnika te sigurnost opreme i strojeva.

(2) Radnik sam odgovara za svoju sigurnost i zdravlje kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika uzrokovano njihovim ponašanjem na poslu.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 69.

(1) Poslodavac određuje osobu koja prikuplja i vodi podatke o radnicima.

(2) Prikupljaju se i vode samo podaci o radnicima koji su nužni za posao i u neposrednoj vezi s poslom.

(3) Određene podatke o radnicima kao što su podaci o trudnoći radnice, Poslodavac vodi samo ako mu je navedene podatke dala radnica radi korištenja ili ostvarivanja nekih prava.

(4) Podaci o radniku koji Poslodavac prikuplja radi ostvarivanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom su: ime i prezime radnika, ime roditelja (oca), djevojačko prezime, spol, datum rođenja, OIB, država, mjesto i općina(grad) rođenja, prebivalište i adresa stanovanja, broj i mjesto izdavanja osobne iskaznice, broj radne knjižice, državljanstvo, bračno stanje, ime, prezime, godina rođenja, srodstvo članova obitelji, (za osigurane članove obitelji: datum stjecanja svojstva osiguranika, adresa), najviša završena škola, stručna sprema, zvanje, znanje stranih jezika, položeni ispiti, posebna znanja i vještine, naziv tečajeva i seminara koje je radnik pohađao, vrsta radnog odnosa, radno mjesto, organizacijska jedinica, radno vrijeme, mjesto rada, datum početka rada, ugovorena plaća, broj tekućeg računa i naziv banke, broj zdravstvenog osiguranja, datum prestanka rada, članstvo u sindikatu, posebni statusi radnika (član Radničkog vijeća, sindikalni povjerenik, povjerenik zaštite na radu, status hrvatskog branitelja, roditelj djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju), vrsta invalidnosti, posebna ovlaštenja, ocjena radnog učinka, podaci o kršenju radne obveze, posebna prava korištenja, vrsta osiguranja, zdravstveni status, status vojne obveze, broj telefona, koeficijent osobnog poreznog odbitka.

(5) Ostali detalji u vezi prikupljanja i zaštite osobnih podataka uređuju se posebnim pravilnikom.

Video nadzor

Članak 70.

(1) Poslodavac može uvesti video nadzor te snimanje telefonskih razgovora pod uvjetima određenim zakonom i drugim propisima.

(2) Ukoliko Poslodavac uvede video nadzor i/ili snimanje telefonskih razgovora, detalje će urediti posebnim pravilnikom.

XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 71.

(1) Ugovor o radu prestaje:

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

(2) Ako ugovor o radu nije prestao u postupku likvidacije ili prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima, ugovor o radu prestaje najkasnije brisanjem društva iz sudskog registra.

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

(4) Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

(5) Otkaz mora biti u pisanom obliku.

(6) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

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

Redovni otkaz ugovora o radu

Članak 72.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, 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).
- (2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- (3) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.
- (4) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije 6 mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (5) Ako u roku iz stavka 4. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 73.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 74.

- (1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznoga roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (3) Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa radi koje uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć te radi koje radni odnos prestaje izvanrednim otkazom Poslodavca ili radnika, posebno se smatra:

- otuđenje imovine Poslodavca;
- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi;
- povreda poslovne tajne;
- rad u alkoholiziranom stanju i/ili pod utjecajem droga.

- (4) Radnik stječe pravo na otpremninu ispunjenjem uvjeta iz Zakona o radu. Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne bruto plaće koju je radnik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca te ne može biti veća od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Upozorenje radniku

Članak 75.

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

(2) Prije redovitog ili 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.

Suspenzija – udaljenje

Članak 76.

1) Poslodavac može udaljiti radnika s posla ako je radnik pod utjecajem alkohola ili opojnih sredstava (droga i sl.), ili ako se ne pridržava propisanih mjera zaštite na radu i nakon upozorenja Poslodavca odnosno voditelja i sl.

2) Udaljenje iz stavka 1. ovoga članka traje do ponovne osposobljenosti radnika za rad, u pravilu do idućeg radnog dana.

3) U slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik nema pravo na naknadu plaće za vrijeme trajanja razdoblja udaljenja.

4) Poslodavac može udaljiti radnika s rada ako zbog nekih drugih okolnosti procijeni da radnik nije sposoban raditi (bolest, utjecaj lijekova, premorenost i sl.), a da bi njegov rad u takvom stanju mogao ugroziti njega, druge radnike ili treće osobe, ili dovesti do štete i sl.

5) Udaljenje iz stavka 1. ovoga članka traje do ponovne osposobljenosti radnika za rad, u pravilu do idućeg radnog dana.

6) Također Poslodavac može privremeno udaljiti radnika s rada radi zaštite drugih radnika, trećih osoba, ili imovine poslodavca i drugih osoba, ako je radnik ozbiljno i teško uznemiravao odnosno diskriminirao druge radnike, ili je zatečen u krađi ili uništavanju imovine, nanošenju ozbiljnije štete i sl.

7) Udaljenje iz stavka 6. ovoga članka može trajati do osiguranja da se takvo kršenje ugovornih obveza neće ponoviti, uključujući i do prestanka ugovora o radu.

8) Za vrijeme udaljenja iz stavaka 4. do 7. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće sukladno zakonu i ovom Pravilniku.

XV. DOSTAVA ODLUKA

Članak 77.

(1) Dostava odluka kojima se odlučuje o pravima radnika, obavlja se neposrednom dostavom radniku na radnom mjestu, putem pošte na adresu koju je radnik prijavio Poslodavcu, dostavom putem e-mail adrese koju je radnik prijavio Poslodavcu ili na drugi odgovarajući način (dostavljačem, javnim bilježnikom).

(2) Ako je radnik na radu, dostava odluke obavit će se neposrednim uručenjem odluke radniku uz potpis potvrde primitka, pri čemu prilikom dostave uz dostavljača prisutne mogu biti još i druge osobe koje će odrediti Poslodavac radi potvrde primitka.

(3) Ako radnik odbije potpisati primitak odluke, odluka mu se dostavlja na radnom mjestu i o tome se sačinjava službena zabilješka, koju potpisuje osoba koja je uručivala odluku i druga osoba odnosno osobe koje su tome nazočile, u kojem slučaju se dostava smatra izvršenom danom kada je radniku dostavljena odluka za koju je odbio potpisati primitak.

(4) Ako radnik nije na radu, odluka će mu se obaviti preporučenom poštom ili putem službenog dostavljača (tvrtke koja obavlja dostavu pošte) ili putem javnog bilježnika na adresu koju je prijavio Poslodavcu.

(5) Pod adresom iz prethodnog stavka smatra se svaka adresa koju je radnik prijavio Poslodavcu, bilo stalna bilo privremena na kojoj boravi tog trenutka.

(6) U slučaju da radnik nije zatečen na adresi koju je prijavio Poslodavcu ili odbije primiti odluku ili potvrditi primitak odluke dostavljene na način određen stavkom 4. ovog članka Poslodavac će dostavu odmah ponoviti na isti način.

(7) Ako niti u ponovljenom slučaju radnik nije zatečen na adresi koju je prijavio Poslodavcu ili odbije primiti odluku ili odbije potvrditi primitak odluke dostavljene na način određen stavkom 4. ovog članka, dostava se smatra izvršenom s danom kada Poslodavcu stigne obavijest o neuspješnom uručanju.

(8) Iznimno od stavaka 4. i 5. ovog članka Poslodavac će radniku odluku dostaviti također i na adresu koju radnik nije prijavio ako Poslodavac pouzdano zna da radnik tamo baš boravi, odnosno ako Poslodavac pouzdano zna da se radnik privremeno nalazi izvan svojeg prebivališta/boravišta (npr. u bolnici, lječilištu, pritvoru i sl.).

(9) Dostava se radniku može obaviti i putem elektroničke pošte koju je radnik prijavio Poslodavcu pri čemu se dostava smatra izvršenom protekom roka od 8 dana od kada je pismeno zabilježeno na poslužitelju za primanje pismena.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 78.

(1) Na sva pitanja u vezi radnih odnosa koja nisu propisana ovim Pravilnikom na odgovarajući način se primjenjuju odredbe Zakona o o radu, drugih zakona i ostalih propisa, kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca, ostalih akata Poslodavca te ugovora o radu.

Članak 79.

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

(2) Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca, izložen na vidljivom mjestu, na način da je dostupan na uvid svim radnicima na koje se odnosi, a na zahtjev radnika dostavlja im se elektroničkom poštom.

(3) Pravilnik se uvijek može dobiti na uvid i kod Poslodavca, a na zahtjev radnika Poslodavac je dužan radniku omogućiti izradu preslike pravilnika o radu na trošak radnika.

Članak 80.

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

Direktorica:
Valentina Florjanić


ADHIKARI
d.o.o.
Dunjkovec, Lj. Gaja 16a
OIB: 51892659496

Objavljeno na oglasnoj ploči dana: 28.02.2023.
Pravilnik stupa na snagu dana: 08.03.2023.