

Na temelju članaka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23), članka 19. i 25. Odluke o osnivanju trgovačkog društva Komunalno poduzeće Kistanje d.o.o. Kistanje ("Službeni vjesnik Šibensko-kninske županije" br.16/2009.), članka 25. Izjave o osnivanju trgovačkog društva Komunalno poduzeće Kistanje d.o.o. za obavljanje komunalne djelatnosti, Javnobilježnički akt Otpravak I.posl.broj:OU-53/09 od 30.studenog 2009.g.,direktor trgovačkog društva Komunalno poduzeće Kistanje d.o.o. za obavljanje komunalne djelatnosti, Kistanje, Ul. Dr. Franje Tuđmana 101, 22305 Kistanje, OIB:65548640564 (dalje u tekstu: Poslodavac), uz prethodnu suglasnost Nadzornog odbora Društva od 20.06. 2023.g., donio je dana 20.06. 2023.g. sljedeći

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) trgovačko društvo Komunalno poduzeće Kistanje d.o.o. Kistanje za obavljanje komunalne djelatnosti kao poslodavac (u daljnjem tekstu: Poslodavac) uređuje uvjete rada, primjenu pravilnika, organizaciju rada i sistematizaciju radnih mjesta, zasnivanje radnog odnosa, zaštitu života, zdravlja i privatnosti radnika, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmori dopuste, evidenciju o radnicima, plaću, naknade na plaću i ostale primitke radnika, izume i tehnička unapređenja, zaštitu prava radnika, dostave pismena, naknada štete, odgovornost radnika za povrede iz radnog odnosa, prestanak ugovora o radu i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca.

(2) Radnik je u smislu ovog Pravilnika fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.

(3) Osoba koja za Poslodavca obavlja određeni posao temeljem ugovora o djelu, autorskog ugovora ili slično, ili je kod Poslodavca na stručnom osposobljavanju za samostalan rad u smislu odredbe članka 59. Zakona o radu, ne smatra se radnikom u smislu ovog Pravilnika, a prava i obveze Poslodavca i takve osobe ravnaju se prema njihovom međusobnom ugovoru ili posebnim propisima.

(4) Direktor može kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca.

(5) Na direktora se ne primjenjuju odredbe Zakona o radu ni ovoga Pravilnika o radu o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini.

(6) Izrazi koji se u ovom Pravilniku koriste za osobe u muškom rodu neutralni su i odnose se na muške i ženske osobe.

Članak 2.

(1) Odredbe ovoga Pravilnika odnose se na radnike koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom ili kao pripravnik.

(2) Nitko kod Poslodavca ne može početi s radom bez sklopljenog ugovora o radu.

Članak 3.

Prije nego što radnik započne s radom direktor Poslodavca ili radnik kojeg direktor ovlasti za to posebnim ovlaštenjem dužan je upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu kod Poslodavca i omogućiti mu uvid bez ograničenja u odredbe ovog Pravilnika.

Članak 4.

(1) Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno sukladno pravilima struke i uputama direktora Poslodavca ili nadređenog radnika zaduženog za izvršavanje određenih radnih procesa kod Poslodavca odnosno prema uputama ovlaštenih osoba Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada.

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

(3) Posebnim odlukama, pojedinačnim ugovorima i aktima Poslodavca uređuje se sadržaj i obveza iz stavka 2. ovog članka te međusobni odnosi Poslodavca i radnika s tim u vezi.

Članak 5.

(1) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, sukladno posebnom zakonu i drugim propisima, a sve poštujući prava i dostojanstvo radnika.

(3) Poslodavac jamči radniku mogućnost izvršavanja ugovornih obveza dok rad i ponašanje radnika ne šteti radu i interesima Poslodavca.

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

(5) Prava i obveze radnika i Poslodavca iz ugovora o radu, zakona i ovoga Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika.

II. PRIMJENA PRAVILNIKA

Članak 6.

(1) Ako nakon stupanja na snagu ovog Pravilnika, zakonom, kolektivnim ugovorom i/ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca, pojedina prava radnika budu utvrđena u većem opsegu nego što su utvrđena ovim Pravilnikom, na ta će se prava neposredno primjenjivati odredbe takvog zakona, kolektivnog ugovora i/ili drugog propisa, dok će Pravilnik ostati na snazi i biti primjenjiv u preostalom dijelu.

(2) Ako se pojedina pitanja iz radnog odnosa urede na drugačiji način pisanim ugovorom o radu sklopljenim između radnika i Poslodavca, primjenjivat će se odredbe ugovora o radu, ako to nije u suprotnosti s odredbama članka 9. st.3. Zakona o radu.

III. ORGANIZACIJA RADA I SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA

Članak 7.

Organizacija rada i sistematizacija radnih mjesta uređeni su Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta koju donosi Uprava odnosno direktor Poslodavca uz prethodnu suglasnost Nadzornog odbora Društva i Skupštine Društva..

IV. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 8.

(1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom donosi direktor Poslodavca.

(2) Natječaj i/ili oglas za zasnivanje radnog odnosa može se objaviti u dnevnom ili tjednom tisku ili na službenoj mrežnoj stranici Poslodavca, ili na specijaliziranim društvenim mrežama ili kod nadležne službe Zavoda za zapošljavanje.

Članak 9.

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu koji se sklapa u pisanom obliku.

Članak 10.

(1) Poslodavac Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta samostalno utvrđuje posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu propisani zakonom, ili drugim propisom.

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

(3) Poslodavac može odrediti provedbu postupka provjere sposobnosti radnika potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje s radnikom sklapa ugovor o radu.

1. Sklapanje ugovora o radu

Članak 11.

Radni odnos između Poslodavca i odabranog kandidata, koji u skladu sa Zakonom o radu (u daljnjem tekstu: Zakon) i općim aktima Poslodavca, ispunjava opće i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa, zasniva se sklapanjem pisanog ugovora o radu.

Članak 12.

Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada se ugovorne stranke suglase u bitnim sastojcima ugovora utvrđenim u Zakonu, odnosno kada ga stranke potpišu.

Članak 13.

(1) Pisani ugovor o radu obvezno mora sadržavati:

1. podatke o strankama, njihovom osobnom identifikacijskom broju i njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,
 2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, navesti podatak da o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
 3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
 4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
 5. tome da li se sklapa ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
 6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnika ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
 7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
 8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
 9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
 10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
 11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje sukladno Zakonu o radu,
 12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.
- (2) Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

Članak 14.

- (1) Ako nije sklopljen ugovor o radu u pisanom obliku, Poslodavac je dužan prije početka rada radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, koja mora sadržavati sve podatke kao i ugovor o radu iz članka 13. ovog Pravilnika.
- (2) Ako s radnikom nije sklopljen ugovor o radu u pisanom obliku prije početka rada ili radniku Poslodavac nije izdao pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je Poslodavac s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (3) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu te primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje.
- (4) Primjerak ugovora o radu i primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje Poslodavac je obavezan dostaviti radniku u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.
- (5) Radnik stupa na rad prvog radnog dana određenog ugovorom o radu.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 15.

(1) Zabranjen je rad djeteta i maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, osim u slučajevima propisanim Zakonom.

Članak 16.

- (1) Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja ispunjava uvjete za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta utvrđene sistematizacijom radnih mjesta, sukladno ovom Pravilniku i Zakonu.
- (2) Pod uvjetima za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta podrazumijevaju se osobito vrsta i stupanj obrazovanja, potrebna znanja, vještine i kompetencije te radno iskustvo u obavljanju određenih poslova ili položen određeni ispit.
- (3) O izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa odlučuje direktor Poslodavca.

Članak 17.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.
- (3) Pri pregovorima o sklapanju ugovora o radu ili pri provjeri radnih i stručnih sposobnosti zabranjeno je svako postupanje koje može imati obilježje izravne ili neizravne diskriminacije osobe koja traži zaposlenje.
- (4) Kod sklapanja ugovora o radu direktor Poslodavca može od osobe koja traži zaposlenje tražiti samo podatke koji su neposredno vezani za obavljanje ugovorenih poslova.
- (5) Pri sklapanju ugovora o radu direktor Poslodavca ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.
- (6) Prije sklapanja ugovora o radu direktor Poslodavca će provjeriti kod nadležne ustanove odnosno institucije vjerodostojnost diplome, svjedodžbe odnosno druge javne isprave na temelju koje se sklapa ugovor o radu.

Članak 18.

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

3. Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 19.

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

Članak 20.

- (1) Posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa u svakom pojedinom slučaju određuje Poslodavac.
- (2) Kao posebni uvjeti mogu se odrediti:
- stručna sprema,
 - posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla,
 - radno iskustvo,
 - položen određeni ispit.
- (3) Prije sklapanja ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada, radnik se mora uputiti na liječnički pregled.
- (4) Za ostale poslove, Poslodavac može odlučiti da se radnika uputi na liječnički pregled radi utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti, u kojem slučaju troškove pregleda snosi Poslodavac.

4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 21.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme i obvezuje radnika i Poslodavca dok ga jedna od navedenih ugovornih strana ne otkáže, ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, ili zakonom.
- (2) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je ugovor sklopljen, smatra se da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.

5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 22.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanje posla privremena.
- (2) Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme, a koji se mora navesti u tome ugovoru o radu prema Zakonu o radu smatra se:
- zamjena privremeno nenazočnog radnika
 - obavljanje poslova čije je trajanje zbog prirode njihova izvršenja ograničeno rokom
 - nastupanje određenog događaja
- (3) Svaka izmjena ili dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Članak 23.

- (1) Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine prema uvjetima i na način propisan Zakonom o radu.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka ugovor o radu može se sklopiti i na vrijeme duže od tri godine u slučaju:
- 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.
- (3) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovog Pravilnika i/ili 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.

Članak 24.

- (1) Radnicima koji su kod Poslodavca zaposleni na određeno vrijeme direktor Poslodavca dužan je osigurati iste uvjete rada kao i radnicima koji su kod Poslodavca zaposleni na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su kod Poslodavca zaposleni na neodređeno vrijeme.
- (2) Radnike koji su kod Poslodavca zaposleni na određeno vrijeme direktor Poslodavca dužan je izvijestiti o poslovima za koje bi mogli sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 25.

- (1) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje prestankom objektivnog razloga, istekom roka na koji je sklopljen odnosno nastupanjem određenog događaja.
- (2) O prestanku ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka direktor Poslodavca izvješćuje radnika pisanim putem.

6. Način zasnivanja radnog odnosa

Članak 26.

- (1) Potrebe Poslodavca za zasnivanjem radnog odnosa utvrđuje direktor u sklopu Plana poslovanja Poslodavca.
- (2) Plan iz stavka 1. ovoga članka donosi Uprava odnosno direktor Poslodavca.

Članak 27.

Prije donošenja odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa razmatra se mogućnost preraspodjele poslova za koje se pojavila potreba za zasnivanje radnog odnosa.

Članak 28.

(1) Prije zasnivanja radnog odnosa obavlja se stručna provjera usklađenosti znanja, vještina, sposobnosti i karakteristika osobnosti kandidata sa zahtjevima poslova i radnog mjesta i radnog okruženja.

(2) Provjeru stavka 1. ovog članka provodi jedna ili više stručne osobe odnosno radnici organizacijske jedinice (organizacijskog dijela) Poslodavca u kojoj se pojavila potreba za novim radnikom.

Članak 29.

Direktor Poslodavca posebnom odlukom odlučit će koji će se oblik provjeravanja znanja (razgovor s kandidatom ili testiranje, ili i razgovor i testiranje), vještina i sposobnosti primijeniti i istom odlukom odrediti će radnika ili povjerenstvo koji će provesti provjeravanje znanja, sposobnosti i vještina kandidata za sklapanje ugovora o radu.

Članak 30.

Postupak prethodnog provjeravanja, a niti njegovi rezultati, ne obvezuju Poslodavca, ali kandidat za radno mjesto ne smije biti diskriminiran po bilo kojoj osnovi u odnosu na druge kandidate u postupku prethodnog provjeravanja.

Članak 31.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled, a troškove toga pregleda snosi Poslodavac.

Članak 32.

Na osnovi rezultata stručne provjere znanja, vještina, sposobnosti i karakteristika osobnosti kandidata sa zahtjevima posla i radnog mjesta odnosno radnog okruženja, o odabiru kandidata odlučuje direktor Poslodavca.

Članak 33.

Radnika u rad uvodi nadređeni radnik odnosno neposredni rukovoditelj ili radnik s određenim radnim iskustvom kojeg je za to odredio direktor Poslodavca pismenom odlukom

7. Probni rad**Članak 34.**

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, s tim da on može trajati najduže 6 (šest) mjeseci.

(2) Probni rad radnika prati nadređeni radnik odnosno radnik kojeg je za to odredio direktor Poslodavca koji mora imati najmanje istu razinu obrazovanja kao i radnik na probnom radu.

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

(4) Rad radnika na probnom radu ocjenjuje povjerenstvo od 3 (tri) člana, koje imenuje direktor Poslodavca.

(5) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazat će mu se ugovor o radu uz otkazni rok od jednog tjedna.

(6) Iznimno, probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust sukladno zakonu o radu, u kojem slučaju se trajanje probnog rada može produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

(7) I radnik i Poslodavac mogu za vrijeme probnog rada otkazati ugovor, poštujući pritom otkazni rok od jednog tjedna.

(8) Kada poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog nezadovoljavanja radnika na probnom radu, na takav se otkaz ne primjenjuju odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim onih koje se odnose na obvezan oblik takvog otkaza (pisani oblik, obrazloženje i dostava radniku (čl. 121. st. 1. Zakona o radu) i mogućnosti sudskog raskida ugovora o radu (čl. 125. Zakona o radu).

(9) Ako poslodavac najkasnije posljednjeg dana probnog rada ne donese odluku o otkazu ugovora o radu radniku na probnom radu zbog neuspjeha probnog rada, smatra se da je radnik s uspjehom obavio probni rad. Dostava donesene odluke o neuspjehu probnog rada i njezino trajanje ne utječe na valjanost same odluke o otkazu ugovora o radu zbog neuspjeha probnog rada, ukoliko je donesena u naprijed navedenom roku .

8. Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 35.

(1) Poslodavac je dužan u skladu s mogućnostima i potrebama, sukladno poslovnim rezultatima radnika i njegovoj volji za školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, uputiti radnika na daljnje osposobljavanje odnosno stručno usavršavanje za rad. Poslodavac će omogućiti radniku stručno usavršavanje i pohađanjem stručnih seminara u organizaciji ovlaštenih fizičkih i pravnih osoba. Pri upućivanju na stručno osposobljavanje, sve troškove putovanja, smještaja i stručnog usavršavanja snosi Poslodavac.

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

(3) Vrijeme provedeno na osposobljavanju radnika uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija se tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

(4) Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje , stručno usavršavanje i osposobljavanje i Poslodavca, uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom, ugovorom o radu i Zakonom.

9. Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s pripravnikom sklopiti ugovor o radu

Članak 36.

(1) Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

(2) S pripravnikom se u pravilu sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme i to na razdoblje trajanja pripravničkog staža propisanog ovim Pravilnikom.

(3) Iznimno, ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti i na neodređeno vrijeme, po posebnoj odluci direktora Poslodavca.

Članak 37.

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

- magistar struke ili stručni specijalist (VII stupanj stručne spreme).....12 mjeseci
- stručni ili sveučilišni prvostupnik (V ili VI stupanj stručne spreme).....9 mjeseci
- srednja i niža stručna sprema (IV stupanj stručne spreme).....6 mjeseci

Članak 38.

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

(2) Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad propisuje se pravilnikom o radu ili je određen ugovorom o radu.

(3) U slučaju da se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti kod Poslodavca, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog Poslodavca. U ovom slučaju pripravnik može kod drugog poslodavca provesti najdulje jednu polovinu njegovog pripravničkog staža, na način da posljednji mjesec pripravničkog staža pripravnik mora provesti kod Poslodavca.

(4) Stručno osposobljavanje za rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

Članak 39.

- (1) Direktor Poslodavca određuje pripravniku voditelja/mentora koji je dužan sačiniti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu. Program treba sadržavati znanja koja pripravnik mora usvojiti i poslove koje treba naučiti obavljati za vrijeme pripravnčkog staža.
- (2) Voditelj/mentor mora imati najmanje istu razinu stručne spreme kao i pripravnik, pri čemu ne mora biti i radnik Poslodavca.

Članak 40.

- (1) Nakon završenog pripravnčkog staža pripravnik polaže stručni ispit kod Poslodavca, ako takav ispit nije predviđen zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom. Program, sadržaj i način polaganja stručnog ispita kod Poslodavca sastavni su dio programa osposobljavanja pripravnika iz ovog Pravilnika.
- (2) Rad pripravnika ocjenjuje povjerenstvo od 3 člana, imenovano od strane direktora Poslodavca, od kojih je jedan član povjerenstva voditelj/mentor pripravnika.
- (3) Ako po ocjeni povjerenstva pripravnik ne položi stručni ispit Poslodavac mu može redovito otkazati ugovor o radu.
- (4) Ako se utvrdi da pripravnik na radu ne pokazuje zadovoljavajuće rezultate, Poslodavac mu može otkazati ugovor o radu i prije isteka pripravnčkog staža.

Članak 41.

Za vrijeme pripravnčkog staža pripravnik ima pravo na plaću u visini 80% osnovne plaće radnog mjesta čije poslove obavlja za vrijeme pripravnčkog staža.

Članak 42.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na pripravnika odnosno na osobu koja se stručno osposobljava za rad se primjenjuju odredbe ovog Pravilnika i Zakona o radu te drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

10. Obavljanje poslova radnika na izdvojenom radnom mjestu**Članak 43.**

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.

Članak 44.

- (1) Radnici koji zbog prirode svog posla nisu u mogućnosti obavljati svoje poslove od kuće (na primjer poslovi gdje je fizička prisutnost na radnom mjestu nužna za obavljanje ugovorenih poslova) ne mogu obavljati rad na izdvojenom mjestu rada.
- (2) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekoloških incidenata i sličnih pojava, Poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovor o radu radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.
- (3) Za sva druga pitanja i slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom a odnose se na rad radnika na izdvojenom mjestu rada, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

V.ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA**1. Zaštita i sigurnost na radu****Članak 45.**

- (1) Poslodavac je dužan osigurati uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu te u tom smislu je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji radnik obavlja.
- (2) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.
- (3) Poslodavac je dužan osigurati osposobljavanje radnika za rad na siguran način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

(4) Poslodavac je dužan osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad radnicima s invaliditetom, u skladu s posebnim propisima.

Članak 46.

Poslodavac osigurava provedbu propisanih mjera zaštite na radu.

Članak 47.

(1) Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao poslodavac, te osposobljenošću koju je stekao svojim obrazovanjem, osposobljavanjem i usavršavanjem.

(2) Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijetee i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge radnike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je, prema posebnim propisima ili pravilima struke, bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

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

- prihvatiti osposobljavanje i provjeru znanja radi ostvarenja rada na siguran način, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i naputaka proizvođača sredstava rada, te prihvatiti svaku provjeru koja je u vezi sa zaštitom zdravlja i zaštitom na radu,
- raditi s dužnom pozornošću na način koji ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika te sigurnost opreme i uređaja,
- upotrebljavati i održavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje, održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na kvarove i nedostatke na uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima, kao i na neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti ili uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
- pristupiti zdravstvenim ili psihofizičkim pregledima u koje je uključen, sukladno radnom mjestu,
- prilikom zasnivanja radnog odnosa i u tijeku rada upoznati Poslodavca i nadležnog liječnika s tjelesnim nedostacima ili bolestima koje kod obavljanja određenih poslova mogu uzrokovati posljedice po njegov život i zdravlje ili njegovu okolinu,
- upozoriti suradnike koji su mu dodijeljeni za obavljanje rada na opasnosti koje su povezane s obavljanjem njihova posla i na propise kojih se treba pridržavati prigodom rada na tim poslovima u cilju sprječavanja ozljeda,
- podvrgnuti se provjeri je li pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolesti,
- pridržavati se odredbi o zabrani pušenja te svih propisa i mjera za sprječavanje požara.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 48.

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

(2) Zaštita privatnosti radnika provodi se u skladu sa zakonom.

(3) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti, a izmijenjeni podaci moraju se odmah pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi Poslodavca.

Članak 49.

(1) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

(7) Poslodavac, osoba iz stavka 6. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive

Članak 50.

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

3. Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije**Članak 51.**

(1) Kod Poslodavca je zabranjena izravna i neizravna diskriminacija svih radnika zaposlenih kod njega, kao i osoba koje traže zaposlenje.

(2) Diskriminacijom se smatra postupanje kojim bi određena osoba bila stavljena u nepovoljniji položaj na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

(3) Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije radnika provode se u skladu sa ovim pravilnikom i zakonom.

Članak 52.

(1) Diskriminacijom se smatraju i uznemiravanje i spolno uznemiravanje.

(2) Uznemiravanje radnika je svako neželjeno ponašanje iz članka 52. stavka 2. ovoga Pravilnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Spolnim uznemiravanjem radnika smatra se svako verbalno, neverbalno ili tjelesno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Svako radnikovo uznemiravanje ili spolno uznemiravanje drugih radnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

(5) Ako se utvrdi da se radi o blažem obliku uznemiravanja i ako se može pretpostaviti da se uznemiravanje neće ponoviti, radniku se može dati pisano upozorenje zbog skrivljenog ponašanja.

(6) U slučaju da se utvrdi da se radi o težem obliku uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja, radniku koji je izvršio takvo uznemiravanje, ili ga kontinuirano ponavlja, može se dati izvanredni ili redoviti otkaz ugovora o radu.

(7) Uznemiravanje u tijeku rada i u vezi s radom smatra se osobito:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi,
- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova kojima se zaposlenik stavlja u ponižavajući položaj,
- ogovaranje, širenje glasina ili kleveta o drugom,
- uvrede, prijetnje, psovke i omalovažavanje,
- namjerno uskraćivanje informacija potrebnih za rad ili davanje dezinformacija te
- dodjeljivanje besmislenih, nerješivih zadataka, pretrpavanje i preopterećivanje zadacima ili ne dodjeljivanje zadataka.

(8) Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi radnici od svojih nadređenih i podređenih radnika, suradnika i svake treće osobe s kojom radnik dođe u doticaj u tijeku rada i u vezi s radom.

(9) Svi radnici su dužni, pri obavljanju poslova svojega radnog mjesta, ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiruju druge radnike te spriječiti uznemiravanje od strane drugih radnika i trećih osoba i o uznemiravanju obavijestiti zaduženu osobu.

(10) Ponašanje radnika koje nije u skladu s ovom odredbom predstavlja tešku povredu službene dužnosti.

(11) Radi zaštite privatnosti i dostojanstva radnika koji je podnio prijavu, postupak utvrđivanja uznemiravanja povjerljive je naravi.

4. Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika

Članak 53.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

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

(3) Svi podaci u postupku zaštite dostojanstva radniku su tajni.

Članak 54.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 55.

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

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

(3) Poslodavac je dužan u roku od 8 (osam) dana donošenja odluke od imenovanja osobe ovlaštene za zaštitu dostojanstva radnika, o odluci o imenovanju obavijestiti radnike.

(4) Kada Poslodavac odnosno osoba iz stavka 2. ovog članka primi pritužbu vezanu uz zaštitu njegovog dostojanstva, dužna je u roku 8 dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika, ako utvrdi da ono postoji.

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

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

(7) O usmenoj pritužbi sastavlja se bilješka koju potpisuje radnik koji je pritužbu podnio.

Članak 56.

(1) Ovlaštena osoba dužna je, radi utvrđivanja osnovanosti pritužbe i sprečavanja daljnjeg uznemiravanja, najkasnije sljedećeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe, pozvati radnika protiv kojega je pritužba podnesena da se o pritužbi očituje. O očitovanju radnika sastavlja se bilješka koju taj radnik potpisuje.

(2) Ovlaštena osoba, ako ocijeni da je to potrebno, provest će i druge radnje, poput suočenja radnika koji je podnio pritužbu i radnika na kojeg se pritužba odnosi, saslušati i druge osobe koje imaju saznanja o činjenicama vezanim za uznemiravanje i drugo, kako bi na dokazan način utvrdila navode iz pritužbe.

(3) Ako se pritužba radi uznemiravanja odnosi na osobu koja nije u radnom odnosu kod Poslodavca, Poslodavac će poduzeti odgovarajuće mjere radi utvrđenja činjeničnog stanja iz pritužbe, imajući na umu zaštitu dostojanstva radnika Poslodavca.

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

Članak 57.

(1) O postupku utvrđivanja uznemiravanja sastavlja se zapisnik na temelju kojeg ovlaštena osoba, ako je utvrdila uznemiravanje, donosi odluku o mjeri zaštite dostojanstva.

(2) O postupku saslušanja vodi se zapisnik koji potpisuju osoba koja vodi postupak i saslušavana osoba. Na prijedlog osobe koja provodi postupak, moguće je zapisnički utvrditi kako su osobe mirno riješile spor, jer su obostrano utvrdile da u određenom ponašanju nije bilo uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

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

Članak 58.

- (1) Odluka o mjeri mora se donijeti u roku od osam dana od dana primitka pritužbe o uznemiravanju.
- (2) Ako ovlaštena osoba u roku iz prethodnog stavka ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzela očito neprimjerene, radnik koji je 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.
- (3) Za vrijeme prekida rada iz stavka 2. ovog članka, zaposlenik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
- (4) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije bilo povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 3. ovog članka.
- (5) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Članak 59.

(1) Uzimajući u obzir sve okolnosti konkretnog slučaja, ovlaštena osoba, kada utvrdi da uznemiravanje radnika postoji, predlaže poslodavcu neku od sljedećih mjera o zaštiti dostojanstva:

- usmeno upozorenje radnika koji je izvršio uznemiravanje;
- pisano upozorenje radniku koji je izvršio uznemiravanje uz zabranu svakog drugog, osim strogo poslovnog obraćanja;
- pisano upozoriti radnika koji je izvršio uznemiravanje ili spolno uznemiravanje uz naznaku mogućnosti otkaza u slučaju nastavka takvog ponašanja;
- pokretanje postupka zbog povrede dostojanstva radnika;
- izmjena rasporeda rada tako da se izbjegne rad uznemiravanog i radnika koji je izvršio uznemiravanje;

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

Članak 60.

(1) U slučaju da je prijavljeno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu kod Poslodavca a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiranim radnikom, Poslodavac može, imajući u vidu sve okolnosti prijavljenog slučaja poduzeti sljedeće mjere:

- pisanim putem upozoriti prijavljenu osobu da će u slučaju ponovnog uznemiravanja poduzeti sve potrebne mjere za zaštitu radnika, uključujući i prekid poslovanja s tom osobom ili njegovim poslodavcem;
- o uznemiravanju obavijestiti poslodavca prijavljene osobe, odnosno druga nadležna tijela, i predložiti poduzimanje konkretnih mjera predviđenih propisima kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje.

5. Zaštita osoba s invaliditetom

Članak 61.

(1) Ako ovlašteno tijelo ocijeni da kod radnika postoji smanjena radna sposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, nadređeni radnik Poslodavca dužan je o tome obavijestiti direktora Poslodavca, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku drugo radno mjesto predviđeno aktima Poduzeća, čije poslove je on sposoban obavljati, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen.

(2) Direktor Poslodavca dužan je poslove radnog mjesta prilagoditi radniku iz stavka 1. ovoga članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada.

(3) Direktor Poslodavca dužan je radniku i nadležnom tijelu osigurati informacije koje su bitne za socijalni položaj radnika, u skladu sa zakonom.

6. Tajnost poslovnih i osobnih podataka

Članak 62.

- (1) Svi značajni podaci o poslovanju, bilo da su poslovne ili osobne naravi, o pojedinostima organizacije, kao i o poslovnom i proizvodnom programu i postupcima, kojima se u obavljanju svojih radnih obveza upoznaju i koriste radnici Poslodavca, smatraju se poslovnim tajnom.
- (2) Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovog članka, predstavlja povredu radne obveze.

VI. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA

1. Puno radno vrijeme

Članak 63.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Članak 64.

Odluku o rasporedu radnog vremena na radne dane, kao i o početku i kraju radnog vremena donosi Poslodavac.

Članak 65.

- (1) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.
- (2) Dnevno radno vreme radnika u pravilu traje od 7,00 do 15,00 sati, ako drukčije posebnom odlukom ne odredi direktor Poslodavca.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 66.

- (1) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.
- (2) Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Članak 67.

- (1) Radnik koji je zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme ostvaruje pravo na iste uvjete rada kao i radnik koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- (2) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s Poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (3) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Članak 68.

- (1) Poslodavac može radno vrijeme radnika koji radi u nepunom radnom vremenu rasporediti u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna ili samo u određene dane u tjednu.
- (2) 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.

3. Prekovremeni rad

Članak 69.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

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

(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

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

4. Raspored radnog vremena

Članak 70.

Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

Članak 71.

- (1) O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.
- (2) Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.
- (3) Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika kada je Poslodavac u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.
- (4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad, a radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Članak 72.

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

4. Preraspodjela radnog vremena

Članak 73.

- (1) Ako priroda 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.
- (2) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme, tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od četrdeset osam sati tjedno.
- (4) Iznimno od odredbe stavka 3. ovog članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- (5) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
- (6) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest mjeseci.
- (7) Poslodavac je obavezan radnike na koje se odnosi preraspodjela radnog vremena o tome izvijestiti najmanje tjedan dana prije početka takvog rada.
- (8) 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.

5. Korištenje radnog vremena

Članak 74.

- (1) Radnici su dužni pridržavati se odluke Poslodavca o trajanju i rasporedu dnevnog radnog vremena.
- (2) Poslodavac je ovlašten provoditi kontrolu radnog vremena glede početka i završetka radnog vremena na način koji određuje Poslodavac.
- (3) Radnik smije napustiti radno mjesto rada samo uz prethodnu dozvolu neposredno nadređenog.
- (4) Poslodavac vodi evidenciju o radnom vremenu svakog kod njega zaposlenog radnika, sukladno odredbama Zakona o radu i ovog Pravilnika.

VII ODMORI I DOPUSTI

1. Odmor/stanka

Članak 75

- (1) Radnik koji radi najmanje 6 (šest) sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na stanku u trajanju od 30 (trideset) minuta, koja se uračunava u radno vrijeme, ali ne mora biti u neprekidnom trajanju, a ne može se odrediti na početku niti na kraju radnog vremena.
- (2) Radnici koji su kod Poslodavca zaposleni u nepunom radnom vremenu, a čije ukupno dnevno radno vrijeme kod dva ili više poslodavca traje najmanje 6 (šest) sati, pravo na stanku ostvaruju kod Poslodavca razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Članak 76.

Vrijeme i način korištenja stanke određuje Poslodavac svojom posebnom odlukom o rasporedu radnog vremena.

2. Dnevni odmor

Članak 77.

Radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 (dvadeset i četiri) sata, sukladno zakonu.

3. Tjedni odmor

Članak 78.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 (četrdeset i osam) sati, koji u pravilu koristi subotom i nedjeljom.
- (2) Poslodavac će posebnom odlukom odrediti poslove na kojima se zbog specifičnih potreba djelatnosti Poslodavca mora raditi subotom i nedjeljom.
- (3) Radnicima koji rade na poslovima iz prethodnog stavka, umjesto subote i/ili nedjelje, kao razdoblje tjednog odmora utvrđuju se neki drugi dan/dani u tjednu.
- (4) Ako radnik zbog prijeke potrebe radi na dan ili dane tjednog odmora, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

4. Godišnji odmor

Članak 79.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna odnosno 20 (dvadeset dana), a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje pet tjedana.
- (2) Osoba s invaliditetom ima pravo za svaku kalendarsku godinu najmanje 5 (pet) tjedana plaćenog godišnjeg odmora.

Članak 80.

- (1) U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik, te dani plaćenog dopusta.

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

Članak 81.

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

(2) Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po sljedećim kriterijima:

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

• od 1-5 godina radnog staža	-1 (jedan) dan
• 5-10 godina radnog staža	-2 (dva) dana
• 10-15 godina radnog staža	-3 (četiri) dana
• 15-20 godina radnog staža	-4 (četiri) dana
• 20-25 godina radnog staža	-5 (pet) dana
• 25-30 godina radnog staža	-6 (šest) dana
• 30 i više godina	-7 (sedam) dana

2. Prema složenosti poslova

• za radnike koji obavljaju poslove odnosno radne zadatke s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima i za radnike koji obavljaju poslove visoke stručne spreme.....	6 dana
• za radnike koji obavljaju poslove više stručne spreme, odnosno poslove VKV radnika.....	5 dana
• za radnike koji obavljaju poslove srednje stručne spreme, odnosno poslove KV radnika.....	4 dana
• za sve ostale radnike.....	3 dana

3. S obzirom na posebne socijalne uvjete i status

• osobe s invaliditetom.....	2 dana
• radniku, posvojitelju ili staratelju za svako malodobno dijete.....	2 dana
• radnik roditelj ili skrbnik djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu.....	3 dana
• samohranom roditelju ili usvojitelju s jednim ili više djece do 10 godina starosti	3 dana
• hrvatskom branitelju iz Domovinskog rata.....	2 dana

4. S obzirom na posebne uvjete rada

• vozač komunalnog kamiona, upravitelj radnog stroja, fizički radnik/čistač, i svaki drugi radnik koji obavlja poslove radnog mjesta s povećanim stupnjem rizika po zdravlje, vlastitu sigurnost i sigurnost drugih ljudi i imovine, sukladno Procjeni rizika (popisu radnih mjesta za koja je utvrđeno postojanje rizika).....	2 dana
---	--------

Članak 82.

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

Članak 83.

(1) Okvirni plan odnosno odluku o korištenju godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom.

(2) Odluka odnosno plan iz prethodnog stavka može se mijenjati i/ili dopunjavati u toku kalendarske godine, a o čemu Poslodavac mora obavijestiti sve radnike.

(3) Odluku iz stavka 1. ovog članka Poslodavac objavljuje na oglasnoj ploči Poslodavca ili je na drugi način dostavlja svakom radniku najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(4) Godišnji odmor se u pravilu koristi u jednom dijelu, a moguće ga je koristiti i u više dijelova u dogovoru s Poslodavcem, o čemu odluku donosi direktor Poslodavca.

(5) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, obavezan je tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva (2) tjedna godišnjeg odmora neprekidno, osim ako se ne dogovori drukčije s direktorom Poslodavca.

- (6) Samo izuzetno, u slučaju potrebe, Poslodavac može na zahtjev radnika odobriti radniku korištenje godišnjeg odmora i prije donošenja odluke iz stavka 1. ovog članka.
- (7) Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i o razdoblju njegova korištenja.
- (8) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.
- (9) Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi primio da je radio.

Članak 84.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

5. Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 85.

- (1) Radnik koji nije ostvario pravo na puni godišnji odmor ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec dana trajanja radnog odnosa.
- (2) Razmjerni dio godišnjeg odmora računa se na način da se radniku odredi broj dana punog godišnjeg odmora na koji bi ostvarivao pravo, zatim se tako određen broj dana podijeli sa 12 (dvanaest) i pomnoži s brojem mjeseci za koje radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- (3) Pri računanju broja dana, najmanje polovica dana zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
- (4) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (5) Iznimno, radnik kojemu prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, bez obzira na trajanje radnog odnosa, osim u slučaju odlaska u mirovinu kada ima pravo na puni godišnji odmor.
- (6) Pravo na razmjerni dio godišnji odmor ostvaruju radnici :
- koji se prvi put zapošle 1. srpnja i nakon toga,
 - koji imaju prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, a kod drugog poslodavca se zaposle 1. srpnja i nakon toga,
 - kojima prestaje radni odnos neovisno od toga kada taj radni odnos prestaje tijekom kalendarske godine

6. Odluka o korištenju godišnjeg odmora

Članak 86.

- (1) Odluka o korištenju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto.
- (2) Ako se radnik privremeno ne nalazi na radnom mjestu ili mu je nemoguće odluku i stavka 1. ovog članka dostaviti na ruke, odluka će mu se dostaviti na adresu prebivališta ili boravišta pute pošte.

7. Prekid godišnjeg odmora

Članak 87.

- (1) Započeto korištenje godišnjeg odmora prekinuto zbog nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlašteni liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora, te radnik može u istoj kalendarskoj godini nastaviti godišnji odmor nakon prestanka razloga spriječenosti, o čemu mora obavijestiti direktora Poslodavca.
- (2) U slučaju prekida korištenja godišnjeg odmora radnik je dužan vratiti se na rad u skladu s odlukom o korištenju godišnjeg odmora, bez obzira koliko dana neiskorištenog godišnjeg odmora mu je preostalo.
- (3) O novom vremenu korištenja prekinutog godišnjeg odmora odlučuje direktor Poslodavca.

8. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 88.

(1) Ako radnik, u slučaju prestanka ugovora o radu, kod Poslodavca nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti ili djelomično, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

(2) Naknada za neiskorišteni godišnji odmor iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

9. Prenošnje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 89.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće kalendarske godine, sukladno odredbama ovog Pravilnika i odluci direktora Poslodavca.

(2) Godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine koji nije iskorišten ili je prekinut zbog korištenja privremene nesposobnosti za rad, rodiljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, te dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora iz prethodne kalendarske godine koji nije iskorišten ili je prekinut zbog korištenja, rodiljnog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta, te dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju radnik ima pravo iskoristiti najkasnije do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

10. Plaćeni dopust

Članak 90.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust uz naknadu plaće do ukupno najviše 7 (sedam) radnih dana za važne osobne potrebe.

(2) Na pisani zahtjev radnika o pravu na plaćeni dopust odlučuje direktor Poslodavca.

(3) Iznimno od stavka 2. ovoga članka direktor Poslodavca može odobriti plaćeni dopust i na temelju usmenog zahtjeva radnika ako se radi o hitnom slučaju a radnik nije u mogućnosti podnijeti pisani zahtjev. U tom će slučaju direktor Poslodavca u roku od osam dana donijeti odluku o plaćenom dopustu.

(4) Plaćeni dopust koristi se uvijek u vrijeme ili neposredno nakon nastupa događaja zbog kojeg radnik ima pravo na taj dopust, a ako je u to vrijeme na godišnjem odmoru ili bolovanju, nema pravo na plaćeni dopust.

Članak 91.

(1) Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova nazočnost te u skladu s odredbama ovog Pravilnika, Zakona o radu ili Kolektivnog ugovora.

(2) Razdoblje odsutnosti s rada prema stavku 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

Članak 92.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust za sljedeće važne osobne potrebe, u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka radnika.....5 (pet) dana
- za svako rođenje djeteta.....5 (pet) dana
- smrt supružnika, djeteta, posvojenika, roditelja, očuha ili maćehe, posvojitelja, brata ili sestre i unuka.....5 (pet) dana
- teže bolesti supružnika, djeteta, posvojitelja, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, unuka ili osobe s kojom živi u zajedničkom domaćinstvu.....5 (pet) dana
- smrt djeda ili bake, te roditelja supružnika.....3 (tri) dana
- selidbe.....3 (tri) dana
- obrazovanje ili stručno osposobljavanje i usavršavanje na koje je

- radnik upućen od strane poslodavca, za pripremu i polaganje ispita.....5 (pet) dana
- za svako dobrovoljno davanje krvi.....3 (tri) dana
- za otklanjanje štete prouzročene elementarnom nepogodom.....5 (pet) dana
- za polaganje državnog stručnog ispita ili stjecanje certifikata za rad na odgovarajuće radno mjesto.....7 (sedam) dana
- (2) Radnik upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje za pripremanje i polaganje ispita ima pravo na plaćeni dopust do 15 radnih dana godišnje.
- (3) O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti Poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

Članak 93.

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

Članak 94.

Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

11. Neplaćeni dopust

Članak 95.

- (1) Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust u trajanju do najviše 60 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca, osim ako Poslodavac ocijeni svrsishodnim odobriti duži rok.
- (2) Neplaćeni dopust odobrava direktor Poslodavca. Kod razmatranja zahtjeva za neplaćeni dopust potrebno je voditi računa o naravi posla, obvezama i interesima Poslodavca.
- (3) Radnik ima pravo tijekom kalendarske godine na dopust za vlastito školovanje u skladu s odredbama ovog Pravilnika, Zakona o radu i /ili Kolektivnih ugovora.
- (4) Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta radnikova prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije propisano.
- (5) Sa zadnjim danom rada radnika se odjavljuje s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja ako zakonom nije drukčije određeno.
- (6) Ako se radnik u skladu s odlukom o neplaćenom dopustu pravodobno ne vrati na rad kod Poslodavca, direktor Poslodavca otkazuje radniku ugovor o radu u skladu s odredbama ovoga Pravilnika.

Članak 96.

- (1) Iznimno od članka 96. ovoga Pravilnika te u skladu s odredbama ovog Pravilnika, Zakona o radi i /ili Kolektivnog ugovora radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana za pružanje osobne skrbi članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.
- (2) Pod istim kućanstvom smatra se zajednica osoba određena propisom kojim je propisana socijalna skrb.
- (3) U svrhu odobravanja dopusta iz stavka 1. ovoga članka direktor Poslodavca treba zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 1. ovoga članka.
- (4) Tijekom korištenja razdoblja prava na neplaćeni dopust prema stavku 1. ovoga članka Poslodavac ne smije odjaviti radnika iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

VIII EVIDENCIJA O RADNICIMA

Članak 97.

- (1) Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnom vremenu i o radnicima koji su kod njega zaposleni, od dana početka rada radnika i vodi je sve do dana prestanka radnog odnosa, sukladno Zakonu o radu.
- (2) Evidenciju iz stavka 1. ovog članka Poslodavac čuva kao dokumentaciju trajne vrijednosti.
- (3) Radnik ima pravo uvida u ovu evidenciju.

IX PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I OSTALI PRIMICI RADNIKA

1. Plaća radnika

Članak 98.

- (1) Plaća je novčani primitak koji radnik za obavljene rad ostvaruje kod Poslodavca mjesečno u bruto iznosu temeljem ovog Pravilnika, ugovora o radu, sukladno zakonu.
- (2) Ako je visina plaće različito određena Ugovorom o radu, ovim Pravilnikom ili drugim pravovaljanim dokumentom, primjenjuje se za radnika najpovoljnija plaća, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (3) Plaća radnika sastoji se od:
- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi
 - dodatka na plaću za radni staž
 - dodatka na plaću za posebno otežane uvjete rada
 - uvećanja plaće po osnovi izvršavanja poslova i radnih zadataka (stimulativni dio)
- (4) Plaća u smislu ovoga Pravilnika je plaća u brutoiznosu, koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.
- (5) Osnovi i mjerila za isplatu plaće radnika nisu poslovna tajna.
- (6) Odredba ugovora o radu, pravilnika o radu ili drugog pravnog akta kojom bi bila ugovorena poslovna tajna za osnove i mjerila za isplatu plaće radnika, ništetna je.

2. Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 99.

- (1) Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i radnim zadacima radnog mjesta na kojem radnik radi, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (2) Osnovna plaća iz stavka 1. ovog članka predstavlja bruto plaću.
- (3) Osnovna plaća ne može biti manja od visine minimalne plaće utvrđene posebnim propisom.
- (4) Prema složenosti poslova radna mjesta raspoređena su u rasponu koeficijenta složenosti poslova od **1,00 do 3,10**
- (5) Osnovicu za izračun plaće utvrđuje posebnom odlukom Uprava odnosno direktor Poslodavca uz prethodnu suglasnost Nadzornog odbora Poslodavca.
- (6) Koeficijenti složenosti poslova radnog mjesta radnika utvrđuju se posebnom odlukom direktora Poslodavca uz prethodnu suglasnost Nadzornog odbora Poslodavca.
- (7) Radnik ostvaruje pravo na uvećani koeficijent složenosti poslova radnog mjesta kada navršši radni staž u trajanju od:
- od 20 do 29 godina za 4%
 - od 30 do 34 godina za 8%
 - od 35 i više godina za 10%
- (8) Radnik ostvaruje pravo na uvećanje koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta po osnovu stupnja obrazovanja, ako znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem radnik radi i ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi, i to:
- za poslijediplomski studij (univ.spec./mr.sc.) za 8%
 - za znanstveni stupanj doktora znanosti (dr.sc.) za 15%
- (9) Pod uobičajenim radnim učinkom podrazumijeva se izvršavanje poslova koje radnik obavlja, a na temelju plana i programa rada, organizacije poslovanja te naputaka i naloga Poslodavca i neposredno nadređenog radnika.

3. Dodaci na osnovu plaću

Članak 100.

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

Članak 101.

(1) U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi blagdanom ili neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom, noću, nedjeljom ili prekovremeno, ima pravo na sljedeće povećanje osnovne plaće za ostvarene sate rada kako slijedi:

- za rad blagdanom i neradnim danom utvrđenim zakonom 150%
- za rad nedjeljom 50%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad noću 40%
- za rad subotom (ukoliko nije utvrđen drugačiji raspored tjednog radnog vremena) 25%
- za rad u drugoj smjeni ukoliko radnik tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca posao obavlja u različitim smjenama 10%

(2) Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi iz stavka 1. ovog članka, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta slobodnog).

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

(4) Pod noćnim radom iz ovoga članka smatra se rad između 22,00 i 06,00 sati sljedećeg dana.

(5) Radom u smjenama (smjenski rad) smatra se svakodnevni redovni rad radnika prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca koji radnik obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca u prijedopodnevnom (prva smjena), poslijepodnevnom (druga smjena) ili noćnom (treća smjena) dijelu dana.

(6) Prekovremenim radom, kad je rad radnika organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, smatra se svaki sat rada duži od 8 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom i nedjeljom

Članak 102.

(1) Osnovna plaća radnika povećava se za sate rada ostvarene u uvjetima težim od uobičajenih uvjeta rada radnog mjesta na kojem radnik radi, a koji postoje kod sljedećih poslova koje radnik obavlja kod Poslodavca: održavanje javnih zelenih i prometnih površina, održavanje sustava za odvodnju oborinskih voda, održavanje groblja, komunalne opreme i dječjih igrališta, prikupljanje komunalnog otpada, košnja trave i održavanje javnih zelenih površina.

(2) Visina dodatka za otežane uvjete rada utvrđuje se kako slijedi:

- rad na temperaturi nižoj od -5°C ili višoj od 35 °C (prema podacima DHMZ na dan rada) 5%
- rad sa štetnim kemikalijama 5%
- rad na kosini iznad 3m visine 5%
- rad na visini iznad 10m 10%
- rad u uvjetima nagle i učestale promjene okolne temperature 5%

(3) Ukoliko se rad radnika obavlja uz istodobno više otežanih uvjeta, dodaci se kumuliraju, ali najviše do visine od 10%.

Članak 103.

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

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

(3) Isplatu i visinu stimulativnog dijela plaće u svakom pojedinom slučaju utvrđuje direktor Poslodavca uz suglasnost Nadzornog odbora Poslodavca.

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

4. Naknada plaće

Članak 104.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih ovim Pravilnikom, zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, i to:

- za vrijeme godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,

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

Članak 105.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, sukladno važećim propisima o zdravstvenom osiguranju.
- (2) Ako je radnik odsutan s posla zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće na teret Poslodavca u visini 85 % od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo bolovanje.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu u 100% iznosu plaće kao da je na radu pripada radniku kada je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Članak 106.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom Poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.
- (2) Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi primio da je radio, odnosno na prosječnu mjesečnu plaću ostvarenu u prethodna tri mjeseca, uračunajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad, ovisno o tome što je povoljnije za radnika, osim u slučaju iz članka 107. ovog Pravilnika.
- (4) Naknada plaće je u smislu ovoga Pravilnika, naknada plaće u brutoiznosu koja se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.
- (5) Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 70 posto prosječne plaće u prethodna tri mjeseca u slučaju prekida rada uslijed izvanrednih okolnosti (potres, poplava, epidemija i sl.).

5. Rokovi i razdoblje isplate plaće

Članak 107.

- (1) Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.
- (2) Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se najkasnije petnaestoga dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.
- (3) Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

6. Zabrana prijeboja

Članak 108.

- (1) Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.
- (2) Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

7. Primici radnika na temelju radnog odnosa

7.1. Troškovi prijevoza na posao i s posla i uporabe privatnog automobila u poslovne svrhe

Članak 109.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla (u daljnjem tekstu: naknada troškova prijevoza), pod uvjetom da je udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno

boravišta do mjesta rada najmanje dva kilometra, a temeljem pisane izjave radnika o pravu na naknadu troškova prijevoza.

(2) Ukoliko je udaljenost odnosno boravište radnika udaljeno od mjesta rada manje od dva kilometra, radnik nema pravo na troškove prijevoza bez obzira da li ima organizirani mjesni ili međumjesni javni prijevoz.

(3) Prebivalište odnosno boravište radnika u smislu ovoga članka je prebivalište, odnosno boravište radnika, sukladno Zakonu o prebivalištu.

(4) Naknada za troškove prijevoza se isplaćuje zajedno s isplatom plaće za prethodni mjesec.

(5) Iznos naknade za prijevoz umanjuje se sukladno danima kada radnik nije radio i kada je koristio službeni automobil za odlazak ili dolazak s posla o čemu se vode odgovarajuće evidencije.

(6) Radnik koji ima mjesto stanovanja različito od mjesta rada ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini najniže cijene međumjesne mjesečne karte za određenu relaciju na način da se ista preračunava u cijenu koštanja pojedinačnog dolaska na posao i odlaska s posla.

(7) Radnik koji ima mjesto stanovanja u mjestu rada ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene mjesečne karte javnog gradskog prijevoza za mjesni prijevoz na način da se ista preračunava u cijenu koštanja pojedinačnog dolaska na posao i odlaska s posla.

(8) Udaljenost se u smislu ovoga članka utvrđuje na temelju kartografske podloge Google Maps putem stranice <https://www.google.com/maps> i to kao pješačka ruta koja omogućava sigurno kretanje pješaka od mjesta prebivališta odnosno boravišta sa koga radnik dolazi do mjesta rada.

(9) Ako zaposlenik ima pravo korištenja privatnog automobila u službene svrhe, nadoknadit će mu se troškovi u najvećem iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

(10) Kada će radnik koristiti privatni automobil u službene svrhe određuje poslodavac.

(11) Ako na određeno lokaciji ili relaciji nema organiziranog javnog prijevoza, a radnik objektivno ima troškove u svezi sa plaćanjem prijevoza na posao i s posla, Poslodavac će odrediti novčani iznos naknade troškova koji će se radniku isplatiti, vodeći računa o iznosima koji se za slične ili iste udaljenosti isplaćuju drugim radnicima.

(12) U slučaju da se naknadnom provjerom utvrdi da radnik ne stanuje na prijavljenoj adresi, a ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza, isto pravo će mu se uskratiti uz obvezu povrata isplaćenog iznosa.

(13) Isplata troškova prijevoza iz ovog članka vrši se na račun radnika na temelju vjerodostojne isprave (račun, obračun, potvrda o cijeni karata i dr.).

7.2. Naknada troškova za službeni put

Članak 110.

(1) Radniku koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvu pripada pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknada troškova noćenja, u skladu s posebnim propisima.

Članak 111.

Troškovi noćenja priznaju se u visini stvarnih troškova, temeljem priloženih računa, u pravilu do visine cijene odgovarajućeg hotela.

Članak 112.

Radnik je dužan u roku od 3 (tri) dana od dana povratka sa službenog puta ispostaviti Poslodavcu obračun troškova službenog puta s priloženim računima.

Članak 113.

Dnevnicu za službeni put u zemlji isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa utvrđenog poreznim propisima.

Članak 114.

Dnevnicu za službeni put u inozemstvu isplaćuje se u neoporezivoj visini propisanoj Odlukom o visini dnevnica za službeno putovanje u inozemstvu za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna.

7.3. Jednokratne naknade-solidarna pomoć

Članak 115.

- (1)Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na jednokratnu naknadu odnosno solidarnu pomoć u slučajevima smrti radnika ili smrti člana njegove uže obitelji (supružnici, roditelji ,djeca, braća i sestre) u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.
- (2)Na način iz prethodnog stavka odredit će se jednokratna naknada odnosno solidarna pomoć koju će Poslodavac isplatiti u slučajevima nastanka teže invalidnosti radnika.
- (3) Poslodavac će isplatiti radniku jednokratnu naknadu odnosno solidarnu pomoć u slučaju bolovanja dužeg od 90 dana, koje bolovanje se mora odnositi na jednu kalendarsku godinu.
- (4)Radnik ima pravo na novčanu naknadu za rođenje djeteta u maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

7.4.Naknada u slučaju smrti

Članak 116.

- (1)Obitelj zaposlenika ima pravo na pomoć u slučaju:
 - smrti zaposlenika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja rada - 5 prosječnih mjesečnih bruto plaća i troškovi pogreba,
 - smrti zaposlenika - 3 prosječne mjesečne bruto plaće i troškovi pogreba.
- (2)Troškovima pogreba iz stavka 1. alineje 2. ovoga članka razumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine dvije prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske prema posljednje objavljenim podacima.

Članak 117.

- (1)Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta ili roditelja, očuha ili maćehe u visini jedne prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske u prethodna tri mjeseca prema posljednjim objavljenim podacima.
- (2)Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti člana uže obitelji radnika (roditelja bračnog druga, roditelja umrlog bračnog druga, drugih predaka i potomaka u izravnoj liniji te punoljetne osobe kojoj je porezni obveznik imenovan skrbnikom prema posebnom zakonu) u najvećem iznosu za koji se prema propisima ne plaća porez.

Članak 118.

Poslodavac će, odnosno zakonskom staratelju djece radnika, koji je izgubio život u obavljanju poslova odnosno rada kod Poslodavca , jednokratno isplatiti 6 prosječnih bruto mjesečnih plaća, te stipendiju za vrijeme redovnog školovanja u iznosu za koji se prema propisima ne plaća porez.

7.5.Terenski dodatak

Članak 119.

- (1)Za vrijeme rada izvan područja općine Kistanje za udaljenost najmanje 30 km i izvan mjesta njegova prebivališta ili boravišta, radnik ima pravo na terenski dodatak u neoporezivom iznosu propisanom Zakonom.
- (2)Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju

7.6.Naknada za podmirivanje troškova prehrane zaposlenika

Članak 120.

- (1)Poslodavac može radniku isplatiti novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane mjesečno u najvećem iznosu na koji se ne plaća porez, sukladno važećem Pravilniku o porezu na dohodak.
- (2)Pravo na isplatu novčane paušalne naknade ima radnik koji je zaposlen u mjesecu u kojem se vrši isplata.
- (3) Odluku o isplati naknade iz ovoga članka donosi direktor Poslodavca uz prethodnu suglasnost Nadzornog odbora Poslodavca i Skupštine Društva.

7.7. Osiguranje zaposlenika**Članak 121.**

- (1) Radnici moraju biti kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja, posljedica ozljeda na radu i profesionalne bolesti.
- (2) Poslodavac osigurava pravo svakom radniku na godišnji sistematski pregled.
- (3) Troškovi iz stavka 1. i 2. ovog članka su na teret Poslodavca.

7.8. Jubilarne nagrade**Članak 122.**

- (1) Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade.
- (2) Jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se radnicima za ukupan neprekidni radni staž kod Poslodavca u visini najvišeg iznosa neoporezive isplate jubilarne nagrade u skladu s važećim poreznim propisima, kako slijedi:
- 10 godina radnog staža – do 199,09 eura
 - 15 godina radnog staža – do 265,45 eura
 - 20 godina radnog staža – do 331,81 eura
 - 15 godina radnog staža – do 398,17 eura
 - 20 godina radnog staža – do 464,53 eura
 - 35 godina radnog staža – do 530,90 eura
 - 40 godina radnog staža i svakih narednih 5 godina – do 663,62 eura
- (3) Ukupni staž kod Poslodavca je tekući radni staž radnika zaposlenog u trgovačkom društvu Komunalno poduzeće Kistanje d.o.o. za komunalne djelatnosti.
- (4) Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka s plaćom za mjesec u kojem je stekao pravo na isplatu jubilarne nagrade.

7.9. Prigodna nagrada**Članak 123.**

- (1) U povodu Dana Svetog Nikole radniku roditelju/posvojitelju, na ime dara za djecu, svakom djetetu starosti do 15 godina, a koje je do 31.12. tekuće godine navršilo 15 godina starosti, isplatiti će se sredstva u najvećem iznosu na koji se, prema Pravilniku poreza na dohodak, ne plaća porez.
- (2) Pravo iz stavka 1. ovog članka ostvaruju i djeca radnika koja su starija od 15 godina, koja su s teškoćama u razvoju.

Članak 124.

- (1) Za božićne blagdane radnici ostvaruju pravo na isplatu prigodne nagrade (Božićnice).
- (2) Prigodna nagrada iz st.1. ovog članka isplaćuje se u 1/2 najvećeg neoporezivog godišnjeg iznosa prigodne nagrade prema Zakonu o porezu na dohodak i Pravilniku o porezu na dohodak.
- (3) Pravo na isplatu prigodne nagrade iz stavka 1. ovog članka ima radnik koji je u radnom odnosu na dan donošenja odluke o isplati božićnice.

7.10. Dar u naravi**Članak 125.**

- (1) Poslodavac može radnika darovati jednom godišnje u naravi u vrijednosti koja ne prelazi iznos na koji se, prema propisima, ne plaća porez.
- (2) Pravo na isplatu dara u naravi ima zaposlenik koji je u radnom odnosu na dan donošenja odluke o isplati dara u naravi.

7.11. Nagrade učenicima i studentima**Članak 126.**

Poslodavac može isplatiti mjesečnu nagradu učenicima i studentima za vrijeme prakse u najvećem iznosu na koji se, prema propisima, ne plaća porez.

7.12. Naknada za godišnji odmor**Članak 127.**

- (1) Radniku pripada pravo na naknadu za korištenje godišnjeg odmora.

(2) Naknada iz stavka 1. ovog članka odnosno regres se isplaćuje u 1/2 najvećeg neoporezivog godišnjeg iznosa prigodne nagrade prema Zakona o porezu na dohodak i Pravilniku o porezu na dohodak.

(3) Regres iz stavka 2. ovoga članka isplatit će se u cijelosti, jednokratno, u pravilu najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

(4) Regres se isplaćuje svim radnicima jednako neovisno o broju dana godišnjeg odmora, osim kada radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora. Tada ostvaruje pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovog članka, razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

(5) Pravo na isplatu regresa imaju svi radnici koji su u radnom odnosu na dan kada se donosi odluka o isplati regresa.

7.13. Otpremnina kod odlaska u mirovinu

Članak 128.

(1) Kad radnik odlazi u mirovinu pripada mu pravo na otpremninu u visini od 3 prosječnih bruto plaća po radniku u Republici Hrvatskoj prema posljednjim objavljenim podacima.

(2) U zadnjoj godini mirovinskog staža (prije odlaska u starosnu mirovinu) ne može se umanjiti plaća radniku bez obzira na eventualnu promjenu radnog mjesta.

7.14. Otpremnina zbog prestanka radnog odnosa

Članak 129.

(1) Radnik kojem je prestao radni odnos zbog poslovnih, organizacijskih, odnosno posebnih potreba rada, nakon isteka roka u kojem je bio na raspolaganju ima pravo na otpremninu u visini najmanje 1/3 prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca prije stavljanja na raspolaganje za svaku navršenu godinu radnog staža kod Poslodavca, a najviše do 10 prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa.

(2) Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se radniku najkasnije 15 dana nakon prestanka radnog odnosa.

X IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 130.

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

(2) Poslodavac će posebnom odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, potrebnu opremu i istraživanje mogućnosti tehničkih unapređenja, ukoliko kod Poslodavca ima radnika koji pokazuje interes za stvaranje izuma i istraživanje za potrebe Poslodavca.

(3) Izumi ostvareni na radu i u svezi s radom pripadaju Poslodavcu, a radniku pripada pravo na nagradu.

(4) Ako je radnik ostvario izum izvan rada ili koji nema veze s radom, a u vezi je s djelatnošću Poslodavca, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

(5) Poslodavac je dužan isplatiti nagradu radniku ako je prihvatio tehničko unapređenje koje je radnik predložio, koja nagrada će se utvrditi ugovorom.

XI ZAŠTITA PRAVA RADNIKA-DOSTAVLJANJE PISMENA

Članak 131.

(1) Pismena (rješenje, odluka, i drugi akti Poslodavca) u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa dostavljaju se radniku neposrednom predajom na radnom mjestu.

(2) Potvrdu o izvršenom dostavljanju pismena potpisuju osoba koja obavlja dostavu i radnik.

(3) Potpis o preuzimanju pismena radnik stavlja na dostavnici ili pojedinačnom aktu koji mu se uručuje ili na potvrdi o preuzimanju pismena i sam treba navesti datum primitka pismena.

- (4) Ako radniku pismeno nije bilo moguće dostaviti na radnom mjestu potrebno mu je dostaviti ga preporučeno poštom na njegovu adresu prebivališta ili boravišta.
- (5) U slučaju odbijanja prijema pismena kod poštanske dostave, nepoznate adrese ili ne preuzimanja pismena u određenom roku od strane poštanske službe, dostavljanje će se obaviti isticanjem pismena na oglasnoj ploči Poslodavca.
- (6) Kada je pismeno istaknuto na oglasnoj ploči Poslodavca zbog okolnosti iz stavka 5. ovoga članka, dostavljanje se smatra obavljenim istekom roka od tri (3) dana od dana isticanja pismena.
- (7) Prilikom isticanja pismena na oglasnoj ploči Poslodavca potrebno je voditi računa o zaštiti osobnih podataka radnika u skladu s propisima te je prekomjerne osobne podatke koji nisu važni za predmet potrebno odgovarajuće zaštititi odnosno zatamniti (OIB, adresu, kontakt podatke).
- (8) Poslodavac može radniku dostaviti pismena u elektroničkom obliku, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da Poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio i da ih je radnik primio, osim u slučaju kada se radi o obveznoj osobnoj dostavi.

XII NAKNADA ŠTETE

Članak 132.

- (1) Radniku koji u radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu dužan je štetu naknaditi.
- (2) Ako štetu uzrokuje više radnika - svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom za štetu odgovaraju solidarno.
- (5) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti odnosno procjenom.
- (6) Provjera visine štete može se povjeriti ovlaštenom vještaku.
- (7) Radnik koji u radu ili u vezi sa radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.
- (8) Ako radnik pretrpi štetu u radu ili u vezi sa radom, Poslodavac je dužna radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.
- (9) Pravo na naknadu štete iz stavka 8. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XIII ODGOVORNOST RADNIKA ZA POVREDU IZ RADNOG ODNOSA

Članak 133.

- (1) Radnik odgovara za počinjenu povredu iz radnog odnosa ako povjerene mu poslove ne obavlja savjesno, stručno i u predviđenim rokovima, ako se ne pridržava zakona i drugih propisa ili pravila o ponašanju za vrijeme rada ili u vezi sa radom.
- (2) Kaznena odgovornost ne isključuje odgovornost za povredu iz radnog odnosa ako kazneno djelo koje je predmet kaznenog postupka ujedno predstavlja i povredu obveze iz radnog odnosa.
- (3) Oslobođenje od kaznene odgovornosti ne pretpostavlja oslobađanje od odgovornosti za povredu obveze iz radnog odnosa ako je izvršeno djelo propisano kao povreda obveze iz radnog odnosa.
- (4) Povrede obveze iz radnog odnosa mogu biti lake i teške.
- (5) Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se :
1. ne izvršavanje naloga i /ili obveze iz ugovora o radu ili naloga nadređenog radnika i/ili direktora Poslodavca,
 2. neopravdano neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
 3. nesavjesno i nemarno obavljanje posla kojim je prouzročena šteta Poslodavcu ili trećim osobama,
 4. nesavjesno ili nemarno obavljanje posla zbog čega je nastupila smrt ili oštećenje zdravlja druge osobe,
 5. učestalo nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
 6. nezakonito i nemarno raspolaganje sredstvima, dokumentima, te nesvrshodno i neodgovorno korištenje sredstava za rad,
 7. neopravdano izostajanje s rada 3 dana uzastopno,
 8. neopravdano izostajanje s rada 5 radnih dana tijekom kalendarske godine,

9. zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
10. konzumiranje alkohola za vrijeme rada ili dolazak na rad u pijanom stanju,
11. otuđenje ili uništavanje imovine Poslodavca,
12. izazivanje nereda, tučnjave, te grubi i necivilizirani odnos prema drugim radnicima ili strankama,
13. sudjelovanje u nezakonitom štrajku,
14. protupravno pribavljanje imovinske koristi, povlastice ili druge pogodnosti u vezi s radom,
15. zloupotreba položaja (radnog mjesta) ili danog ovlaštenja,
16. krivotvorenje službene dokumentacije,
17. neovlašteno izdavanje radnog naloga i/ili drugih dokumenata,
18. odavanje poslovne tajne ili drugog podatka vezanog za poslovanje Društva bez odobrenja Poslodavca,
19. kršenje propisa zaštite na radu i zaštite od požara ili obveze utvrđene odredbama Pravilnika o zaštiti na radu,
20. odbijanje suradnje s drugim radnicima i/ili iznošenje netočnih i lažnih informacija o drugim radnicima,
21. često ometanje drugih radnika Poslodavca u radu,
22. neprimjereno ponašanje i postupanje koje šteti ugledu Poslodavca, posebno kod drugih radnika, drugih pravnih osoba i stranaka Poslodavca,
23. ponašanje koje predstavlja diskriminaciju, povredu dostojanstva, uznemiravanje po bilo kojoj osnovi, verbalno, neverbalno ili fizičko, spolno uznemiravanje i svako drugo neželjeno ponašanje koje ima za cilj stavljanje ili mogućnost stavljanja radnika u nepovoljniji položaj,
24. iznošenje netočnih ili lažnih informacija o poslovanju Poslodavca,
25. neprijavljivanje ili poticanje, počinjenja i/ili pomaganja izvršavanja kaznenog djela kojega od radnika,
26. neprijavljivanje ili poticanje, počinjenja i/ili pomaganja u kršenju kojega od pozitivnih zakonskih propisa i/ili akata Poslodavca,
27. nepoduzimanje radnje koje je radnik dužan poduzeti kao nadređeni radnik, rukovoditelj ili radnik s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima u okviru svojih ovlaštenja,
28. sve druge teže povrede radne obveze kojima se uzrokuje poremećaj odnosa u obavljanju poslova, onemogućava ili otežava rad drugih radnika ili na bilo koji drugi način uzrokuje poremećaj u procesu rada ili narušava ugled Poslodavca.

XIV PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 134.

Radniku prestaje radni odnos na način i uz uvjete utvrđene Zakonom o radu.

Članak 135.

Ugovor o radu prestaje :

- smrću radnika
- prestankom Poslodavca
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada radnik navrší 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.

1. Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 136.

(1) Izvanrednim otkazom Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu na neodređeno vrijeme i ugovor o radu na određeno vrijeme bez obveze poštivanja otkaznog roka, ako zbog osobito teške

povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć.

(2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest (15) dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

(3) Prije donošenja odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu direktor Poslodavca dužan je omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od direktora Poslodavca da to učini.

(4) Radnik kojemu je izvanredno otkazan ugovor o radu nema pravo na otkazni rok niti pravo na otpremninu.

2.Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 137.

(1) Redoviti otkaz ugovora o radu može biti:

- poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu
- osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu
- otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika
- otkaz ugovora o radu zbog nezadovoljavanja radnika na probnom radu

(2) Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora vrsta je redovitog otkaza.

3.Poslovno uvjetovani otkaz ugovora o radu

Članak 138.

(1) Poslovno uvjetovanim otkazom Poslodavac otkazuje ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga.

(2) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu ugovora o radu direktor Poslodavca dužan je voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

(3) Radi utvrđivanja osobe kojoj je potrebno otkazati ugovor o radu, direktor Poslodavca dužan je za sve osobe koje su zaposlene na radnom mjestu za koje je potrebno iskazati višak, utvrditi kriterije iz stavka 2. ovoga članka i na temelju tako utvrđenih kriterija odrediti osobu kojoj će uz prethodnu suglasnost Nadzornog odbora biti otkazan ugovor o radu.

Članak 139.

Ako se u roku do šest (6) mjeseci od dana otkaza ugovora o radu zbog poslovno uvjetovanih razloga promijene okolnosti i kod Poslodavca ponovno nastane potreba za zapošljavanjem na istim poslovima, direktor Poslodavca dužan je radniku kojemu je otkazan ugovor o radu iz poslovno uvjetovanih razloga ponuditi sklapanje novoga ugovora o radu koji se sklapa u skladu s odredbama Zakona o radu.

4.Osobno uvjetovani otkaz ugovora o radu

Članak 140.

(1) Poslodavac može otkazati radniku osobno uvjetovanim otkazom ugovora o radu ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti.

(2) Radniku se može otkazati ugovor o radu osobno uvjetovanim otkazom ugovora o radu ako je došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, a kod Poslodavca ne postoje drugi odgovarajući poslovi koji se radniku mogu ponuditi.

(3) Okolnosti iz stavka 1. i 2. ovoga članka utvrđuju se aktima nadležnih tijela.

Članak 141.

Pravo na otkazni rok, otpremninu te ostala prava iz radnog odnosa pri otkazivanju ugovora o radu utvrđuju se i provode u skladu sa zakonskim odredbama, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu

5. Otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika

Članak 142.

- (1) Radniku koji krši obveze iz radnog odnosa otkazuje se redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika.
- (2) Prije redovitog otkazivanja iz stavka 1. ovoga članka direktor Poslodavca dužan je radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od direktora Poslodavca da to učini.
- (3) Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika direktor Poslodavca dužan je radniku dati mogućnost da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od direktora Poslodavca da to učini.

Članak 143.

Radnik kojemu se otkazuje ugovor o radu zbog skrivljenog ponašanja ima pravo na polovicu otkaznih rokova propisanih Zakonom o radu, a nema pravo na otpremninu.

6. Otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 144.

- (1) U slučaju kada Poslodavac otkaze ugovor o radu i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, radniku je obvezno ostaviti rok od najmanje osam (8) dana za izjašnjenje o ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.
- (2) Radniku se može dati otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora samo u opravdanim slučajevima.
- (3) Radnik ima pravo osporavati dopuštenost takvog otkaza pred nadležnim sudom i u slučaju kada je prihvatio ponudu Poslodavca.

7. Odlučivanje o prestanku ugovora o radu

Članak 145.

- (1) Prije donošenja odluke o otkazu ugovora o radu direktor Poslodavca dužan je u skladu sa zakonskim odredbama izvršiti obvezu savjetovanja odnosno traženja prethodne suglasnosti od Nadzornog odbora.
- (2) Odluke koje imaju za posljedicu prestanak ugovora o radu donosi u ime Poslodavca direktor Poslodavca uz prethodnu suglasnost Nadzornog odbora.
- (3) Prethodna suglasnost Nadzornog odbora nije potrebna u slučaju prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme i prestanka ugovora o radu po sili Zakona o radu.

8. Udaljavanje radnika od obavljanja poslova

Članak 146.

- (1) Ako direktor Poslodavca sazna da je protiv radnika pokrenut i vodi se kazneni postupak za neko od kaznenih djela, udaljit će radnika od obavljanja poslova do obustave kaznenog postupka, odnosno najduže do pravomoćnosti sudske presude, uz pravo na naknadu plaće u visini dvije trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri (3) mjeseca prije udaljenja od obavljanja poslova.
- (2) Postupanje iz stavka 1. ovoga članka može se temeljiti isključivo na pisanoj obavijesti nadležnog Državnog odvjetništva odnosno nadležnog Općinskog suda da je protiv radnika pokrenut kazneni postupak.

Članak 147.

Ako osoba u radnom odnosu kod Poslodavca bude pravomoćno osuđena za neko od kaznenih djela, Poslodavac će otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka izvanrednim otkazom ugovora o radu, u roku od petnaest (15) dana od dana saznanja za pravomoćnu osudu, a po proteku tog roka redovitim otkazom ugovora o radu uvjetovanim skrivljenim ponašanjem

radnika. U tom će slučaju direktor Poslodavca u odluci o otkazu ugovora o radu navesti da je radnik obavezan prestati raditi tijekom otkaznog roka.

9. Vraćanje isprava radniku i izdavanje potvrde o radnom odnosu

Članak 148.

(1) Poslodavac je obavezan u roku od petnaest (15) dana od dana prestanka radnog odnosa vratiti radniku sve njegove isprave i primjerak odjave s obaveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

(2) Na zahtjev radnika Poslodavac mu je obavezan u roku od osam (8) dana od dana podnošenja zahtjeva izdati potvrdu o vrsti poslova koje radnik obavlja i trajanju radnog odnosa.

XV PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 149.

Za sva pitanja i slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe ugovora o radu, Zakona o radu i drugih propisa.

Članak 150.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, aktom društva, sporazumom između poslodavca i radnika, posebnom odlukom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 151.

Ovaj Pravilnik može se mijenjati i dopunjavati samo na način i u postupku po kojem je donesen.

Članak 152.

Stupanjem na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu trgovačkog društva Komunalno poduzeće Kistanje d.o.o. KLASA:363-01/2019-18, URBROJ:19/18-1 od 31. listopada 2019., Izmjene i dopune Pravilnika o radu KLASA:363-01/2019-18-3, URBROJ:16/2021. od 15.03.2021., Izmjene i dopune Pravilnika o radu KLASA:363-01/2019-18-04, URBROJ:19/2021 od 26.03.2021.g., Izmjene i dopune Pravilnika o radu KLASA:363-01/19-18-05, URBROJ:42/2021 od 18.05.2021.g.

Članak 153.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu istekom osmoga (8.) dana od dana objave na oglasnoj ploči trgovačkog društva Komunalno poduzeće Kistanje d.o.o.

KLASA:363-01/23-01/92
URBROJ:2182-16-01/1-23-1
Kistanje, 20.06.2023.g.

DIREKTOR
Momčilo Grčić, dipl.oec.

KOMUNALNO PODUZEĆE KISTANJE
d.o.o. Kistanje

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči trgovačkog društva Komunalno poduzeće Kistanje d.o.o. Kistanje dana 20.06.2023.g. godine te je stupio na snagu dana 29.06.2023.g.

DIREKTOR
Momčilo Grčić, dipl.oec.

KOMUNALNO PODUZEĆE KISTANJE
d.o.o. Kistanje