

Na temelju članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/2023) – Poduzetnički centar Pakrac i turistička agencija d.o.o., Zona male privrede 5, 34550 Pakrac, OIB: 24926977965, zastupan po direktoru Vladimiru Gaziću donosi s danom 01. siječnja 2026. godine sljedeći

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) ureduju se radni odnosi u tvrtki Poduzetnički centar Pakrac i turistička agencija d.o.o. (u daljnjem tekstu: Poslodavac) i to: zasnivanje radnog odnosa, zaštita života, zdravlja i privatnost radnika, probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad, radno vrijeme, odmori i dopusti, plaće i naknade plaće, izumi i tehnička unaprjeđenja, zabrana takmičenja radnika s Poslodavcem, poslovna tajna, naknada štete, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, zaštita dostojanstva radnika, druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca ukoliko ona nisu riješena ugovorom o radu.

Članak 2.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije utvrđena ugovorom o radu. Odredbe ovoga Pravilnika neposredno se primjenjuju i na fizičke osobe koje su kao članovi uprave Poslodavca ili u drugom svojstvu sukladno odredbama posebnog zakona, pojedinačno i samostalno, ili zajedno i skupno, ovlaštene voditi poslove Poslodavca, a koje su sa Poslodavcem sklopile ugovor o radu za obavljanje određenih poslova, osim onih odredbi kojima se ureduju pitanja radnog vremena, stanke, dnevnog i tjednog odmora te prestanka ugovora o radu, u slučaju da su ova pitanja na drugačiji način uređena ugovorom o radu sklopljenim između tih osoba i Poslodavca.

Članak 3.

Pod pojmom „radnik“ u smislu ovog pravilnika podrazumijeva se svaka fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Poslodavca.

Pod pojmom „Poslodavac“ u smislu ovog pravilnika razumijeva se pravna osoba za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

Pod pojmom „nadležno tijelo Poslodavca“ u smislu ovog pravilnika podrazumijeva se Poslodavac, direktor (Uprava) ili drugo tijelo ovlašteno zakonom, društvenim ugovorom, izjavom ili drugim aktom za donošenje određenih odluka u svezi s radnim odnosom.

Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u svezi s ugovorom o radu, koje nije uređeno ovim Pravilnikom, Zakonom o radu, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora opći propisi obveznog prava.

Članak 4.

Radnik je obavezan savjesno, marljivo, stručno i osobno obavljati preuzete poslove, prema pravilima struke, te uputama i nalogima Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, danim u skladu s naravi i vrsti rada.

Radnik je dužan usavršavati svoje znanje i radne vještine štiteći poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke. Poslodavac je obavezan radniku dati posao, te za obavljeni rad isplatiti plaću.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad u skladu sa zakonskim i drugim propisima, odredbama ovog Pravilnika i drugim općim aktima Poslodavca.

Poslodavac jamči jednak položaj svim radnicima neovisno o rasi, boji kože, spolu, spolnim opredjeljenju, bračnom stanju, porodičnim obvezama, dobi, jeziku, vjeri, političkim i drugim uvjerenjima, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovinskom stanju, društvenom položaju, članstvu ili ne članstvu u političkoj stranci ili sindikatu, tjelesnim ili društvenim poteškoćama.

Članak 5.

Prije stupanja radnika na rad Poslodavac će mu omogućiti upoznavanje s aktima i propisima o radnim odnosima, organizaciji rada i zaštitom na radu.

Upoznavanje radnika sa aktima navedenim u prvom stavku ovog članka obavlja se na način da se radniku prije potpisivanja ugovora o radu, omogući uvid u ovaj Pravilnik o radu, Pravilnik o zaštiti na radu ukoliko postoji obveza za njegovo postojanje te ostale opće akte kod Poslodavca. Na zahtjev radnika pojasniti će mu se pojedine odredbe općih akata.

Članak 6.

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

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 7.

Po potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom i načinu izbira novog radnika odlučuje Poslodavac.

Ugovor o radu

Članak 8.

Radni odnos se zasniva sklapanjem ugovora o radu kojeg zaključuje Poslodavac ili druga ovlaštena osoba određena od strane Poslodavca ili nekim drugim aktom ili odlukom.

Ugovor o radu mora sadržavati odredbe propisane Zakonom.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, a sadržava odredbe propisane Zakonom i ovim Pravilnikom. U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

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

Ako Poslodavac u roku iz prethodnog stavka ovog članka 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.

Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 15 dana od dana potpisivanja ugovora o radu odnosno početka rada.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, ili postupku odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.), zabranjeno je od radnika tražiti podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

Sadržaj ugovora o radu

Članak 9.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora

sadržavati odredbe o:

- ugovornim stranama, te njihovom prebivalištu/sjedištu
- mjestu rada ili napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima, sukladno prirodi registrirane djelatnosti i potrebama Poslodavca,
- nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava odnosno naziv radnog mjesta ili kratak opis ili opis poslova,
- danu početka rada,
- očekivanom trajanju ugovora o radu, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- te ostala prava i obveze.

Odredbe o trajanju plaćenog godišnjeg odmora, otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati Poslodavac odnosno radnik, osnovnoj plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate primanja, trajanju redovitog radnog dana ili tjedna utvrđuje se neposrednom primjenom ovog Pravilnika, odnosno drugih općih akata Poslodavca donesenih temeljem ovog Pravilnika.

Članak 10.

Ako se radnik privremeno upućuje na rad u inozemstvo, za vrijeme rada u inozemstvu na ugovor o radu će se primjenjivati inozemni propisi. Pisani ugovor o radu mora se sklopiti i se radniku mora uručiti pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo, te mora sadržavati, osim odredbi iz čl. 9 ovog Pravilnika i dodatne odredbe i to o:

- Trajanju rada u inozemstvu,
- Rasporedu radnog vremena,
- Neradnim danima i blagdanima u koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće,
- Novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća
- Drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu, te
- Uvjetima vraćanja (repatrijacije) u zemlju.

Umjesto odredbe iz točke 2., 3., 4. i 5. ovog članka, može se u ugovoru odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajući zakon, propis ili Pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Članak 11.

U slučaju kada Poslodavac pretežno posluje sezonski, za obavljanje stalnih sezonskih poslova može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove.

U slučaju sklapanja takvog ugovora, obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje, te obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa je Poslodavac.

Osim odredbi iz članka 8. ovog Pravilnika, ugovor iz stavka 1. ovog članka mora sadržavati i dodatne odredbe o:

- uvjetima i vremenu za koje će Poslodavac uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje,
- roku u kojem je Poslodavac dužan ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje
- poslova u narednoj sezoni,
- roku u kojem se radnik dužan izjasniti o ponudi iz prethodne točke, a koji ne može biti kraći od 8 dana.

Ako radnik neopravdano odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu iz točke 3. prethodnog stavka, Poslodavac ima pravo od radnika tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose.

Stupanje na rad

Članak 12.

Radnik je dužan početi s radom temeljem sklopljenog ugovora o radu na dan utvrđen ugovorom. Ako radnik ne počne s radom u vrijeme i na mjestu utvrđenom ugovorom o radu, bez opravdanog razloga (bolesti i sl.) smatra se da je ugovor o radu jednostrano raskinut, te je osoba dužna nadoknaditi

Poslodavcu eventualnu nastalu štetu.

Opći uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 13.

Radni odnos može se zasnovati s osobom koja je navršila 15 godina života.

Osoba *mlađa* od 18 godina života mora prije sklapanja Ugovora o radu priložiti pisano ovlaštenje zakonskog zastupnika ovjereno kod javnog bilježnika.

S osobom mladom od 18 godina života ne može se zasnovati radni odnos na poslovima s posebnim uvjetima rada.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 14.

Ako su zakonom, drugim propisom, Pravilnikom ili drugim općim aktima Poslodavca određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti s radnikom koji udovoljava tim uvjetima. Strani državljani i osobe bez državljanstva mogu zasnovati radni odnos ako ispunjavaju sve uvjete utvrđene posebnim zakonom.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa koje moraju ispunjavati radnici mogu se utvrditi odlukom direktora pri prijemu u radni odnos kod Poslodavca.

Za obavljanje određenih poslova mogu se kao posebni uvjeti odrediti: stručna sprema, radni staž odnosno iskustvo, posebna znanja, posebna zdravstvena sposobnost.

Poslodavac može za pojedine poslove sklopiti ugovor o radu i s radnikom koji nema propisan stupanj stručne spreme, ako je radnik osposobljen za obavljanje određenih ili sličnih poslova.

Članak 15.

Provjera radnikova znanja, sposobnosti i vještina za obavljanje određenih poslova Poslodavac može prije sklapanja ugovora o radu povjeriti stručnom povjerenstvu koje imenuje Uprava Poslodavca.

Članovi stručnog povjerenstva čine tri člana iz redova zaposlenika poslodavca.

Članovi stručnog povjerenstva moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme, a po mogućnostima višu stručnu spremu od radnika čije se sposobnosti provjeravaju.

Ocjena stručnog povjerenstva o utvrđenoj sposobnosti radnika smatra se interno priznatom kvalifikacijom radnika.

Članak 16.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj činjenici koja ga onemogućava ili ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava njegov život ili zdravlje, odnosno život i zdravlje drugih osoba sa kojima radnik dolazi u dodir. Ukoliko isto propusti učiniti, radnik je počinio osobito tešku povredu radne obveze zbog koje će mu se izreći izvanredni otkaz ugovora o radu.

Nakon spoznaje o činjenicama iz stavke 1. Poslodavac je ovlašten donijeti odluku o raskidu ugovora o radu i radnog odnosa kao izvanredni otkaz ugovora o radu bez odrađivanja otkaznog roka.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled. Troškove ovog liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

TRAJANJE RADNOG ODNOSA

Ugovor na neodređeno vrijeme

Članak 17.

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

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 18.

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.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

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.

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.

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

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:

- ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
- ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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.

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 ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Pravilnika, 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.

Na ugovore koje poslodavac s radnikom sklapa na određeno vrijeme za sezonske poslove koji, u skladu s člankom 16. stavkom 2. Zakona o radu, mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci ne primjenjuju se odredbe iz stavaka 2., 4. i 9. ovoga članka.

U slučaju otkaza ugovora o radu iz prednjeg stavka ovog članka od strane radnika otkazni rok je 30 dana, a ako ga otkazuje Poslodavac otkazni rok određuje sukladno članku 122. Zakona o radu.

Članak 19.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme

osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je radnicima koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme dužan omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu

Članak 20.

Poslodavac može s radnikom sklopiti ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i ugovor o radu na daljinu, a koji rad se može obavljati kao stalan, privremen ili povremen, osim za one poslove koji su zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja.

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.

Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

Za rad na izdvojenom mjestu rada koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada, sukladno odredbi čl. 17.a Zakona o radu.

Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

Prilikom pobližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.

Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor poslodavca radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnika.

Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće.

Poslodavac je radniku koji radi na daljinu dužan osigurati zaštitu privatnosti te mu je dužan osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Članak 21.

Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera u skladu s posebnim propisima.

Radnik koji radi u prostoru poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju:

- zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta

- trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života
- pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.

Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja može zatražiti od poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita na radu

Članak 22.

Poslodavac je dužan organizirati primjenu odgovarajućih mjera zaštite na radu tako da radnik može uz dužnu pozornost obavljati sve poslove bez opasnosti po svoj život i zdravlje, život i zdravlje ostalih radnika i trećih osoba, kao i opasnosti za sredstva za rad.

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

Poslodavac je dužan osigurati rad, te osigurati i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, te sigurnost rada radnika.

Zaštita života i zdravlja radnika uređuje se Pravilnikom o zaštiti na radu ukoliko ga to obvezuju pozitivni zakonski propisi.

Poslodavac je dužan osigurati osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Organizaciju i mjere zaštite na radu kod Poslodavca osiguravaju i provode: uprava, radnik određen za obavljanje aktivnosti zaštite na radu, stručnjak zaštite na radu, ovlaštenici Poslodavca ako su imenovani, služba za zaštitu na radu, svi radnici Poslodavca, te ovlašteno trgovačko društvo za obavljanje poslova zaštita na radu ako je s takvim društvom sklopljen ugovor.

Obveza svakog radnika je da sudjeluje u provedbi sustava zaštite na radu te da u svakodnevnom radu primjenjuje interna pravila, zakone i druge propise o zaštiti na radu.

Članak 23.

Radnik je obavezan:

- raditi s dužnom pozornošću i na način kojima ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstva rada,
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena za uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja za sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima kao i na osobnim i zaštitnim sredstvima i na nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika ili njegov okoliš,
- ovladati znanjima zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili da li je bolestan,
- pristupiti zdravstvenim psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen temeljem odredbe Poslodavca,
- radno mjesto i sredstva za rad urediti svakog dana poslije završetka rada.

Nepridržavanje izrečenih obveza prethodnim stavkama predstavlja osobito bitnu povredu radne obveze zbog koje se može izreći izvanredni otkaz ugovora o radu ili redovni otkaz.

Članak 24.

Zabranjen je rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava.

Zabranjeno je unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava na radno mjesto i u druge prostorije Poslodavca.

Pušenje je, sukladno Zakonu i drugim propisima, dozvoljeno samo u onim prostorijama Poslodavca koji su kao takvi označeni posebnom oznakom.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 25.

Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima kojima su mu potrebni radi urednog vođenja evidencije iz područja rada, kao što su: ime i prezime, adresa, datum rođenja, mjesto rođenja, stručna sprema, radno iskustvo, OIB, transakcijski račun, bračno stanje, broj djece, kao i svi ostali podaci potrebni radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano Zakonom ili posebnim propisima radi ostvarivanja prava na rad i po osnovi rada odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Radnici su obvezni nadležnom radniku dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosima.

O eventualnoj promjeni podataka navedenih u prethodnom stavku, radnici su u roku od 8 dana od dana promjene dužni pisanim putem obavijestiti Poslodavca.

Radnici koji ne dostave podatke utvrđene stavkom 1. i 2. ovog članka snose sve štetne posljedice tog propusta.

Svi osobni podaci iz prethodnih stavaka ovog članka su tajni.

Poslodavac imenuje posebno ovlaštenu osobu za prikupljanje, korištenje i dostavu podataka iz prethodnih stavaka ovog članka trećim osobama kada je to određeno Zakonom ili drugim propisom. U cilju zaštite privatnosti, radnici osobne podatke iz prethodnih stavaka ovog članka dostavljaju referentu za radne odnose kojega je imenovao Poslodavac i/ili drugom od strane Poslodavca ovlaštenom radniku, u zatvorenoj omotnici, osobno ili putem pošte, uz naznaku u lijevom kutu omotnice- „Privatno-ne otvarati“.

Radnici koji vrše navedenu evidenciju, radnici koji rade na poslovima informatičke potpore kadrovskoj evidenciji, radnici koji obračunavaju plaću, te ostali radnici koji se u svom radu moraju koristiti osobnim podacima radnika, podatke koje saznaju u obavljanju svojih poslova moraju brižljivo čuvati.

Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 26.

Poslodavac je dužan osigurati sve uvjete za zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja propisane Zakonom o radu i drugim propisima.

Poslodavac može posebnom odlukom urediti pojedina prava zaštite majčinstva povoljnije od onih utvrđenih Zakonom, ako za to postoje organizacijske i materijalne mogućnosti.

Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad

Članak 27.

Radnik je dužan što prije obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku 3 dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Ako zbog opravdanoga razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz st.1 ovog članka, dužan je to učiniti što prije moguće, a najkasnije u roku 3 dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome

onemogućavao.

Poslodavac je dužan osigurati sve uvjete za zaštitu radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad propisane Zakonom o radu i drugim propisima.

PROBNI RAD

Članak 28.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s time da on može trajati najduže 6 mjeseci. Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti za samostalan rad.

Uprava Poslodavca svojom odlukom imenuje najmanje jednog, a najviše tri radnika koji imaju najmanje stručnu spremu radnika na probnom radu, koji prate stručne i radne sposobnosti i daju ocjenu rada radnika na probnom radu.

Na temelju ocjene radnika koji prati rad radnika na probnom radu Uprava može donijeti odluku o otkazu ugovora o radu.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je 7 dana. Probni rad može trajati:

- za radnike zaposlene sa VII stupnjem stručne spreme 6 mjeseci
- za radnike IV, V i VI stupnja stručne spreme 2 mjeseca
- za radnike III stupnja stručne spreme 1 mjesec
- za sve ostale radnike 15 dana

OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 29.

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

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

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Poslodavca utvrđuju se posebnim ugovorom.

Pripravnici

Članak 30.

Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, da bi stekla radno iskustvo i osposobila se za samostalan rad na odgovarajućim poslovima.

Odluku o zapošljavanju pripravnika donosi Poslodavac.

Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na određeno i neodređeno vrijeme.

Pripravnik ostvaruje pravo na plaću u visini od 80% plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.

Pripravnički staž traje ovisno o stupnju stručne spreme, ako je poseban zakon ne utvrđuje drugačije i to:

- za poslove do zaključno III i IV stupnja obrazovanja — 6 mjeseci
- za poslove V i VI stupnja stručnog obrazovanja — 9 mjeseci
- za poslove VII i VIII stupnja stručnog obrazovanja — 12 mjeseci

Trajanje pripravništva Poslodavac može skratiti na prijedlog mentora do polovice vremena predviđenog u prethodnom stavku ovog članka.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

Program stručnog osposobljavanja pripravnika obuhvaća osnove koje pripravnik treba upoznati tijekom

pripravničkog staža, stručnog osposobljavanja, načina polaganja ispita i dr.

Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s posla, ako ukupna odsutnost traje duže od 30 dana.

Stručni ili pripravnički ispit sastoji se od općeg i posebnog dijela.

Općim dijelom stručnog ili pripravničkog ispita provjerava se poznavanje materije koja proizlazi iz struke pripravnika. Posebnim dijelom stručnog ili pripravničkog ispita provjerava se specifično znanje potrebno za samostalno i uspješno obavljanje poslova za koje se pripravnik osposobljavao.

Članak 31.

Stručni ili pripravnički ispit polaže se pred povjerenstvom koje imenuje Poslodavac.

Ispitno povjerenstvo sastoji se od predsjednika i dva člana koji ne mogu imati niži stupanj stručne sprema od pripravnika.

Pripravniku koji se ne položi stručni ili pripravnički ispit Poslodavac može redovito otkazati.

Članak 32.

Radi osposobljavanja za samostalan rad, pripravnik se može privremeno uputiti na rad kod drugog Poslodavca.

Pripravnici u strukama i zanimanjima za koje je zakonom ili drugim propisom utvrđeno trajanje pripravničkog staža i način polaganja stručnog ispita, polažu stručni ispit sukladno tim propisima.

Volonterski rad

Članak 33.

Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za određeno zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanje radnog odnosa (volonterski rad), ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje posla određenog zanimanja.

Ugovor o volonterskom radu sklapa se u pisanom obliku. Volonterski rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako zakonom nije drugačije propisano, na volontera se primjenjuju odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći, naknadi plaće, prestanku ugovora o radu i druge odluke koje se po prirodi volonterskog rada ne mogu primjenjivati na volontera.

Dodatni rad radnika

Članak 34.

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (matični poslodavac) odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

Radnik iz stavka 1. ovog članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem. Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme.

Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno. Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblje rada u dodatnom radu smatrat će se radom u punom radnom vremenu. Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju sukladno sklopljenom ugovoru o dodatnom radu.

RADNO VRIJEME

Radno vrijeme

Članak 35.

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 gdje je odredio Poslodavac.

Puno radno vrijeme

Članak 36.

Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno, ako Zakonom, sporazumom između radničkog vijeća, kolektivnim ugovorom, ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno.

Poslodavac pisanom odlukom utvrđuje početak i završetak radnog vremena, te raspored smjena ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno i/ili dvokratno, a iznosi 8 sati ili kako je to navedeno ugovorom o radu ili odlukom nadležnog tijela Poslodavca.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na 5 radnih dana.

Ovlašćuje se Poslodavac da sukladno potrebama procesa rada i odredbama Zakona o radu i svojom odlukom odredi i drugačiji raspored radnog vremena.

Nepuno radno vrijeme

Članak 37.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopiti će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i sa radnicima koji posjeduju posebna znanja i sposobnosti potrebna Poslodavcu, a zbog obavljanja sličnih poslova ima zaključen ugovor o radu na nepuno radno vrijeme sa drugim Poslodavcem.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju prava kao i radnici s punim radnim vremenom u vezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.

Kod sklapanja ugovor o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu na nepuno radno vrijeme s drugim Poslodavcima.

Ukoliko to priroda i organizacija omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

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

Skraćeno radno vrijeme

Članak 38.

Na poslovima koji su posebnim propisom utvrđeni kao poslovi na kojima ni uz primjenu mjere zaštite i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju na zdravlje radnika.

Radnici koji rade sa skraćenim radnim vremenom ostvaruju sva prava kao da rade s punim radnim

vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 39.

Radnik na pisani zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada ili u sličnim slučajevima prijeke potrebe.

Prekovremeni rad ne smije trajati ukupno duže od pedeset (50) sati tjedno. Prekovremeni rad ne smije trajati duže od sto osamdeset (180) sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih osoba.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 40.

Kada je to potrebno zbog procesa rada, puno ili nepuno radno vrijeme ne mora biti raspoređeno jednako po tjednima- te se u tom slučaju puno ili nepuno radno vrijeme utvrđuje kao prosječno tjedno radno vrijeme unutar razdoblja od četiri mjeseca.

U tom slučaju radnik može raditi najviše četrdesetosam (48) sati tjedno.

Ako je istekom razdoblja od četiri mjeseca, prosječno tjedno radno vrijeme bilo duže od punog, odnosno od nepunog radnog vremena, rad duži od punog, odnosno nepunog radnog vremena smatra se prekovremenim radom.

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

Preraspodjela radnog vremena

Članak 41.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine 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 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, ili Sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca.

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 48 (četrdeset osam) sati tjedno.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3. godine starosti, samohrani roditelj do 6. godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu iz ovog članka samo ako dostavi Poslodavcu pisanu Izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Noćni rad

Članak 42.

Noćnim radom smatra se rad između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri (3) sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu (1/3) svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

Ako je rad organiziran u smjenama Poslodavac će omogućiti izmjenu smjena tako da radnik radi noću uzastopce najduže jedan tjedan.

Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika Poslodavac je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu. Troškove zdravstvenog pregleda snosi Poslodavac. Ako se zdravstvenim pregledom utvrdi da noćni radnik zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, Poslodavac mu je dužan rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 43.

Radnik koji radi najmanje šest (6) sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u vrijeme smanjenog opsega posla.

Poslodavac može sukladno potrebama procesa rada i odredbama Zakona o radu svojom Odlukom odredi drugačije korištenje stanke iz stavke 1. ovog članka.

Vrijeme odmora ubraja se u radno vrijeme.

Maloljetni radnik ima pravo na stanku od 30 minuta neprekidno nakon četiri i pol sata rada dnevno.

Radnik ne smije dnevni odmor (stanku) iz stavke 1. ovog članka koristiti na početku ili na kraju radnog vremena.

Dnevni odmor

Članak 44.

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

Punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje osam sati neprekidno, pod uvjetom da se tom radniku u svakom razdoblju od osam dana osigura zamjenski dnevni odmor odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga u kraćem trajanju.

Tjedni odmor

Članak 45.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri (24) sata, kojem se pribrojava dnevni odmor iz članka 44. Pravilnika.

Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdesetosam (48) sati.

Tjedni odmor radnik će koristiti nedjelju, osim ako radnik radi u na dan tjednog odmora poslodavac mu je dužan osigurati tjedni odmor dan prije ili dan poslije tjednog odmora (nedjelja).

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

Godišnji odmor

Članak 46.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od četiri tjedna (20 radnih dana).

Maloljetni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana (25 radnih dana). Blagdani i neradni dani određeni zakonom te razdoblja privremene nesposobnosti za rad koje utvrdi ovlašteni liječnik ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći, niti mu se može uskratiti. Trajanje godišnjeg odmora utvrđenog stavkom 1. ovog članka povećava se:

Prema stručnoj spremi:

- | | |
|---|----------------|
| • Zaposlenici s NSS, osnovna škola i SSS. | 1 radni dan, |
| • Zaposlenici s VŠŠ | 2 radna dana, |
| • Zaposlenici s VSS | 3 radna dana, |
| • Zaposlenici sa specijalističkim i poslijediplomskim studijima | 4 radnih dana. |

S obzirom na dužinu radnog staža:

- | | |
|--|----------------|
| • od navršenih 5 do navršenih 10 godina radnog staža. | 1 radni dan, |
| • od navršenih 10 do navršenih 15 godina radnog staža. | 2 radna dana, |
| • od navršenih 15 do navršenih 20 godina radnog staža. | 3 radna dana, |
| • od navršenih 20 do navršenih 25 godina radnog staža. | 4 radna dana, |
| • od navršenih 25 do navršenih 30 godina radnog staža. | 5 radnih dana, |
| • od navršenih 30 do navršenih 35 godina radnog staža. | 6 radnih dana, |
| • od navršenih 35 i više godina radnog staža. | 7 radnih dana, |

S obzirom na posebne socijalne uvjete:

- | | |
|--|--------------|
| • roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom. | 1 radni dan |
| • roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete dodatno | 1 radni dan |
| • samohranom roditelju malodobnog djeteta. | 3 radna dana |
| • roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom | 3 radna dana |
| • osobi s invaliditetom. | 3 radna dana |

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 47.

Radnik koji se prvi put zaposli ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, za svaki navršeni mjesec dana rada (razmjerni dio godišnjeg odmora).

Članak 48.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada se određuje u visini prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario za prošli mjesec rada prije prestanka ugovora o radu.

U slučaju prestanka radnog odnosa radnik ima pravo koristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo, odnosno ima pravo na naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 49.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini mjesečne plaće. Naknada plaće isplaćuje se u rokovima utvrđenim za isplatu redovne plaće.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 50.

Plan korištenja godišnjeg odmora za radnika utvrđuje Poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, polazeći od potrebe organizacije rada i vodeći računa o pisanoj želji svakog radnika.

Radnici koji žele koristiti jedan dio godišnjeg odmora po vlastitoj želji dužni su obavijestiti Poslodavca tri dana prije početka korištenja.

Radnika se najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijesti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više Poslodavca, vrijeme korištenja godišnjeg odmora određuju Poslodavci sporazumno. Ako poslodavci ne postignu sporazum, onda prema zahtjevu radnika.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 51.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drugačije ne dogovori. Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 52.

Godišnji odmor koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti, porodiljnog ili roditeljnog dopusta ili interesa Poslodavca, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Plaćeni dopust

Članak 53.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u ukupnom trajanju od najviše sedam (7) radnih dana za važne osobne potrebe, prema sljedećim kriterijima:

- | | |
|---|---------------|
| • sklapanje braka | 5 radnih dana |
| • rođenje djeteta | 5 radnih dana |
| • smrti supružnika, djeteta ili roditelja | 5 radnih dana |
| • smrti roditelja supružnika, djedova ili baka, braće ili sestara | 2 radna dana |
| • selidbe u istom mjestu stanovanja | 2 radna dana |
| • selidba u drugo mjesto stanovanja | 4 radna dana |
| • dobrovoljne darivatelje krvi | 2 radna dana |

- | | |
|---|---------------|
| • teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja | 5 radna dana |
| • nastupanja na kulturnim i športskim priredbama | 1 radni dan |
| • prirodne nepogode | 5 radnih dana |

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka i za svako darivanje krvi, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama. Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac, temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.

Članak 54.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme stručnog školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, odnosno polaganja stručnog ispita po prethodno utvrđenoj pisanoj suglasnosti Poslodavca, ovisno o potrebama Poslodavca u trajanju od 7 dana.

Odobrenje za plaćeni dopust od 7 dana daje Uprava Poslodavca.

U slučaju odobrenja plaćenog dopusta u trajanju dužem od 7 dana godišnje Poslodavac i radnik su dužni sačiniti ugovor o međusobnim pravima i obvezama kojim se utvrđuje rok u kome je radnik dužan ostati na radu kod Poslodavca i iznos naknade štete ako radnik raskine radni odnos prije isteka tog roka.

Radnici dobrovoljni darivatelji krvi ostvaruju pravo na jedan slobodni dan s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruje se tijekom kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

Neplaćeni dopust

Članak 55.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 7 dana tijekom kalendarske godine 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, o čemu odluku donosi Uprava Poslodavca temeljem pisane zamolbe radnika.

Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz st.1. ovog članka, može se odobriti u trajanju dužem od 7 dana, o čemu odluku donosi uprava Poslodavca.

Ako zakonom nije određeno drugačije, prava i obveze radnika iz radnog odnosa miruju za vrijeme neplaćenog dopusta.

PLAĆE I NAKNADE

Elementi plaće

Članak 56.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od: osnovne plaće, stimulativnog dijela plaće, ako je on predviđen radnim nalogom, posebnom odlukom Poslodavca ili je rezultat ostvarene veće učinkovitosti na poslu (prebačaj na norme i sl.)

Članak 57.

Plaća se isplaćuje u novcu, najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec. Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se na transakcijski račun radnika.

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

Poslodavac ne smije isplatiti radniku plaću u manjem iznosu od iznosa određenim kolektivnim

ugovorom o visini najniže plaće.

Ako tijekom rada dođe do povećanja visine najniže plaće Poslodavac će svakom radniku povećati visinu najniže plaće bez izmjena i dopuna ovog Pravilnika.

Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 58.

Plaća se određuje temeljem Ugovora o radu.

Osnovica za obračun plaće je minimalna bruto plaća propisana Uredbom Vlade Republike Hrvatske za svaku kalendarsku godinu.

Poslodavac ne može radniku isplatiti manju plaću od osnovne plaće propisane Kolektivnim ugovorom o visini najniže plaće.

Pripravnik za vrijeme pripravničkog staža ima pravo na plaću u visini 80% minimalne plaće za određeno radno mjesto.

Uvećanje plaće za izuzetne radne rezultate

Članak 59.

Poslodavac posebnom odlukom neposredno i po prijedlogu neposrednog rukovoditelja rješava stimulativni dio plaće vodeći računa o odredbama ovog Pravilnika i pozitivnim zakonskim propisima na temelju individualne i grupne ocjene rezultata rada svakog pojedinca.

Za vrednovanje rezultata rada mogu se primijeniti uobičajeni normativi, a stimulativni odnosno destimulativni elementi mogu biti propisani i radnim nalogom (normom) izvršenjem određenog posla i u kojem vremenskom trajanju,

Radnik ima pravo na pozitivnu i negativnu stimulaciju.

Radnik će ostvariti pozitivnu stimulaciju od 0 do +20% (povećanje plaće) od osnovne plaće za uredno dolaženje na posao, izvršenje postavljenog radnog zadatka na vrijeme ili prije roka, zalaganje na radu, uštede na radu, ostvarenje punog mjesečnog fonda sati što ima za posljedicu bolju iskoristivost radnog vremena, veći promet, a u konačnici i veću dobit.

Radnik će ostvariti negativnu stimulaciju (odbiti će mu se od plaće) od 0-20 % od osnovne plaće za zakašnjavanje na posao, raniji odlazak sa posla, dolazaka na posao pod utjecajem alkohola, te bilo koji oblik neodgovornog ponašanja koji može utjecati na rezultate rada.

Članak 60.

Kad radnik poslove i radne zadatke radnog mjesta obavlja u opsegu ili kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate Poslodavac mu može isplatiti povećanu plaću.

Iznos povećanja plaće određuje Poslodavac, na osnovu vlastite procjene ili na prijedlog rukovoditelja radnika.

Stimulativni dio plaće obračunava se u postotku ili u apsolutnom iznosu.

Poslodavac će koristiti mogućnost uvećanja plaće prema odredbama ovog članka, posebno kad rad radnika utječe na ugovorene rokove završetka pojedinih poslova, odnosno očuvanja poslovnog ugleda Poslodavca.

Članak 61.

Poslodavac može radniku koji kontinuirano ostvaruje nadprosječne rezultate rada povišiti plaću do iznosa za koji smatra opravdanim.

Tako utvrđen iznos plaće ne može se uzeti kao osnova za utvrđivanje plaće prije sklapanje ugovora o radu s novim radnikom iste stručne spreme i zanimanja.

Radnik koji dva mjeseca za redom, odnosno tri mjeseca s prekidima, unutar 12 mjeseci ostvari rezultate

rada koji budu ocijenjeni kao ispodprosječni, odlukom direktora može mu se redovito otkazati ugovor o radu u skladu sa zakonom.

Pravo na povećanu plaću

Članak 62.

Osnovna plaća povećava se:

za rad noću	50%
za prekovremeni rad	50%
za rad nedjeljom	50 %
za rad u dane blagdana i neradne dane propisano zakonom	50%

Pod noćnim radom, smatra se rad od 22 sata uvečer do 6 sati ujutro idućeg dana.

Ako je prisutno više uvjeta istovremeno, dodaci iz prethodnih stavaka se kumuliraju, osim ako je državni blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom, nedjelja.

Naknada plaće

Članak 63.

Za razdoblje kada radnik ne radi iz opravdanih razloga utvrđenih zakonom, drugim propisima ili ovim Pravilnikom o radu, ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne osnovne plaće isplaćene u protekla tri mjeseca, ako drugačije nije određeno za pojedini slučaj.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme koje ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika,
- ako radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu. Ovo pravo zaposlenik ostvaruje dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.
- Obrazovanje, prekvalifikacije i stručno osposobljavanje u skladu s potrebama Poslodavca,
- Obrazovanje ili osposobljavanje sindikalnih povjerenika.

Članak 64.

U slučaju odsutnosti s posla zbog bolovanja do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini u postotku 85 % njegove bruto plaće sukladno Ugovoru o radu radnika.

U slučaju bolovanja zbog profesionalne bolesti ili zbog povrede na radu radniku pripada naknada u 100 % iznosu bruto plaće.

Članak 65.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za izostanak sa posla najviše do 8 radnih sati tijekom godine prema satnici osnovne plaće u slučaju:

- ako mora posjetiti liječnika, uz obvezu dokazivanja liječničkim uvjerenjem da je pregled bio potreban tijekom radnog vremena,
- ako je pozvan od suda ili drugog organa vlasti, u predmetu u kojem nema pravo na naknadu za izgubljeno vrijeme i ako nije pozvan kao okrivljeni, optuženi, osumnjičeni ili kao stranka u građanskoj parnici.

Za navedene izostanke radnik je dužan zatražiti odobrenje Poslodavca, a ako to nije unaprijed moguće radnik je obavezan u roku od 24 sata od prestanka spriječenosti obavijestiti Poslodavca i dokazati razlog izostanka. U protivnom nema pravo na naknadu izgubljene plaće.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 66.

Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Poslodavac koji na dan dospjelogosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz prethodnih stavaka ovog članka su ovršne isprave.

Naknada troškova prijevoza

Članak 67.

Pravo na naknadu troškova prijevoza imaju svi radnici za dolazak i odlazak s posla, neovisno o udaljenosti mjesta stanovanja do mjesta rada.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene dnevne autobusne karte od mjesta stanovanja do mjesta rada.

U slučaju da nema organiziranog javnog prijevoza naknada se utvrđuje proporcionalno cijeni dnevne autobusne karte za mjesto koje je jednako udaljeno od mjesta rada.

Mjesto stanovanja utvrđuje se sukladno ispravi kojom se utvrđuje prebivalište odnosno boravište. Izuzev ako nema organiziranog autobusnog prijevoza od mjesta prebivališta do mjesta rada naknada se utvrđuje proporcionalno cijeni dnevne željezničke karte od mjesta prebivališta do mjesta rada.

Naknada troškova prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla neće se isplatiti za dane godišnjeg odmora, rodiljnog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada nije u obvezi dolaska na posao.

Naknada troškova prijevoza isplaćuje se s plaćom za prethodni mjesec.

Dnevnica za službeni put

Članak 68.

Radnik koji je upućen na službeni putovanje u zemlji ima pravo na dnevnicu, ako je udaljenost veća od 30 kilometara od sjedišta Poslodavca i na naknadu putnih troškova.

Dnevnice za službeno putovanje u tuzemstvu koje **traje više od 12 sati dnevno** radniku pripada dnevnicu u visini neoporezivog iznosa utvrđenog važećim Zakonom o porezu na dohodak i Pravilnikom o porezu na dohodak, dok dnevnicu za službeno putovanje u tuzemstvu koja traje više od 8 sati, a manje od 12 sati dnevno radniku se isplaćuje u visini od pola dnevnice u visini neoporezivog iznosa utvrđenog važećim Zakonom o porezu na dohodak i Pravilnikom o porezu na dohodak.

Ako je na službenom putovanju na teret poslodavca osiguran jedan obrok (ručak ili večera) neoporezivi iznos dnevnice koji se isplaćuje u novcu **umanjuje se za 30% odnosno za 60% ako su osigurana dva obroka** (ručak i večera). Doručak koji je uračunat u cijenu noćenja smatra se troškom noćenja i ne smatra se osiguranom prehranom.

Dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvo se radniku isplaćuju u visini propisanih dnevnica utvrđenih propisima o izdacima za službena putovanja za korisnike državnog proračuna.

Dnevnicu za službeni put u inozemstvu:

Za pravilno određivanje sati provedenih u inozemstvu potrebno je raspolagati **podatkom o točnom vremenu prelaska granice za putovanja kopnenim prijevozom** (vlak, autobus, automobil) u odlasku i na povratku. Za putovanja zrakoplovom sati provedeni u inozemstvu računaju se dva sata prije termina predviđenoga polijetanja aviona iz zadnje zračne luke u Hrvatskoj do slijetanja aviona u prvu zračnu

luku u Hrvatskoj.

Za putovanje brodom inozemni sati određuju se od vremena napuštanja zadnje luke u Hrvatskoj prema predviđenome plovidbenom redu do povratka u prvu luku u Hrvatskoj. Inozemne dnevnice određuju se za državu koja je cilj putovanja iako se do te države prolazi kroz teritorij drugih država. Samo ako se u državi kroz koju je proputovala osoba zadržala dulje od dvanaest sati, određuje se dnevnicica za tu državu.

Terenski dodatak

Članak 69.

Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta Poslodavca i izvan mjesta radnikova stalnog boravka radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka utvrđuje Uprava Poslodavca svojom odlukom.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome dali su radniku osigurani smještaj i prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Na puni iznos terenskog dodatka radnik ima pravo kada mu Poslodavac nije osigurao smještaj i prehranu za vrijeme terenskog rada. U ostalim slučajevima visina terenskog dodatka utvrđuje se razmjerno troškovima prehrane i smještaja koji terete radnika.

Terenski dodatak se isplaćuje radniku putem putnog naloga koji radnik podnosi na obračun po isteku mjeseca.

Dnevnicica i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Odvojeni život od obitelji

Članak 70.

Naknada za odvojeni život može se isplatiti zbog pokrića povećanih troškova života ili djelomičnog pokrića tih troškova.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 71.

Ako radnik po nalogu Poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, isplatiti će mu se naknada u visini neoporezivog iznosa utvrđenog važećim Zakonom o porezu na dohodak i Pravilnikom o porezu na dohodak.

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

Članak 72.

Ako radnik po nalogu Poslodavca privatnim automobilom obavlja poslove na lokacije koje je od sjedišta tvrtke udaljene manje od 30 km u jednom smjeru - loko vožnja. Radnik ostvaruje naknadu korištenja privatnog vozila u poslovne svrhe u iznosu od 0,20 €/km.

Radnik podatke o svakoj uporabi privatnog vozila u službene svrhe upisuje u obrazac „Obračun korištenja osobnog vozila u službene svrhe“. Na kraju svakog mjeseca radnik dostavlja evidenciju vođitelju koji je obračunava.

Solidarne pomoći

Članak 73.

Radniku ili njegovoj obitelji može se odobriti pomoć u slijedećim slučajevima:

- smrti radnika
- smrti člana uže obitelji po odluci direktora.

Poslodavac može, ako za to postoje uvjeti i materijalne mogućnosti isplatiti pomoć i u slučajevima otklanjanja ratnih, prirodnih i drugih šteta na objektima za stanovanje radnika, u slučaju bolovanja radnika duže od 90 dana, odnosno nabave medicinskih pomagala, kupovine lijekova ili upućivanje na stacionarno liječenje.

Otpremnina

Članak 74.

Otpremnina je, u smislu Zakona o radu, novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem.

Iznos otpremnine određuje se s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem, a ne smije se ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz stavka 3. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Poklon djeci

Članak 75.

Poslodavac može jednom godišnje radnikovom djetetu- nositelju zdravstvenog osiguranja, do 15. godine starosti osigurati poklon u visini do neoporezivog iznosa utvrđenih važećim Zakonom o porezu na dohodak i Pravilnikom o porezu na dohodak u gotovini ili na tekući račun.

Drugi oblici novčanih naknada i primitaka uz plaću

Članak 76.

Zaposlenik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za ukupni staž u tvrtki PCP i osnivaču Gradu Pakracu, povezanim gradskim tvrtkama i ustanovama te na EU projektima za lokalne udruge.

Jubilarna nagrada se isplaćuje zaposleniku tvrtke za svakih navršenih 5 godina radnog staža. Osnovica za izračun jubilarne nagrade iznosi najmanje 238,90 € (1.800,00 kn).

Za izračun iznosa jubilarne nagrade temeljem osnovice iz stavka 2. ovog članka, utvrđuju se koeficijenti za:

- | | |
|-------------|------|
| • 5 godina | 1,00 |
| • 10 godina | 1,25 |
| • 15 godina | 1,50 |
| • 20 godina | 1,75 |
| • 25 godina | 2,00 |
| • 30 godina | 2,50 |
| • 35 godina | 3,00 |
| • 40 godina | 4,00 |
| • 45 godina | 5,00 |

Jubilarna nagrada isplaćuje se do 15-og sljedećeg mjeseca nakon mjeseca u kojem je zaposlenik poslao

službeni Zahtjev za isplatu jubilarne nagrade, ako ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu. Iznimno, ako je zaposleniku prestaje radni odnos, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti njemu ili njegovim nasljednicima, sljedećeg mjeseca po prestanku radnog odnosa ako je dostavljen Zahtjev za Isplatu jubilarne nagrade .

Uz Zahtjev za isplatu jubilarne nagrade zaposlenik mora priložiti izvadak iz Mirovinskog osiguranja o radnom stažu.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Razlozi za prestanak ugovora o radu

Članak 77.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada radnik navršši 65 godina života i 15 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
- odlukom nadležnog suda.

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 78.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

Redoviti otkaz

Članak 79.

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).

Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete 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 radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

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.

Izvanredni otkaz

Članak 80.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju 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 otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Članak 81.

Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa su:

- neizvršavanje, nesavjesno, nepravodobno ili nemarno izvršavanje radnih obaveza,
- davanje netočnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka poslodavca ili time nastaju druge štetne posljedice,
- zlouporaba bolovanja,
- uporaba nevjerodostojne isprave radi ostvarenja prava iz radnog odnosa,
- neovlaštena posluga sredstvima povjerenim za izvršavanje poslova,
- krađa ili hotimično uništenje sredstava za rad, dokumenata drugih stvari poslodavca,
- neopravdano neizvršenje ili odbijanje izvršenja naloga nadređenog,
- odavanje poslovne tajne,
- nedoličan odnos ili iskazivanje netrpeljivosti prema nadređenim, drugim radnicima ili strankama,
- obavljanje bilo kakve političke aktivnosti u poslovnim prostorijama poslodavca,
- neopravdan izostanak s posla dva do četiri dana uzastopno,
- primanje ili davanje mita te primanje poklona u vrijednosti iznad 66,36 eura,
- unošenje alkohola i ili narkotičkih sredstava u radne prostore poslodavca,
- dolazak na posao u alkoholiziranom stanju i/ili pod utjecajem narkotičkih sredstava,
- konzumiranje alkohola i/ili narkotičkih sredstava tijekom radnog vremena,
- izazivanje nereda, tučnjave, te grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima ili strankama
- druge teške povrede sukladno praksi hrvatskog zakonodavstva.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 82.

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

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

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

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok od 15 dana za zaštitu prava iz radnog odnosa teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 83.

Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Postupak otkazivanja

Članak 84.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, direktor poslodavca 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, direktor poslodavca je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini. Radnik može obranu podnijeti pismeno ili usmeno na zapisnik. O uzimanju obrane od radnika izvijestiti će se sindikalni povjerenik koji može prisustvovati uzimanju obrane i vođenju zapisnika. Zapisnik iz st. 3. ovog članka potpisuje poslodavac, odnosno njegov predstavnik, radnik i osoba koja je pisala zapisnik. Zapisnik potpisuje i sindikalni povjerenik ukoliko je prisustvovao pri uzimanju obrane. Eventualne primjedbe radnika na način vođenja zapisnika ili na sadržaj iznesene obrane upisane u zapisnik iz st. 3. ovog članka, unijeti će se u zapisnik prije potpisivanja zapisnika. Prije otkazivanja ugovora o radu poslodavac je dužan savjetovati se sa radničkim vijećem ili ako kod njega nije utemeljeno radničko vijeće, dužan je savjetovati se sa sindikalnim povjerenikom, odnosno sindikalnim predstavnikom.

Članak 85.

Otkaz ugovora o radu mora biti obrazložen, u pisanom obliku i mora se dostaviti osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu. Dostava odluke o otkazu ugovora o radu obavlja se uručivanjem otkaza radniku na radnome mjestu, a ako to nije moguće zbog njegove odsutnosti s radnog mjesta, dostava se obavlja preporučenom poštanskom pošiljkom s povratnicom na adresu prebivališta ili boravišta radnika koju je zadnju prijavio poslodavcu. Ako dostava na adresu prebivališta ili boravišta radnika ne uspije, odluka o otkazu ugovora o radu objavit će se stavljanjem iste na oglasnu ploču poslodavca. Smatrat će se da je dostava obavljena istekom tri dana od dana stavljanja odluke o otkazu ugovora o radu na oglasnu ploču poslodavca.

Otkazni rok i najmanje trajanje otkaznog roka

Članak 86.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave, odnosno od dana odbijanja preuzimanja pismenog otpravka. U slučaju redovitog otkaza ako ugovor o radu otkazuje Poslodavac otkazni rok utvrđuje se sukladno članku 122. Zakona o radu. Otkazni rok ne teče za vrijeme: trudnoće; korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta iii dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s

polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama; privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti; vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

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

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

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

Članak 87.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok se određuje u trajanju određenom Zakonom o radu (članak 122. Zakona o radu), a ugovorom o radu može se odrediti i otkazni rok u trajanju povoljnijem za radnika.

Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće, biti odsutan s rada 4 sata tjedno u svrhu traženja novog zaposlenja.

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNIH ODNOSA

Članak 88.

Sve međusobne sporove Poslodavac i radnik nastojat će, sukladno mogućnostima, riješiti mirnim putem.

Svaki radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može pisanim putem ili usmeno na zapisnik, u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarivanje tog prava. Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dana prijma zahtjeva za zaštitu prava radnika ne udovolji tom zahtjevu, a odluka postane konačna u društvu radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu tog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka.

Članak 89.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom donosi Poslodavac ili osoba koju ona pisano ovlasti, ako drugačije nije utvrđeno zakonom i drugim općim aktima Poslodavca.

Otkaz ugovora o radu i sve druge odluke kojima se odlučuje o pravima i obvezama iz radnog odnosa moraju se dostaviti radniku.

Dostava se obavlja na radnom mjestu uz potpis radnika na kopiji podneska (odluke, radnog naloga, akta i sl.) koji se dostavlja. Dostava će se vršiti poštom i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu ili drugom dostavnom službom na adresu prebivališta

Na kopiji odluke koja se dostavlja odnosno na povratnici radnik pored vlastoručnog potpisa naznačuje i datum primitka.

Ako radnik odbije primitak odluke ili otkaza na radnom mjestu osoba koja dostavlja ostavit će otkaz ili odluku na radnom mjestu radnika, a na kopiju će zabilježiti uz svoj potpis razlog odbijanja, mjesto gdje je otkaz ili odluka ostavljena i datum pokušaja dostave te će istog dana kopiju odluke ili otkaza postaviti na oglasnu ploču s naznakom datuma kada će se smatrati da je dostava valjano izvršena.

Ako se otkaz ili odluka radniku ne može dostaviti na radnom mjestu, zbog njegove odsutnosti s rada, dostavljanje će se izvršiti preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu stanovanja koju je radnik zadnje prijavio Poslodavcu ili putem druge dostavne službe.

Dostava se smatra urednom ako je primitak pošiljke svojim potpisom potvrdio radnik ili odrasli član njegova kućanstva.

U slučaju odbijanja prijema dostave odnosno nemogućnosti dostave zbog nepravodobne dojave promjene adrese stanovanja od strane radnika, otkaz/odluka će se objaviti na oglasnoj ploči poslodavca, a dostava će se smatrati urednom protekom roka od 8 (osam) dana od objave na oglasnoj ploči.

Pritužbe na odnos prema radniku

Članak 90.

Nezavisno od postupka za zaštitu prava utvrđenog ovim Pravilnikom radnik koji smatra da je prema njemu nepravedno postupljeno od strane nadređenog radnika, suradnika ili člana Poslodavca, može se na postupanje prema njemu žaliti nadređenom radniku ili Upravi Poslodavca, a može se obratiti za posredovanje i Radničkom vijeću, ukoliko je ono osnovano.

IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Članak 91.

Izum je novo ostvareno rješenje nekog tehničkog problema koje Poslodavac može upotrijebiti u svom poslovanju i koje ispunjava zakonske uvjete za dobivanje patenta.

Tehničko unaprjeđenje je tehničko rješenje kojim se proizvodni postupak unaprjeđuje svrsishodnijom upotrebom poznatih tehničkih sredstava i tehnoloških postupaka i time postiže veća učinkovitost, bolja kakvoća proizvoda, ušteda materijala i energije, bolje korištenje strojeva i uređaja, bolji nadzor proizvoda i veća sigurnost na radu ili dobivanje novog proizvoda koji nije predmet patenta.

Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u vezi s radom. Podatke o izumu iz stavka 1. ovoga članka, radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.

Izum iz stavka 1. ovoga članka pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Članak 92.

Za izume i unaprjeđena temeljem odredbi ovog Pravilnika radnik ima pravo na naknadu u visini koju će utvrditi stručna komisija Poslodavca prema posudbi korisnosti izuma odnosno tehničkog unaprjeđenja uzimajući u obzir:

- tehnički i gospodarski značaj izuma odnosno tehničkog unaprjeđenja,
- gospodarsku korist koja će se ostvariti upotrebom,
- vrijednost sredstava koja je Poslodavac uložio ili će uložiti u ostvarenje izuma odnosno tehničkog unaprjeđenja,
- druge okolnosti od značaja za određivanje naknade.

Na osnovu prosudbe rezultata koji će se ostvariti primjenom izuma odnosno tehničkog unaprjeđenja i

vrijednosti sredstava koja je Poslodavac uložio ili mora uložiti u primjenu izuma odnosno tehničkog unapređenja, komisija će prosuditi koju gospodarsku korist može Poslodavac očekivati primjenom izuma odnosno tehničkog unapređenja u narednih 5 godina.

Članak 93.

Posebnim ugovorom utvrditi će se nadoknada za primijenjeni izum ili tehničko unapređenje, a ako je radnik nezadovoljan ponudbenom naknadom može zahtijevati da istu utvrdi nadležni sud.

Na izum kojeg radnik ostvari izvan rada ili koji nema veze sa radom, a u svezi je s djelatnošću Poslodavca, Poslodavac ima pravo prvokupa.

Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o izumu, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u svezi s izumom.

ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana utakmice

Članak 94.

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac, uz zapriječenu mjeru izvanrednog otkaza ugovora o radu, te svih posljedica propisanih ovim Pravilnikom i Zakonom o radu.

Ugovorna zabrana utakmice

Članak 95.

Poslodavac može sa radnikom ugovoriti da se radnik na određeno vrijeme, a najduže dvije godine nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržnoj utakmici s Poslodavcem, te ne smije na svoj račun ili račun treće osobe sklapati ugovore kojima se takmiči s Poslodavcem.

Poslodavac donosi odluku o potrebi zaključavanja ugovora o ugovornoj zabrani utakmice za svaki pojedini slučaj ili će se regulirati ugovorom o radu.

Članak 96.

Radnicima izabranim na radno mjesto s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima zabranjeno je na bilo koji način obavljati poslove za drugog Poslodavca i imati vlastito trgovačko društvo ili obrt, odnosno vlasnički udio u drugom društvu, osim uz prethodnu suglasnost Uprave Poslodavca.

NAKNADA ŠTETE

Članak 97.

Radnik koji je na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz nepažnje uzrokuje štetu Poslodavce, dužan je štetu naknaditi.

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

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je 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.

Radnik koji je na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu koju je trećoj osobi nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos isplaćen trećoj osobi.

Visina štete utvrđuje se na osnovu cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, odnosno njene tržišne

cijene, a ako ovih nema procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Članak 98.

Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti iznos naknade štete.

Štetne radnje i naknade iz stavka 1. ovoga članka mogu se predvidjeti kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 2. ovoga članka veća od utvrđenog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete. Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

Članak 99.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi 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.

POSLOVNA Tajna

Članak 100.

Poslovnom tajnom smatraju se isprave i podaci čije bi priopćavanje ili davanje na uvid neovlaštenoj osobi bilo protivno poslovanju društva ili bi štetilo poslovnom ugledu društva.

Poslovnom tajnom smatraju se i svi drugi podaci značajni za poslovanje Poslodavca, bilo da su poslovne ili osobne naravi, te o organizaciji i ustroju Poslodavca, poslovnom i proizvodnom programu i postupcima, te podaci kojima se koriste radnici u obavljanju svojih radnih obveza.

Radnik je obavezan dužan čuvati tajnu o prihodima svojih suradnika, te o svim drugim osobnim podacima radnika.

Članak 101.

Poslovnu tajnu dužni su čuvati svi radnici koji na bilo koji način saznaju za ispravu ili podatak koji se smatraju poslovnom tajnom.

Dužnost čuvanja poslovne tajne ostaje i nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca.

Članak 102.

Odavanje poslovne tajne povlači za sobom izvanredni otkaz radniku, a Poslodavac pridržava pravo naknade eventualno nanesene štete.

ORGANIZACIJA RADA U DRUŠTVU

Članak 103.

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

Organizacijski i radni dijelovi društva su oblik povezivanja poslova koje obavljaju pojedini zaposlenici, metoda rada, organizacijskih i radnih postupaka kojim se omogućava nesmetano i svrsishodno

obavljanje djelatnosti Poslodavca.

Organizacijski ustroj i organizacione promjene radi ostvarivanja ciljeva iz prethodnih stavaka ovog članka u isključivoj su nadležnosti Poslodavca.

Članak 104.

Proces rada organizira se u okviru slijedećih organizacijskih jedinica-službi:

- URED DIREKTORA
- INKUBATOR I TRŽNICA
- PAKRAČKI LIST
- CENTAR HUMANOIDNE ROBOTIKE
- TURISTIČKA AGENCIJA I SUVENIRNICA

Članak 105.

Organizacijskom jedinicom- službom rukovodi voditelj koji utvrđuje raspored rada po radnim mjestima, a ako nema voditelja onda Direktor.

Članak 106.

Voditelj organizacijske jedinice-službe odgovoran je za uspješan rad i funkcioniranje te jedinice - službe kao i za osiguranje uvjeta rada koji radnicima omogućuje siguran i uspješan rad.

Članak 107.

Voditelj organizacijske jedinice odlučuje u organizacijskoj jedinici - službi o:

- prekovremenom radu po ovlaštenju Poslodavca;
- preraspodjeli radnog vremena po ovlaštenju Poslodavca;
- organizaciji i načinu rada.

ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 108.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanje posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja potvrdu obveza iz radnog odnosa.

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

Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik.

Članak 109.

Od Poslodavca Odlukom imenovana osoba za zaštitu dostojanstva radnika dužna je najkasnije u roku od 8 dana od primitka pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji. U slučaju da se pritužba podnosi protiv imenovane osobe za zaštitu dostojanstva radnika, odnosno u slučaju da pritužbu podnosi imenovana osoba za zaštitu dostojanstva radnika, ovlaštenu osobu za pojedini slučaj imenuje Poslodavac.

Postupak po pritužbi je hitan i provodi se na način koji ničim ne vrijeđa dostojanstvo radnika.

U postupku ispitivanja pritužbe ispitati će se radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaz u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica, te o tome sačiniti zapisnik koji potpisuju osoba za zaštitu dostojanstva radnika i radnik koji podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku kao što su osoba protiv koje je pritužbe podnesena, sindikalni povjerenik ukoliko postoji ili sindikalni predstavnik i sl.

Ukoliko zaštitu dostojanstva radnika provodi imenovana osoba pri Poslodavcu ona je dužna izvijestiti upravu Poslodavca o pristiglim pritužbama i poduzetim radnjama i mjerama.

U slučaju da podnositelj pritužbe to traži, ovlaštena osoba tijekom postupka ispitivanja pritužbe predložiti Poslodavcu mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe spriječile daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojega je pritužba podnesena, uključujući i privremeni premještaj. O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i sudionik o postupku o čijem se iskazu sastavlja zapisnik.

Članak 110.

Ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan, osoba za zaštitu dostojanstva radnika će upozoriti ovlašteno tijelo Poslodavca na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprečava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.

Osoba za zaštitu dostojanstva radnika može poduzeti sljedeće mjere:

- Protiv radnika koji uznemirava ili spolno uznemirava:
 - Predložiti sklapanje aneksa ugovora o radu za druge poslove tj. dati otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora-ukoliko ta osoba- radnik odbije potpisati izmjenu ugovora o radu, dati će joj se izvanredni otkaz ugovora o radu.
 - Ukoliko se radi o lakšem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika upozoriti na povredu radne obveze zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja s mogućnošću davanja izvanrednog otkaza ugovora o radu,
 - Radnika koji čini povredu uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja privremeno rasporediti na druge poslove ili mjesto rada,
 - Poduzeti druge mjere i radnje po slobodnoj ocjeni Poslodavca ili imenovane osobe za zaštitu dostojanstva radnika
- Za radnika koji se uznemirava:
 - Privremeno ga rasporediti na drugo mjesto rada uz njegovu suglasnost,
 - Privremeno mu odobriti prestanak rada uz naknadu plaće dok mu se ne osigura zaštita,
 - Poduzeti druge mjere i radnje po slobodnoj ocjeni Poslodavca ili imenovane osobe za zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 111.

Ako Poslodavac u roku iz čl.108 ovog Pravilnika 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 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

Članak 112.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

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 zapisnikom o obavljenim radnjama u postupku.

Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

U slučaju spora teret dokazivanja je na Poslodavcu.

Članak 113.

U postupku po pritužbi mogu se donijeti slijedeće odluke:

- Da se pritužba odbacuje kao nepravovremena, nepotpuna ili nedopuštena,
- Da se pritužba odbija kao neosnovana,
- Da se u slučaju kada se utvrdi da je pritužba osnovana, protiv počinjenja uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja provede postupak zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

ZABRANA DISKRIMINACIJE RADNIKA

Članak 114.

Zabranjena je diskriminacija radnika po spolu, vjeroispovijesti, boji kože ili bilo kojoj drugoj osnovi. Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu iz radnog odnosa.

Radnik koji smatra da je diskriminiran podnijet će prijavu protiv radnika koji ga diskriminira radi utvrđivanja odgovornosti.

ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 115.

Na ostala pitanja u svezi sa radnim odnosom koja nisu propisana ovim Pravilnikom na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu, ostalih zakona, kolektivnog ugovora te ostalih akata Poslodavca.

Članak 116.

Pravilnik o radu donosi se i mijenja na način propisan odredbama Zakona o radu.

Članak 117.

Ovaj Pravilnik objaviti će se na oglasnoj ploči Društva i stupa na snagu osmoga dana od dana objave. Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu donesen dana 16. veljače 2015. godine.

Pakrac, 01. siječanj 2026. godine

Poduzetnički centar Pakrac i turistička agencija d.o.o.
Zona male privrede 5, 34550 Pakrac
OIB: 24926977965

Direktor:
PODUZETNIČKI CENTAR PAKRAC Vladimir Gazić
I TURISTIČKA AGENCIJA d.o.o.
Zona male privrede 5, Pakrac
OIB: 24926977965

