INDUSTRIJSKI PARK NOVA GRADIŠKA D.O.O.
II IDUSTRIJSKI ODVOJAK 2
35 400 NOVA GRADIŠKA

PRAVILNIK O RADU

Lipanj 2023.

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (br. NN 93/2014), direktor Industrijskog parka Nova Gradiška d.o.o. za razvoj i ulaganje u ime poslodavca, (dalje u tekstu: Poslodavac), a nakon prihvaćanja Nadzornog odbora – donosi dana 13. lipnja.2023. godine ovaj

PRAVILNIK O RADU

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovaj Pravilnik usklađen je s odredbama Zakona o radu kao i odredbama Pravilnika o porezu na dohodak (NN 146/09, 123/10, 137/11 i 61/12) za radnike **INDUSTRIJSKOG PARKA d.o.o.** (u daljnjem tekstu: Društvo) kojim se uređuju uvjeti rada, prava i obveze radnika Društva, materijalna prava i druga pitanja u svezi s radom.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru poslodavca, te na drugom mjestu koje odredi poslodavac, odnosno na mjestu određenom ugovorom o radu.

Unutarnji ustroj i organizacija rada Poslodavca s detaljnim opisom radnih mjesta pobliže se uređuju u **Pravilniku o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta** koji je sastavni dio radno-pravne dokumentacije organizacije.

Članak 2.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom o porezu na dohodak, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između predstavnika radnika i Poslodavca, ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Na sva pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

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

Članak 3.

Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama poslodavca odnosno neposredno nadređenog u skladu s naravi i vrstom rada.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

Poslodavac je obvezan radniku u radnom odnosu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama poslodavca u skladu s naravi i vrstom posla, osobno obavljati preuzeti posao.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim stavkama ugovora.

Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, prije zasnivanja radnog odnosa.

Članak 6.

U slučaju premještanja radnika na druge poslove, odnosno drugo mjesto rada s radnikom će se zaključiti dodatak Ugovora o radu, temeljem pisanog prijedloga neposredno nadređenog.

Članak 7.

Poslodavac može u iznimnim slučajevima donijeti odluku o privremenom premještanju radnika na poslove niže stručnosti.
U tom slučaju radnik ima pravo zadržati ugovorenu plaću, ukoliko je povoljnija za radnika

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 8.

Ugovor o radu može sklopiti samo osoba koja je navršila petnaest godina života osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Maloljetnik koji je navršio petnaest godina života može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika.

Članak 9.

Ako su zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom o radu određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Popis i opis radnih mjesta pobliže se uređuju u **Pravilniku o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.**

Članak 10.

Prilikom sklapanja ugovora o radu 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.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drukčije određeno i obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 12.

Radnik može izuzetno sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, a naročito kad se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- privremenim poslovima za obavljanje za koje poslodavac ima iznimnu potrebu,
- privremenom nedostatku potrebnog broja izvršitelja,
- vremenski ograničenoj radnoj sposobnosti radnika,
- u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom.

Članak 13.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka određenog tim ugovorom.

III. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Probni rad

Članak 14.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, a može trajati najduže šest mjeseci.
Ako je sklopljen ugovor na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla.
Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.
Ako postoji opravdani razlog Uprava društva može otkazati Ugovor o radu i prije isteka ugovorenog vremena probnog rada.

Članak 15.

Radnik na probnom radu, na poslovima za koja je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Neodgovarajuće sposobnosti iz stavka 1 ovog članka predstavljaju otkazni razlog Ugovora o radu sukladno odredbama ovog Pravilnika.

Pripravnici

Članak 16.

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

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, a ne postoji potreba za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme.

Članak 17.

Ako Zakonom nije drukčije određeno pripravnički staž uključujući i volonterski rad traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:
- pripravnik visoke stručne spreme do 12 mjeseci,
- pripravnik više stručne spreme do 12 mjeseci,
- pripravnik srednje stručne spreme do 9 mjeseci.

Članak 18.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan osigurati provedbu programa stručnog osposobljavanja pripravnika.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.
Pripravnički ispit se polaže pred ispitnom komisijom od 3 člana.
Članovi komisije moraju imati najmanje istu stručnu spremu kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju, a imenuje ih Poslodavac, odnosno osoba koju ova ovlasti pisanom punomoći.

Ako pripravnik nije položio stručni ispit ima pravo ispit ponoviti nakon proteka najmanje 15, a najviše 30 dana od dana polaganja prvog ispita.
Ako pripravnik stručni ispit ne položi ni u drugom pokušaju, gubi pravo na daljnje polaganje ispita.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati Ugovor o radu.

Članak 19.

Poslodavac može pripravnika primiti na volonterski rad, bez zasnivanja radnog odnosa, kao i na stručno osposobljavanje.

Članak 20.

Ako zakonom nije drukčije određeno na volontere se primjenjuju i odredbe iz Pravilnika o porezu na dohodak.

IV. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 21.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 22.

Poslodavac može odrediti poslove koji se mogu obaviti u nepunom radnom vremenu.
Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Članak 23.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.
Radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu provedenom na radu.

Članak 24.

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

Skraćeno radno vrijeme

Članak 25.

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

Članak 26.

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

Članak 27.

Radnicima kojima je radno vrijeme skraćeno prema odredbi članka 27. ovog Pravilnika ne mogu se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti im se može uvesti prekovremeni rad

Prekovremeni rad

Članak 28.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe.
U slučajevima iz stavka 1 ovog članka, radnik je obvezan raditi prekovremeno do 8 sati tjedno. Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 32 sata mjesečno niti duže od 180 sati godišnje.

Članak 29.

O hitnom prekovremenom radu radnika je obvezan izvijestiti neposredni nadređeni, najkasnije jedan dan unaprijed.
Izuzetno od odredbe st.1. ovog članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 30.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:
- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja uvjeta rada,
- malodobnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog teže hendikepiranog djeteta.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, majka djeteta do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti.
Izjavu o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se neposredno nadređenom.

Raspored i preraspodjela radnog vremena

Članak 31.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pravilu u 5 (pet) radnih dana, a rasporedit će se u više radnih dana na poslovima na kojima je to potrebno, na način da prosječno radno vrijeme tijekom preraspodijele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
Način korištenja preraspoređenog radnog vremena uređuje se dogovorom Poslodavca i radnika. O odluci o preraspodjeli radnog vremena Poslodavac mora obavijestiti Radničko vijeće.

Članak 32.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno, a početak i završetak radnog vremena određuje poslodavac posebnom odlukom.

Članak 33.

Raspored i trajanje radnog vremena može se izmijeniti odlukom poslodavca zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada, rada u smjenama ili preraspodjele radnog vremena.

O rasporedu i promjeni radnog vremena poslodavac će obavijestiti radnike tjedan dana unaprijed osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

V. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 34.

Radnici koji rade u punom radnom vremenu imaju pravo na stanku u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.
Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac, a isto ne može biti na početku prva tri sata rada niti u zadnja dva sata prije završetka rada.

Dnevni odmor

Članak 35.

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 36.

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

Radnik odmor koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.
Ukoliko je zbog prirode posla radnik obvezan raditi u dane tjednog odmora, Poslodavac će mu omogućiti korištenje dana neiskorištenih tjednih odmora tijekom dva sljedeća tjedna.
Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor.
Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati.

Godišnji odmor

Članak 37.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u minimalnom trajanju od četiri tjedna (20 radnih dana).
Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštiti radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u minimalnom trajanju od najmanje pet tjedana.

Članak 38.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi dužine radnog staža, složenosti poslova radnog mjesta i zdravstvenog stanja.

Na početnu osnovicu iz stavka 1. ovog članka dodaju se dani godišnjeg odmora prema slijedećim mjerilima:

- za ukupni radni staž:
  - od 3 do 5 godina — 1 radni dan
  - od 5 do 7 godina — 2 radna dana
  - od 7 do 9 godina — 3 radna dana
  - od 9 do 11 godina — 4 radna dana
  - od 11 do 13 godina — 5 radnih dana
  - od 13 do 15 godina — 6 radnih dana
  - od 15 do 17 godina — 7 radnih dana
  - od 17 do 19 godina — 8 radnih dana
  - od 19 do 21 godina — 9 radnih dana
  - preko 21 godina — 10 radnih dana
- za složenost poslova radnog mjesta:
  - za VSS radna mjesta — 3 radna dana
  - za VŠS i VKV radna mjesta — 2 radna dana
  - za SSS i KV radna mjesta — 1 radni dan
- za zdravstveno stanje radnika:
  - invalidima Domovinskog rata — 3 radna dana
  - invalidima, invalidima rada i civilnim žrtvama rata — 2 radna dana

Članak 39.

Plan korištenja godišnjih odmora donosi Poslodavac uz savjetovanje s članom nadzornog odbora – predstavnikom radnika, najkasnije do 15. travnja tekuće godine. Rješenje o korištenju godišnjeg odmora izdaje Poslodavac, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora, sukladno ovom Pravilniku.

Članak 40.

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

Članak 41.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora određenog na način propisan Zakonom za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju.

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja,
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja,

Članak 42.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, odnosno prenijeti godišnji odmor u slijedeću kalendarsku godinu na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom.
Dva puta po 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.

Plaćeni dopust

Članak 43.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u slijedećim slučajevima:

- zaključivanje braka	5 radnih dana,
- rođenje djeteta	4 radna dana,
- smrt supružnika, djeteta, roditelja	5 radnih dana,
- smrt brata ili sestre, djeda ili bake, unuka te roditelja supružnika	3 radna dana,
- selidba na udaljenost veću od 50 km	2 radna dana,
- selidba u istom mjestu	1 radni dan,
- teška bolest roditelja, supružnika ili djeteta	5 radnih dana,
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti ili potrebe Radničkog vijeća	2 radna dana
- elementarne nepogode	5 radnih dana,
- vjenčanje vlastite djece	3 radna dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Ako je radnik odsutan s posla, temeljem godišnjeg odmora, a nastupi okolnost smrtnog slučaja, stječe se pravo naknadnog korištenja dopusta odmah po prestanku godišnjeg odmora.

Članak 44.

Radnici - dobrovoljni davatelji krvi imaju pravo na jedan slobodni radni dan po osnovi svakog darivanja krvi. Slobodni dani računaju se kao da su na radu glede obračuna plaće i opravdanja odsutnosti s rada.

Radnik je dužan iskoristiti slobodni dan, u roku od 30 dana od dana dobrovoljnog davanja krvi, ne ometajući proces rada.

Članak 45.

Radnik koji je od strane Uprave društva upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje za pripremanje i polaganje ispita ima pravo na plaćeni dopust.

Članak 46.

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

Članak 47.

Odluku o pravu na korištenje plaćenog dopusta sukladno odredbama ovog pravilnika donosi Poslodavac na osobni zahtjev radnika.

Neplaćeni dopust

Članak 48.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u tijeku kalendarske godine

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz svaka 1. ovog članka može odobriti u trajanju do maksimalno 60 dana.

Odluku o odobrenju korištenja te trajanju neplaćenog dopusta donosi Poslodavac, sukladno odredbama ovog pravilnika.

Članak 49.

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

Noćni rad

Članak 50.

Rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dana smatra se noćnim radom.

Za radnika koji radi u smjenama, Poslodavac je dužan osigurati izmjenu smjena, tako da radnik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 51.

Poslodavac se obvezuje osigurati radnu i zaštitnu odjeću i obuću za zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svim čimbenicima povezanim s radom i obnavljati je prema procjeni opasnosti najmanje jednom godišnje, a posebno održavati vozila, postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup radnom mjestu, te ih prilagođivati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost

na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Poslodavac je dužan pri uvođenju novih tehnologija obučiti radnike te informirati povjerenike radnika za zaštitu na radu o tehnološkim karakteristikama i mogućim utjecajima tih tehnologija na zdravlje ljudi, te razmotriti njihove primjedbe.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

Dužnost svakog radnika je brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika i osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama za rad koje mu je osigurao poslodavac.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje ne smije biti stavljen u lošiji položaj zbog svog postupka i uživa zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica.

U provedbi mjera zaštite na radu povjerenik radnika za zaštitu na radu je obvezan:
- sudjelovati u planiranju unapređivanja uvjeta rada i uvođenja nove tehnologije u radni i proizvodni proces,
- biti izviješten o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika
- primati primjedbe radnika na primjenu propisa i provođenje mjera zaštite na radu,
- biti nazočan inspekcijskim pregledima i informirati inspektora o svim zapažanjima i zapažanjima radnika čiji je povjerenik,
- pozvati inspektora rada kada ocijeni da su ugroženi životi i zdravlje radnika, a poslodavac to propušta ili odbija učiniti,
- obrazovati se za obavljanje ovih poslova, stalno proširivati i unapređivati znanje, pratiti i prikupljati informacije relevantne za njegov rad,
- staviti prigovor na inspekcijski nalaz i mišljenje,
- svojom aktivnošću poticati ostale radnike za rad na siguran način.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 52.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.
Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati samo Poslodavac ili osoba koju za to Poslodavac posebno opunomoći.
Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

VII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Plaća

Članak 53.

Poslodavac radniku za njegov rad isplaćuje plaću koja se sastoji od:
- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,

- dodatka na plaću za radni staž,
- dodatka na plaću za rad u otežanim uvjetima.

Osnovna plaća radnog mjesta

Osnovna plaća za puno radno vrijeme predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova.

Koeficijenti složenosti poslova utvrđeni su Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, odnosno pripadajućom posebnom odlukom poslodavca.

Osnovna plaća pripravnika utvrđuje se u iznosu od 70% osnovne plaće platnog razreda u koji je pripravnik raspoređen.

Članak 54.

Osnovicu plaće iz stavka1.1. prethodnog članka određuje poslodavac posebnom odlukom.

Dodaci na osnovnu plaću

Članak 55.

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

Članak 56.

Radniku se povećava osnovna plaća za:

- noćni rad (od 22,00 – 06,00 sati)	30%
- rad nedjeljom	50%
- rad na dane blagdana i neradne dane	50%
- prekovremeni rad	50%
- obveznu nazočnost kod kuće (pripravnost)	15%
- obveznu nazočnost kod kuće na dan blagdana i u neradne dane (pripravnost)	30%

Članak 57.

Plaća se isplaćuje jedanput mjesečno i to za prethodni mjesec najkasnije **do 15.** dana tekućeg mjeseca.

Naknada plaće

Članak 58.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi iz opravdanih razloga, određenih Zakonom i drugim propisima.

Članak 59.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio za: vrijeme korištenja godišnjeg odmora, plaćeni dopust, blagdane i neradne dane, prekid rada bez krivice radnika i odbijanja rada zbog neopravdanih mjera zaštite na radu, vojne vježbe, za vrijeme traženja novog zaposlenja u otkaznom roku (do 4 sata tjedno).

Članak 60.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme bolovanja prema propisima o zdravstvenom osiguranju i odredbama iz ovog Pravilnika.

Članak 61.

Radniku se mogu isplatiti dodaci, u skladu s propisima Pravilnika o porezu na dohodak.

Troškovi prijevoza na posao

Članak 62.

Radniku se može isplaćivati naknada troškova prijevoza u iznosu 39,82 EUR mjesečno u ovisnosti o broju dana provedenih na radnom mjestu odnosni mjesec.

Dnevnice za službeni put

Članak 63.

Radnik koji je po nalogu poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvo, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza u visini cijene prijevoza sredstvima javnog prometa na službenom putu i naknadu troškova noćenja do visine cijene noćenja u hotelu treće kategorije u skladu s Pravilnikom o porezu na dohodak, odnosno Uredbom o izdacima za službena putovanja u inozemstvo.

Članak 64.

Radniku na službenom putu u zemlji, pripada dnevnica u punom iznosu za vrijeme od 12 do 24 provedena na službenom putu.
Pola dnevnice priznaje se ako je službeno putovanje trajalo 8 do 12 sati.

Članak 65.

Radniku ne pripada pravo na dnevnicu unutar prostora koji je u nadležnosti poslodavca.

Uporaba privatnog automobila u službene svrhe

Članak 66.

Ako radnik po nalogu poslodavca koristi privatni automobil u službene svrhe pripada mu naknada za korištenje automobila u visini od 0,4 EUR po prijeđenom km ili sukladno važećim zakonskim propisima.

Solidarne pomoći

Članak 67.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na solidarnu pomoć u iznosu određenom Pravilnikom o porezu na dohodak i drugim propisima u slijedećim slučajevima:

- smrt radnika
- smrti člana uže obitelji (supružnik, djeca, roditelji, unuci, braća i sestre),
- nastanka teške invalidnosti radnika,
- bolovanja radnika dužeg od 90 dana (jednom godišnje),
- djeci preminulih radnika i radnika poginulog u Domovinskom ratu do završetka redovnog školovanja,

Materijalna prava i drugi primici

Članak 68

Radnik može ostvariti pravo na sljedeće naknade i primitke:

- regres za korištenje godišnjeg odmora,
- prigodne nagrade (uskrsnica, božićnica i slično),

- dar djetetu do 15 godina života,
- dar u naravi,
- paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane radnika,
- druge naknade i primitke u skladu sa zakonom i drugim propisima.
-

Primici iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se do najvišeg iznosa koji se prema poreznim propisima može isplatiti bez obveze obračuna poreza na dohodak.

O isplati i visini pojedinog primitka iz stavka 1. ovoga članka odlučuje direktor Društva posebnom odlukom, vodeći računa o financijskim mogućnostima Društva.
Primici iz ovoga članka nisu stalni ni zajamčeni dio plaće, a njihova isplata u jednoj godini ne stvara pravo na isplatu u sljedećim godinama.

Članak 69.

Nagrađivanje i stimulacija
Radnik može ostvariti stimulaciju ili bonus u maksimalnom iznosu od 30% prosječne plaće radnika isplaćene u posljednja 3 (tri) mjeseca, sukladno odluci direktora, a prema rezultatima rada.

VIII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 70.

Radniku koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanja mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi s djelatnošću poslodavca, poslodavac će posebnom odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu i potrebnu opremu.
Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju poslodavcu.
Na izumu kojeg radnik ostvari van rada ili koji nema veza s radom, a u svezi je s djelatnošću poslodavca, poslodavac ima pravo prvokupa.
Naknada za primljeno tehničko unapređenje koje je predložio radnik utvrdit će se posebnim ugovorom.

IX. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Pravo na zadržavanje plaće

Članak 71.

Kada se tijekom radnog vijeka radnika smanjuje njegova radna sposobnost utvrđene po nadležnoj ustanovi zbog povrede na radu. invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti poslodavac je dužan osigurati povoljnije uvjete rada za tog radnika, bez umanjenja njegove plaće koju je ostvario u vremenu prije nego su nastupile spomenute okolnosti.

Članak 72.

Naknada plaće koja radniku invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili radniku kojem naknada pripada od dana, od strane ovlaštene ustanove, utvrđene opasnosti od nastanka invalidnosti odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije osigurane od strane poslodavca do osiguranja odgovarajućih poslova ne može se isplatiti u iznosu nižem od osnovne plaće radnog mjesta na kojem je do tada radio.

Članak 73.

Poslodavac je dužan radniku koji radi skraćeno radno vrijeme, zbog smanjene radne sposobnosti nastale povredom na radu bez njegove krivnje ili zbog profesionalnog oboljenja isplatiti plaću za skraćeno radno vrijeme i naknadu u visini razlike između naknade koju ostvaruje po propisima mirovinsko-invalidskog osiguranja i plaće radnog mjesta na kojem radi, ukoliko zakonom nije drukčije određeno.

Privremena nesposobnost za rad

Članak 74.

Dok je radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, poslodavac mu ne može otkazati.
Zabrana otkaza ne utječe na prestanak Ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Članak 75.

Radnik koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede ili bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštena osoba ili tijelo utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio a ako je prestala potreba za obavljanje tih poslova poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Članak 76.

Radnik je dužan u roku od tri dana dostaviti Poslodavcu liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Potvrdu iz stavka 1. ovoga članka radniku izdaje ovlašteni liječnik

Trajno smanjena radna sposobnost

Članak 77.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad iz razloga što mu poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu sukladno Zakonu o radu.

Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

X. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 78.

Na odnose glede zakonske zabrane utakmice, Ugovorne zabrane utakmice, naknade plaće u slučaju Ugovorne zabrane utakmice, prestanka Ugovorne zabrane utakmice, odustajanja od Ugovorne zabrane utakmice i Ugovorne kazne neposredno se primjenjuju odredbe Zakona.

XI. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 79.

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

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

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

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

Članak 80.

Visina štete utvrđuje se na temelju cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Vrijednost oštećene stvari procjenjuje se putem vještačenja.

Odgovornost poslodavca

Članak 81.

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

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

Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 82.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za 3 godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja. Danom saznanja iz prethodnog stavka smatra se vrijeme kad za štetu sazna Poslodavac. U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za 5 godina od kada je šteta nastala.

Članak 83.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.

Članak 84.

Potraživanje naknade štete, koju poslodavac isplati trećoj osobi, zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od tri mjeseca od dana isplate naknade.

XII. PRAVILA KORIŠTENJA SOFTVERA

Članak 85.

Poslodavac koristi računalni softver različitih proizvođača na temelju licenci te nije vlasnik softvera i pripadajuće dokumentacije, stoga se radnici obvezuju softver koristiti isključivo u skladu s ugovorom o licenci, te se obvezuju obavijestiti svog neposredno nadređenog o svim zlouporabama softvera ili IT opreme Poslodavca o kojima saznaju.
U skladu s pravnim propisima kojima se štiti autorsko pravo, prema radnicima koji budu neovlašteno umnožavali, nabavljali ili koristili neovlaštene kopije računalnog softvera Poslodavac će poduzetni odgovarajuće stegovne mjere, uključujući i mogućnost otkaza ugovora o radu.

XIII. POSEBNE ODREDBE O RADNIM OBVEZAMA

Opće radne obveze

Članak 86.

Radnik je dužan u svom radu pridržavati se općih radnih obveza i radnih obveza koje proizlaze iz Zakona i drugih propisa poslodavca.

Opće radne obveze:

1. poslove i radne zadatke, utvrđene opisom radnog mjesta obavljati osobno, savjesno i stručno u skladu s pravilima struke i obvezujućim propisima,
2. stalno usavršavati svoju radnu i stručnu sposobnost u cilju postizanja veće kvalitete rada,
3. svrsishodno i razumno koristiti i čuvati sredstva rada povjerena im u obavljanju poslova radnog mjesta
4. redovito i točno dolaziti na rad prema utvrđenom rasporedu rada, a stanku u radu koristiti sukladno odredbama ovog Ugovora i odlukama Poslodavca, raditi prekovremeno na temelju zakonitog naloga Poslodavca,
5. ne napuštati radno mjesto bez odobrenja neposredno nadređenog,

6. u slučaju opravdanog izostanka s radnog mjesta o tome najhitnije obavijestiti neposrednog nadređenog, a najkasnije u roku od 3 dana,
7. poštivati odluke i naloge Poslodavca,
8. pravo na odsutnost s rada zbog bolesti i liječenja isključivo koristiti u tu svrhu,
9. ponašati se na radu pristojno, korektno i susretljivo,
10. pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu,
11. ne zloupotrebljavati i ne prekoračivati dana ovlaštenja,
12. čuvati poslovnu tajnu,
13. ne koristiti alkoholna pića i druga opojna sredstva za vrijeme rada, ne dolaziti na rad pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava,
14. podvrgavati se liječničkim pregledima u cilju utvrđivanja psihofizičke sposobnosti za rad na radnom mjestu, za koje je to zakonom ili drugim propisom utvrđeno.

Povrede radnih obveza

Članak 87.

Kršenje radnih obveza predstavlja otkazni razlog Ugovora o radu (otkaz Ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), a poglavito u slučajevima:

- nedopuštenog ponašanja radnika ili kršenja radne discipline i ugleda poslodavca,
- ako radnik neodgovorno i nesavjesno obavlja ili zapostavlja svoje dužnosti,
- ako krši pravila u svezi sigurnosti i zaštite na radu,
- ako ne izvršava naredbe ovlaštene osobe,
- ako remeti red i mir na radnom mjestu,
- ako dolazi na posao u pijanom stanju ili pod utjecajem droga, uzima alkohol ili droge na radnom mjestu, krade, vrši prijevare,
- oda tajnu o poslovanju poslodavca,
- obavlja konkurentsku djelatnost,
- uzrokuje materijalnu štetu na imovini poslodavca
- ako ne izvijesti poslodavca kod zaposlenja o okolnostima i bolestima koje bitno ometaju u izvršenju obveza iz Ugovora o radu
- ako je prigodom zaključivanja Ugovora o radu prešutio ili dao neistinite podatke važne za izvršavanje Ugovorenih poslova i time doveo poslodavca u zabludu i slično,
- ako se nedolično odnosi prema korisnicima usluga poslodavca, i
- ako ne poštuje Odluke, naloge i naredbe poslodavca u svezi s korištenjem sredstava rada, materijala i prostora.

XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 88.

Prestanak ugovora o radu

Ugovor o radu prestaje:
1. smrću radnika
2. prestankom pravne osobe poslodavca
3. istekom vremena na koje je sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme,
4. kada radnik navrši 65 godina života,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
6. sporazumom radnika i poslodavca,
7. otkazom,

8. odlukom nadležnog suda.

Otkaz ugovora o radu

Članak 89.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik sukladno Zakonu o radu i odredbama Pravilnika o radu.

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 90.

Poslodavac može otkazati Ugovor o radu uz Ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (odnosno uvjetovani otkaz) ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 91.

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

Članak 92.

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

Članak 93.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.
Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti zaposleniku da iznese svoju obranu pismeno ili usmeno na zapisnik.

Redoviti otkaz radnika

Članak 94.

Radnik može otkazati Ugovor o radu uz propisani ili Ugovoreni otkazni rok ne navodeći za to razlog.

Izvanredni otkaz

Članak 95.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkazati Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili Ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju Ugovorenih stranaka, nastavak rada nije moguć.
Stranka ugovora o radu koja u slučaju iz stavka 1. ovog članka, izvanredno otkaže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog izvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Članak 96.

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 97.

Otkaz mora imati pisani oblik.
Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje. Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.
Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim Zakonom.

Otkazni rok

Članak 98.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se u dužini određenoj zakonom.
Ugovorom o radu može se utvrditi i duži otkazni rok od onog utvrđenog u stavku 1 ovog članka
Za slučaj kada radnik otkazuje Ugovor o radu otkazni rok je do 30 dana ukoliko se radnik i poslodavac nisu sporazumjeli drugačije.

Članak 99.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada do četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 100.

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora, premještaj i aneks Ugovora o radu

Članak 101.

Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkaže Ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora).

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim Sudom osporavati dopuštenost takve izmjene Ugovora. O ponudi za sklapanje Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovog članka, rok iz članka 126. stavka 1. Zakona o radu teče od dana kada je radnik priopćio poslodavcu svoje odbijanje ponude za sklapanje Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili ako se radnik nije očitovao o primljenoj ponudi ili se očitovao nakon isteka ostavljenog mu roka, onda od dana isteka roka koji je za očitovanje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac.

Otpremnina

Članak 102.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnoga trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće, koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

Ako Zakonom o radu, Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije određeno drukčije ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Za invalide rada otpremnine se isplaćuju u dvostrukom iznosu. Pod radnim stažom podrazumijeva se staž kod ovog poslodavca.

Pod mjesečnom plaćom se podrazumijeva prosječna bruto plaća radnika ostvarena u posljednja tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu.

XV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 103.

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

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke poslodavca.

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

Članak 104.

Ako je zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom o radu predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Članak 105.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismenih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.

Odluke poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio poslodavcu. Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca. Istekom roka od 3 dana od isticanja na oglasnoj ploči, smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Članak 106.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi Uprava Društva ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

Članak 107.

Radi održavanja dobrih odnosa u Društvu od svakog se radnika očekuje da će prije nego zatraži pomoć od institucija izvan tvrtke protiv drugog radnika ili protiv same tvrtke, tražiti posredovanje nadređenog radnika ili direktora.

XVI. DJELOVANJE I PRAVA SINDIKATA

Članak 108.

Radnici imaju pravo organizirati se u sindikat radi zaštite svojih prava i interesa kod poslodavca u skladu s odredbama Zakona.

Članak 109.

Poslodavac se obvezuje da će osigurati provedbu svih prava iz područja sindikalnog organiziranja za sve sindikate.

Pod povredom prava na organiziranje u smislu stavka 1. ovog članka smatra se pogodovanje od strane poslodavca jednom sindikatu ili vršenje pritiska na radnike da pristupe u određeni sindikat ili istupe iz sindikata.

Članak 110.

Kod poslodavca može djelovati više sindikata.

Sindikati samostalno odlučuju o načinu rada i zastupanju interesa radnika kod poslodavca.

Članak 111.

Sindikati kod poslodavca djeluju u skladu sa Zakonom o radu.
Sindikati mogu izabrati sindikalne predstavnike, odnosno povjerenike koji će ih zastupati kod poslodavca i brinuti se za zaštitu interesa radnika.
Sindikalnom predstavniku ili povjereniku dopušten je pristup kod poslodavca u svim važnim pitanjima od interesa za radnike.
Sindikalni predstavnik ili povjerenik prati izvršenje i realizaciju svih odredaba ovoga Ugovora.

Članak 112.

Sindikati mogu radi bolje koordinacije svoga djelovanja i cjelovitijeg zastupanja interesa radnika kod poslodavca imenovati zajedničko tijelo, Sindikalno vijeće, i odrediti mu djelokrug rada sukladno Zakonu o radu.

Članak 113.

U cilju promicanja sindikalnog djelovanja i zaštite prava radnika, članovi izvršnog tijela sindikata imaju pravo održavati sastanke u radno vrijeme u trajanju od najmanje 16 plaćenih sati tijekom kalendarske godine

Članak 114.

Poslodavac se obvezuje, bez naknade troškova, sindikatima osigurati slijedeće:

- prostor za održavanje sindikalnih sastanaka,
- sitni inventar i potrošni materijal,
- korištenje telekomunikacijskih uređaja
- obračun, naplatu i dostavu sindikalne članarine prema popisu članstva,
- obustavu sindikalnih kredita i kredita kase uzajamne pomoći,
- slobodu sindikalnog izvješćivanja i podjele sindikalnog tiska,
- slobodu sindikalnog anketiranja i tajnog izjašnjavanja.

Članak 115.

Zbog obavljanja sindikalne aktivnosti sindikalni povjerenik ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.
Sindikalnom povjereniku poslodavac ne može bez suglasnosti sindikata otkazati Ugovor o radu, uvrstiti ga u višak radnika i to za vrijeme obnašanja dužnosti i 6 mjeseci po njenom isteku.
Aktivnost sindikalnog povjerenika ne smije biti sprječavanja ni ometana ako djeluje u skladu sa konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Pravilnikom.

Članak 116.

Poslodavac je obvezan primiti i saslušati sindikalnog povjerenika, uz prethodnu najavu, dati mu raspoložive informacije važne za gospodarski i socijalni položaj radnika, te se izjasniti o stavovima i prijedlozima.

Članak 117.

Ozljeda sindikalnog povjerenika prilikom obavljanja sindikalne aktivnosti te službenog puta u svezi sindikalne aktivnosti smatra se ozljedom na radu kod poslodavca.

Prijavu o ozljedi na radu iz stavka 1. ovog članka ovjerava poslodavac ili osoba koju on ovlasti.

XVII. ŠTRAJK

Članak 118.

Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova ili zbog plaće, odnosno naknade plaće ako nisu isplaćene protekom roka od 60 dana od dana dospijeća.

Za organizaciju i provedbu štrajka sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku.

Štrajk ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja predviđenog Zakonom odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele.

Članak 119.

Štrajkom rukovodi štrajkački odbor sastavljen od predstavnika organizatora štrajka koji je dužan, na pogodan način, očitovati se strani protiv koje je štrajk organiziran, kako bi se nastavili pregovori i spor riješio mirnim putem.

Članovi štrajkačkog odbora ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

Članak 120.

Sukladno odredbama Zakona o radu i pravilima sindikata organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku ne predstavlja povredu Ugovora o radu.

Članak 121.

Ugovorne su strane suglasne da poslodavac može od mjerodavnog suda zahtijevati zabranu štrajka koji je organiziran protivno odredbama Zakona i pravilima sindikata.

XVIII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

Članak 122.

Poslodavac je dužan zaštiti 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, plaćanju sukladno posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan zaštiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Članak 123.

Poslodavac će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika u roku od 8 dana.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

Članak 124.

Nadležno tijelo poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 125.

Zaposlenik se obvezuje da će čuvati tajnost svih isprava i podataka do kojih na bilo koji način dođe u radu u Agenciji, te odavanje ovih podataka bez odobrenja Agencije, suprotno interesima Agencije i klijenata Agencije, predstavlja osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa. Zaposlenik je dužan čuvati poslovnu tajnu kako za trajanja svog ugovora o radu, tako i nakon prestanka radnog odnosa u Agenciji. Povjerljivi podaci nikad neće biti otkriveni niti uvjetovani da budu otkriveni, bilo direktno ili indirektno, niti jednoj trećoj strani ili osobi, uključujući i druge zaposlenike zaposlene u Agenciji, od strane zaposlenika, osim onih zaposlenika koji trebaju znati i čije je poznavanje potrebno za provođenje aktivnosti iz pojedinačnog ugovora o radu. Zaposlenik je odgovoran za bilo kakvo kršenje ove odredbe o tajnosti ili bilo kakvu zloupotrebu povjerljivih podataka učinjene bilo osobno, bilo od ikoje treće osobe povezane sa zaposlenikom.

Obveze u odnosu na korištenje povjerljivih podataka navedenih u ovom Pravilniku o radu nisu primjenjive na bilo koji navod ako:

a) je za vrijeme objave od strane zaposlenika u javnoj domeni ili je postala javna na dopušten način, a ne bespravnom radnjom od strane zaposlenika,

b) je po zahtjevu suda ili drugih pravosudnih tijela na temelju pisanog zahtjeva zaposleniku, isti je dužan predati zatraženi materijal, ali istovremeno mora obavijestiti Agenciju o svim izvršenim radnjama u pisanom obliku, ili

c) je odobren za objavu ili korištenje pismenim odobrenjem od strane Agencije.

Poslovnom tajnom smatra smatraju se isprave i podaci čije bi priopćenje ili davanje na uvid drugima osobama koje za to nisu ovlaštene bilo protivno poslovanju Poslodavca, štetilo njegovu ugledu ili nanijelo povredu radnika.

XIX. MJERE KONTROLE

Članak 126.

Sa sredstvima za rad i ostalom materijalnom imovinom mora se postupati stručno i s pažnjom, a materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.
Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje i nenamjensko korištenje imovine kojom se koristi društvo.
U slučaju povrede bilo koje odredbe iz ovog članka, zaposlenik je odgovoran Agenciji za pretrpljenu štetu.
U slučaju povrede bilo koje odredbe iz ovog Pravilnika o radu, zaposlenik je odgovoran Agenciji za cjelokupnu pretrpljenu štetu, te Agencija ima pravo potraživati naknadu cjelokupne štete (uključujući i izmaklu dobit) od zaposlenika.

XX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 127.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca, a njegovim stupanjem na snagu prestaje vrijediti Pravilnik o radu od siječnja 2018.

Direktor: Marko Ivković

Marko Ivković

INDUSTRIJSKI PARK
NOVA GRADIŠKA
d.o.o. za razvoj i ulaganje
NOVA GRADIŠKA, II [illegible]