

Na temelju odredbe čl. 26. Zakona o radu direktor društva **KTD GMAJNA d.o.o.** Jagodnjak iz Jagodnjaka, Borisa Kidriča 100 (u (dalje u tekstu: Poslodavac), 10. veljače 2015., donosi i objavljuje:

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

I. OPĆE ODREDBE

Primjena Pravilnika

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom uređuje zasnivanje radnog odnosa, prava, obveze i odgovornosti u radnom odnosu ili u vezi s radnim odnosom, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, plaće, naknade te druga područja važna za radnike u radnom odnosu kod Poslodavca.

Pravilnik se primjenjuje na sve radnike Poslodavca. Radnik Poslodavca smatra se fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određen poslove za Poslodavca.

Primjena drugih propisa

Članak 2.

Na radni odnos između Poslodavca i radnika primjenjuju se prvenstveno odredbe sklopljenog ugovora o radu, odredbe ovog Pravilnika o radu te odredbe Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14 i dalje - dalje u tekstu: Zakon) i drugih važećih propisa iz područja radnog prava.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, ili Zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom nije drukčije određeno.

U slučaju da odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog Pravilnika, zakona ili drugog propisa, te odredbe postaju sastavnim dijelom ugovora o radu.

II. RADNI ODNOS

Ugovor o radu i potvrda o sklopljenom ugovoru

Članak 3.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu kojeg Poslodavac i Radnik sklapaju u pisanom obliku, prije početka rada za koji se radni odnos zasniva.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

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

Ugovor o radu sklopljen, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje podatke o: strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu, mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima, nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova, danu početka rada, očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme, trajanju godišnjeg odmora, otkaznim rokovima, plaći, radnom vremenu i/ili drugim pitanjima značajnim za ugovorne strane

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

Članak 4.

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

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

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi poslodavac.

Prikrivanje činjenica iz stavka 1. ovog članka može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

Ako su zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim uvjetima.

Evidencija o radnicima zaposlenim kod poslodavca

Članak 5.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.

Radno mjesto - Poslovi i opis poslova

Članak 6.

Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, unutrašnju podjelu rada, popis i broj radnih mjesta kao i posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako to nije propisano zakonom ili drugim propisom.

Broj radnika na pojedinom radnom mjestu određuje Poslodavac ovisno o potrebi posla.

Mjesto rada

Članak 7.

Pod mjestom rada smatra se mjesto na kojem Poslodavac obavlja svoju registriranu djelatnost.

Mjesto rada može biti određeno kao nepromjenjivo (glavno, stalno) i kao promjenjivo (na različitim mjestima).

Ne smatra se promjenom radnog mjesta upućivanje radnika na drugo mjesto rada u istom gradu pa u slučaju potrebe posla ili zbog drugog važnog razloga Poslodavac može radnika uputiti na drugo mjesto rada u istom gradu što je radnik dužan prihvatiti.

Ako Poslodavac i radnik ugovorom o radu utvrde da je mjesto rada promjenjivo, u tom slučaju je Poslodavac ovlašten mjesto rada radnika mijenjati sukladno potrebama svih organizacijskih jedinica u Republici Hrvatskoj.

Probni rad

Članak 8.

Poslodavac i radnik ugovorom o radu mogu ugovoriti probni rad s ciljem provjere stručnih, radnih i drugih uvjeta za obavljanje poslova te potrebnih sposobnosti radnika.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, ali ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu u probnom roku s otkaznim rokom od 7 dana.

Trajanje radnog odnosa. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Ugovor o radu na određeno vrijeme.

Članak 9.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom. Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja (npr. privremeno povećanje opsega poslova, ostvarenje određenog poslovnog poduhvata, zamjena privremeno odsutnog radnika i sl.).

Ako je ugovor o radu iz stavka 2. ovoga članka sklopljen u trajanju kraćem od tri godine, ukupno trajanje sklopljenih ugovora o radu na određeno vrijeme ne može biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora biti naveden.

Ograničenja iz stavaka 4. i 5. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu iz stavka 2 ovog članka koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

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

Prestanak radnog odnosa

Članak 10.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika,
- 2) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- 3) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,

- 4) sporazumom radnika i poslodavca,
- 5) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- 6) otkazom,
- 7) odlukom nadležnog suda.

Članak 10.a.

Otkaz ugovora o radu. Redoviti otkaz ugovora o radu. Izvanredni otkaz ugovora o radu.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Članak 10.b.

Redoviti otkaz

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 obavljanjem 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 ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili
- 3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima odnosno ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

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

Odredba stavka 2. ovog članka ne primjenjuju se na otkaz ako poslodavac zapošljava manje od dvadeset radnika.

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

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

Ako u roku iz stavka 7. 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 10.c.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme

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

Članak 10.d.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

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.

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

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkaže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Posebno opravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu su:

- namjerno i bezrazložno odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu;
- neopravdani izostanak s rada te neopravdano napuštanje radnog mjesta;
- zlouporaba bolovanja;
- počinjenje kaznenog djela protiv Poslodavca ili treće osobe;
- određivanje pritvora radniku;
- konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava za vrijeme rada ili dolazak na rad u pijanom stanju ili pod utjecajem opojnih sredstava;
- konkurencija radnika Poslodavcu na način protivan Zakonu ili ugovoru o radu;
- otuđenje alata, materijala, sirovina, dokumenata Poslodavca;
- oštećenje imovine Poslodavca s namjerom ili iz grube nepažnje;

Članak 10.e.

Postupak prije otkazivanja

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.

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.

Članak 10.f.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Otkaz mora imati pisani oblik. Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 10.g.

Otkazni rok

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim ovim ili drugim zakonom.

Najmanje trajanje otkaznog roka utvrđuje se Zakonom i podzakonskim aktima.

III. RADNO VRIJEME I ODMORI

Radno vrijeme

Članak 11.

Pojam radnog vremena i vrijeme pripravnosti.

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

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac (vrijeme pripravnosti).

Vrijeme pripravnosti i visina naknade za to uređuje se ugovorom o radu.

Članak 11.a.

Puno i nepuno radno vrijeme.

Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme.

Puno radno vrijeme ne može biti duže od četrdeset sati tjedno.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost. Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Radno vrijeme je organizirano sukladno odluci Poslodavca o rasporedu radnog vremena.

Poslodavac može samostalno, sukladno propisima izmijeniti Odluku o rasporedu radnog vremena bez obveze da to čini u postupku predviđenom za izmjenu i donošenje općih akata.

Prekovremeni rad

Članak 11.b.

Prekovremeni rad. Slučaj prijeko potrebe.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad). Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 11.c.

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.

Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektorima rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset dva sata tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

Poslodavac je dužan na zahtjev inspektora rada, uz plan iz stavka 2. ovoga članka, priložiti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.

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

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

Odmori

Članak 12.

Stanka

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

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

Članak 12.b.

Dnevni odmor

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

Članak 12.c.

Tjedni odmor

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 12.b. ovog Pravilnika.

Odmor iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, a ako je prijeko potrebno da radnik radi u nedjelju, mora mu se u sljedećem tjednu osigurati dan tjednog odmora.

Godišnji odmor

Članak 12.d.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

Na utvrđeni najmanji broj dana godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka, pri utvrđivanju dužine trajanja godišnjeg odmora radnicima se uzimaju u obzir sljedeći kriteriji:

(1) za radni staž

do 5 godina	1 dan
od 5 do 10 godina	2 dana
od 10 do 15 godina	4 dana
od 15 do 20 godina	6 dana
od 20 do 30 godina	8 dana
preko 30 godina	10 dana

(2) za zdravstveno stanje - kad radnik uslijed bolesti, urođenih i/ili drugih okolnosti trajno mora ulagati pojačani napor za obavljanje poslova

teške bolesti	do 2 dana,
invalidi rada	1 dan
invalidi rata	1 dan
ali po ovoj osnovi najviše do 3 dana	

(3) za socijalne prilike

roditelj djeteta do 15 godina starosti	1 dan,
za svako daljnje dijete do 15 godina starosti	1 dan
samohrani roditelj s dje/tetom/com starosti do 15 godina	2 dana
roditelji djece teških invalida ili teško bolesne djece	2 dana
ali po ovoj osnovi najviše 3 dana	

za složenost poslova i radnih zadataka koje obavlja
do 3 dana

Pod zdravstvenim stanjem radnika u smislu odredbe prethodnog stavka (toč. b) smatra se stanje radnika koji uslijed bolesti, urođenih ili i drugih okolnosti trajno mora ulagati pojačani napor za obavljanje poslova.

Socijalne prilike koje omogućuju korištenje dodatnih dana godišnjeg odmora postoje kod;

- samohranih roditelja s djecom do 7 godina starosti,
- roditelja s više od 5 djece starosti do 15 godina,
- roditelja djece invalida,
- i u drugim okolnostima kad to poslodavac procijeni

Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlaštteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

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

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

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dijelovima prema sporazumu s Poslodavcem.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac u najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.

Plaćeni dopust i neplaćeni dopust

Članak 13.

Tijekom kalendarske godine Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), za važne osobne potrebe, a osobito u svezi težom bolesti ili smrću člana uže obitelji o kojima će Radnik obavijestiti Poslodavca s danom njihova nastupa, u suprotnom nema pravo na naknadu plaće za vrijeme izostanka s posla.

Radnik ima pravo na dopust iz st. 1. ovoga članka u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje.

Slučajevi oslobođenja od obveze rada uz naknadu plaće:

- * zaključenja braka.....3 dana
- * rođenja djeteta3 dana
- * smrti supružnika, djeteta ili roditelja5 dana
- * smrti roditelja supružnika, djedova ili baka, braće ili sestara3 dana
- * selidbe u drugo mjesto3 dana
- * selidbe u istome mjestu.....2 dana

- * elementarne nepogode koje su prouzročile teža oštećenja ili uništenja objekata za stanovanje zaposlenika 5 dana
- * kao dobrovoljni davatelj krvi 1 dan
- * radi traženja članova obitelji (djece, supružnika, roditelja, braće i sestara) nestalih u Domovinskom ratu 3 dana.

Ako se tijekom kalendarske godine ponovi neki od smrtnih slučajeva iz stavka 3. ovoga članka, radnik ima pravo na opetovano odsustvovanje s rada uz naknadu plaće.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja.

Nastup važnih potreba u trajanju duljem od tri dana, Radnik je u obvezi opravdati pisanim dokazom.

Neplaćeni dopust

Članak 13.a

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust. Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u slučajevima:

- * njege člana obitelji,
- * gradnje ili popravka kuće ili stana,
- * liječenja na vlastiti trošak,
- * obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak, te u drugim opravdanim slučajevima.

Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka, može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

IV. ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA

Članak 14.

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 se obavlja.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti za život i zdravlje napusti svoje radno mjesto ili opasno područje ne smije zbog svog postupka biti doveden u lošiji položaj i uživa zaštitu od bilo kakvih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi ili imovine.

U slučaju iz stavka 4. ovog članka radnik je dužan obavijestiti odgovornu osobu ili povjerenika za zaštitu na radu.

Radnik je dužan raditi s dužnom pozornošću uz poštivanje propisanih mjera zaštite na radu i upozorenja neposrednog rukovoditelja, upozoriti na svoje eventualne nedostatke ili bolesti koje mogu izazvati opasnost po život i zdravlje njega ili drugih radnika, podvrgnuti se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolestan te pristupiti zdravstvenim pregledima na koje će eventualno biti upućen odlukom Poslodavca.

V. PLAĆA

Članak 15.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, isključivo u novcu. Jednako vrijedi i za naknadu plaće. Plaća i naknada plaće se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaestog dana u sljedećem mjesecu.

Plaća i naknada plaće u smislu Zakona su plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Odredbe o plaći, naknadi plaće i ostalim materijalnim pravima radnika detaljnije su uređene posebnim pravilnikom.

VII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 16.

Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

Pravo poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

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

Poslodavac može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

Ugovorna zabrana natjecanja

Članak 17.a.

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

Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa.

Ugovor iz stavka 1. ovoga članka može biti sastavni dio ugovora o radu.

Ugovor iz stavka 1. ovoga članka mora se sklopiti u pisanom obliku.

Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne obvezuje radnika ako njegov cilj nije zaštita opravdanih poslovnih interesa poslodavca ili ako se njime s obzirom na područje, vrijeme i cilj zabrane, a u odnosu na opravdane poslovne interese poslodavca, nerazmjerno ograničava rad i napredovanje radnika.

Ugovor iz stavka 1. ovoga članka je ništetan ako ga sklopi maloljetni radnik ili radnik koji u vrijeme sklapanja toga ugovora prima plaću manju od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

U slučaju iz stavka 6. ovoga članka, na ništetnost ugovorne zabrane natjecanja ne može se pozivati poslodavac.

Naknada u slučaju ugovorne zabrane natjecanja

Članak 17.b.

Ako Zakonom za određeni slučaj nije drukčije određeno, ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je ugovorom poslodavac preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Naknadu iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan isplatiti radniku najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

Visina naknade iz stavka 1. ovoga članka usklađuje se s kretanjem prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

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

Članak 17.c.

Prestanak ugovorne zabrane natjecanja. Odustanak od ugovorne zabrane natjecanja.

Ako radnik otkáže ugovor o radu izvanrednim otkazom iz razloga što je poslodavac teško povrijedio obvezu iz ugovora o radu, ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti ako u roku od mjesec dana od dana prestanka ugovora o radu radnik pisano izjavi da se ne smatra vezanim tim ugovorom.

Ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti i kada poslodavac otkáže ugovor o radu, a nema za to Zakonom opravdani razlog, osim ako poslodavac u roku od petnaest dana od otkaza ugovora obavijesti radnika da će mu za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja plaćati naknadu u iznosu prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku tijekom tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Visina naknade plaće iz stavka 2. ovoga članka usklađuje se s kretanjem prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

Poslodavac se može osloboditi obveze plaćanja naknade iz članka 17.b. ovog Pravilnika, ako pisano obavijesti radnika da odustaje od ugovorne zabrane natjecanja.

Odustanak od ugovorne zabrane natjecanja iz stavka 4. ovoga članka oslobađa poslodavca obveze plaćanja naknade nakon što su prošla tri mjeseca od dana dostave radniku izjave o odustanku.

VIII. OSTVARENJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 18.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa. Zahtjev za zaštitu prava

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

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

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Članak 19.

Zaštita dostojanstva radnika

Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan je imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac ili osoba iz stavka 2. ovoga članka dužna je u roku od tri dana, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ako poslodavac u roku iz stavka 2. ovoga članka ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja, ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad, dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

Za vrijeme prekida rada iz stavka 3. i 4. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

IX. ODGOVORNOST RADNIKA/NAKNADA ŠTETE

Članak 20.

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu

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

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

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

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

Članak 20.a.

Regresna odgovornost radnika

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 20.b.

Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

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

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

X. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 21.

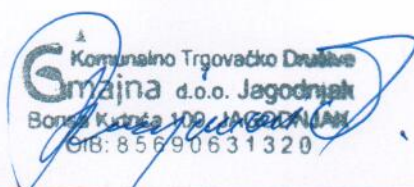
Izmjene i dopune Pravilnika valjane su samo u zakonom propisanoj formi i postupku.

Članak 22.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se osam dana od dana donošenja i objave na oglasnoj ploči Poslodavca. Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu poslodavca od 1.4.2010.

Direktor

Jelena Damjanović



U Jagodnjaku, 10. veljače 2015. godine.