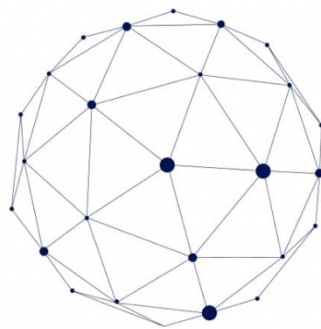


MetaMate



M&M

PRAVILNIK O RADU

Vinišće, ožujak 2022.

PRAVA I OBVEZE
IZ RADNOG ODNOSA

Temeljem članka 26. i 27. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 93/14, 127/17, 98/19) Uprava Društva META MATE d.o.o. (dalje u Pravilniku: Društvo) dana 01.ožujka 2022. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuje se zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, odmori i dopusti, prava i obveze iz radnog odnosa, prestanak ugovora o radu, plaće, organizacija, sistematizacija radnih mjesta, ostala primanja iz radnog odnosa i druga pitanja u svezi s radom.

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su s Društvom sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno radno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 3.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način i uz uvjete propisane zakonom i ovim Pravilnikom zasnovati radni odnos u Društvu.

Odluka o zasnivanju radnog odnosa

Članak 4.

Odluku o objavi oglasa za zasnivanje radnog odnosa donosi Uprava Društva.

U oglasu za zasnivanje radnog odnosa navodi se rok za podnošenje prijave koji ne može biti kraći od tri dana.

Članak 5.

Odluku o izboru kandidata donosi Uprava, u roku do 30 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave.

Sklapanje ugovora o radu

Članak 6.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Umjesto odredbi ugovora o trajanju plaćenog godišnjeg odmora, otkaznim rokovima, osnovnoj plaći, dodacima na plaću, razdobljima isplate primanja i trajanja redovitog radnog dana ili tjedna, ugovor može upućivati na odgovarajuće odredbe ovog Pravilnika.

Članak 7.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan utvrđen ugovorom o radu.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u akte Društva kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne stupi na rad na dan utvrđen ugovorom o radu ugovor se smatra raskinutim po samom zakonu.

Probni rad

Članak 8.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad traje 10 (slovima: deset) dana za sva radna mjesta.

Članak 9.

Ugovorna dužina probnog rada može se, ukoliko se smatra potrebnim, produžiti na onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano nenazočan na radu.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 10.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, a osobito u slijedećim slučajevima:

- zamjena privremeno nenazočnog radnika
- privremeni poslovi za obavljanje kojih Društvo ima iznimnu potrebu
- ostvarenje određenog poslovnog zahvata, te u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

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

Zaštita privatnosti radnika

Članak 11.

Radnici su obvezni Društvu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidenciji u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i drugo.

Radnik je dužan izmjenu osobnih podataka iz prethodnog stavka pravovremeno dostaviti Društvu, u protivnom snosi štetne posljedice tog propusta.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama ukoliko je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

U svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa Društvo će prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama osobne podatke radnika samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika

Članak 12.

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

Članak 13.

Osoba ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika je direktor Društva.

Kada osoba iz stavka 1. ovoga članka primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika dužna je u roku od osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnoga uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe ispitat će radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuju osoba iz stavka 1. ovog članka i radnik koji je podnio pritužbu.

Članak 14.

Ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, osoba iz čl. 13. ovoga Pravilnika, poduzet će mjere kojima se sprečava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja. U tu svrhu osobi koja uznemirava ili spolno uznemirava radnika predložiti će se sklapanje aneksa ugovora o radu za druge poslove, tj. dati joj otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora.

Ako se radi o težem obliku uznemiravanja ili spolnoga uznemiravanja radnika, poslodavac će takvoj osobi – radniku dati izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 15.

Ukoliko se pritužba radnika odnosi na osobu – radnika drugoga poslodavca, osoba iz čl. 13. ovoga pravilnika će bez odgode obavijestiti njegova poslodavca i zabraniti daljnji doticaj te osobe s uznemiravanim ili spolno uznemiranim radnikom.

Ako se radi o blažem obliku uznemiravanja radnika i ako postoje izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti, osobi koja uznemirava može se dati strogo upozorenje i opomena.

Članak 16.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba iz čl. 13. Pravilnika koja je rješavala pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene i to konstatirano na zapisnik.

Postupak i mjere zaštite od diskriminacije

Članak 17.

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

Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku uzrokovano njegovom rasom, bojom kože, spolom, spolnim određenjem, bračnim stanjem, obiteljskim obvezama, dobi, jezikom, vjerom, političkim ili drugim uvjerenjem, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovnim stanjem, rođenjem, društvenim položajem, članstvom ili ne članstvom u političkoj stranci, članstvom ili ne članstvom u sindikatu te tjelesnim ili duševnim poteškoćama, a ima cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljstvo ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koja ima cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koja uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Utvrđena diskriminacija, uznemiravanje i/ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu radne obveze.

Članak 18.

Ponašanjima koji mogu uzrokovati uznemiravanje ili spolno uznemiravanje iz članka 24. ovog Pravilnika smatraju se osobito, ali ne isključivo:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi,
- uporaba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanje ili neobavljanje poslova koji su predmet ugovora o radu, a kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj.

Poslodavac štiti radnike od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja drugih radnika, nadređenih, suradnika i drugih osoba s kojima redovito dolaze u doticaj pri obavljanju svojih poslova.

Članak 19.

U cilju zaštite dostojanstva radnika poslodavac će osobito voditi računa pri donošenju odluke o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima diskriminacije i uznemiravanja.

Kod zasnivanja radnog odnosa, radnika se upoznaje s propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju diskriminacije i uznemiravanja te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava diskriminacija i uznemiravanje.

Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne diskriminiraju i uznemiruju druge radnike te su dužni spriječiti diskriminaciju i uznemiravanje te o uznemiravanju obavijestiti osobu koju je za to ovlastio poslodavac.

Članak 20.

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

Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi.

Članak 21.

Kada osoba iz prethodnog članka ovog Pravilnika primi pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika dužna je u roku od osam dana ispitati pritužbu i poduzeti potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe ispitat će se radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se utvrdi da je uznemiravala radnika, utvrditi će se način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i drugi dokazi u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te za svaki relevantan dokaz sastaviti zapisnik.

Svi radnici dužni su u cijelosti i potpuno surađivati s Povjerenikom, odazvati se njegovom pozivu te mu priopćiti sve podatke važne za dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Svi podatci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba koja je rješavala pritužbu za zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene i što se konstatira u zapisniku o obavljenim radnjama u postupku.

Članak 22.

Poslodavac se obvezuje u svim slučajevima podnijete pritužbe za diskriminaciju i/ili uznemiravanje osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.

Ako Povjerenik utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu diskriminiran, uznemiravan ili spolno uznemiravan, obavijestit će ravnatelja o potrebi hitnog poduzimanja mjera radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika te ovisno o okolnostima slučaja predložiti će da se:

- osoba koja je uznemiravala radnika premjesti na drugo mjesto u prostorijama poslodavca (razmještaj radnika),
- osoba koja je uznemiravala radnika usmeno opomene,
- osoba koja je uznemiravala radnika pisano upozori na kršenje obveza iz radnog odnosa i mogućnost otkaza uvjetovanog njegovim ponašanjem,
- osobi koja je uznemiravala radnika otkáže ugovor o radu (redoviti ili izvanredni otkaz).

Poslodavac će, ovisno o okolnostima slučaja i prijedlogu Povjerenika, poduzeti određene radnje radi sprječavanja daljnje diskriminacije i/ili uznemiravanja radnika u skladu sa stavkom 2. ovog članka (npr. drugačiji raspored radnog vremena, promjena mjesta rada, ponuda ugovora o radu za privremeno obavljanje drugih poslova i sl.).

Ako radnik ne postupi prema upozorenju poslodavca, isto predstavlja razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 23.

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad ako smatra da su poduzete mjere neprimjerene, dok mu se ne osigura odgovarajuća zaštita, pod uvjetom da u daljnjem roku od osam dana zatraži zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 24.

Ako se pritužba odnosi na radnika kod drugog poslodavca, Povjerenik će bez odgoda obavijestiti njegova poslodavca.

III. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 25.

Puno radno vrijeme iznosi najmanje 30 sati, a najviše 48 sata tjedno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 26.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopiti će se s radnikom kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom 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.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i zbog privremene odsutnosti radnika koji radi puno radno vrijeme, a čiji se poslovi nisu mogli u cijelosti rasporediti na druge zaposlene u Društvu.

Članak 27.

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

Plaća radnika s nepunim radnim vremenom utvrđuje se razmjerno vremenu koje radnik radi.

Prekovremeni rad

Članak 28.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe, radnik na zahtjev Društva mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Prekovremeni rad ne može iznositi više od 8 (osam) sati tjedno, a ako radnik radi prekovremeno, ukupan rad radnika ne može iznositi više od 50 (pedeset) sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 (stoosamdeset) sati godišnje.

Ako prekovremeni rad radnika traje duže od 4 (četiri) tjedna neprekidno ili više od 12 (dvanaest) tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika prelazi 10 % ukupnog radnog vremena u određenom mjesecu, Društvo je o prekovremenom radu dužno obavijestiti Inspektora rada u roku od 8 (osam) dana od dana nastupa neke od navedene okolnosti.

Članak 29.

Odluku o prekovremenom radu donosi Uprava Društva, u pisanom obliku uz naznaku imena i prezimena radnika, poslova i radnih zadataka koje radnik obavlja temeljem sklopljenog ugovora o radu, te opisa predviđenog mjesta rada.

U hitnim slučajevima prekovremeni rad se može odrediti i usmeno s tim da pismena odluka radniku mora biti dostavljena u roku od 24 sata.

Članak 30.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- maloljetnom radniku
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog teže hendikepiranog djeteta
- radniku koji zbog invalidnosti radi skraćeno radno vrijeme

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine starosti, te samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Noćni rad

Članak 31.

Rad radnika između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom.

Članak 32.

Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

Rad noćnog radnika ne smije trajati duže od 8 sati.

Noćnom radniku Društvo je dužno omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu na trošak Društva.

Članak 33.

Rad noću ne može se odrediti:

- maloljetnom radniku
- trudnici i majci s djetetom do 2 godine života
- samohranom roditelju djeteta do 3 godine života
- roditelju teže hendikepiranog djeteta koji radi skraćeno radno vrijeme.

Noćni rad ne smije se odrediti trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako dostavi potvrdu ovlaštenog liječnika kojom se dozvoljava takav rad.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 34.

Ako narav posla zahtjeva, radno vrijeme u Društvu preraspodjeljuje se na način da u jednom razdoblju tijekom godine traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom. Preraspoređeno radno vrijeme tijekom razdoblja koje traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno. Preraspoređeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca.

Članak 35.

Ako preraspodjela radnog vremena nije predviđena Kolektivnim ugovorom odnosno sporazumom sklopljenim između zaposleničkog vijeća i Društva, Uprava je dužna utvrditi plan preraspodijele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti Inspektoru rada.

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

Raspored radnog vremena

Članak 36.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u sedam radnih dana obzirom se radi o poslovima koji zbog svoje naravi zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena.

Članak 37.

Odluku o rasporedu radnog vremena donosi Uprava Društva u pisanom obliku.

IV. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 38.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor-stanku od 30 minuta.

Vrijeme stanke ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

Iznimno, na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima može se pravo na stanku osigurati višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju ili skraćanjem dnevnog radnog vremena.

Dnevni odmor

Članak 39.

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

Tjedni odmor

Članak 40.

Radnik ima pravo za svaki tjedan na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor od 12 sati, ako posebnim propisom nije drugačije određeno. Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi. Iznimno radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ne mogu iskoristiti tjedni odmor zbog objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada, pravo na tjedni odmor Društvo će odrediti u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata uz koji se ne pribraja dnevni odmor od 12 sati.

Ako je neophodno da radnik radi na dan tjednog odmora, dan zamjenskog tjednog odmora osigurati će mu se u idućem tjednu.

Godišnji odmor

Članak 41.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 do najviše 25 radnih dana.

Malodobni radnik ima pravo na godišnji odmor od najmanje 25 radna dana.

Članak 42.

Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći niti mu se to pravo može uskratiti.

Članak 43.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom i dani privremene nesposobnosti za rad (bolovanje).

Članak 44.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u svakoj kalendarskoj godini u trajanju od najmanje četiri tjedna (dvadeset radnih dana).

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

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan u stavku 2. ovog članka ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa kod poslodavca.

Radniku kojem prestaje radni odnos kod poslodavca za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Poslodavac koji je radniku iz stavka 4. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Članak 45.

Radnik koji se prvi put zaposli stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Ne smatra se prekidom rada za stjecanje prava za godišnji odmor ukoliko se radnik zaposli u roku od 8 dana od prestanka prethodnog radnog odnosa.

Članak 46.

Radnik ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora, određenog po kriterijima ovog Pravilnika, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučajevima:

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

Članak 47.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje direktor Društva.

Radnik o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora mora biti obaviješten najmanje 15 dana prije korištenja pismenom obaviješću.

Članak 48.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela i to prvi dio u trajanju od najmanje dva tjedna neprekidno tijekom kalendarske godine, a drugi dio do 30. lipnja iduće godine.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kad on to želi uz obvezu da o tome obavijesti direktora Društva najmanje tri dana prije.

Članak 49.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili porodnog dopusta, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine, pod uvjetom da je radio najmanje šest mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad.

Plaćeni dopust

Članak 50.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust uz naknadu plaće(plaćeni dopust), u sljedećim slučajevima:

- zaključenja braka.....	5
radnih dana	
- rođenja djeteta.....	5
radnih dana	
- smrti supružnika, djeteta, posvojitelja, posvojenika, roditelja, unuka i drugih članova obitelji s kojima je živio u zajedničkom domaćinstvu.....	5
radnih dana	
- selidbe u istom mjestu.....	1
radni dan	
- selidbe u drugo mjesto stanovanja.....	3
radna dana	
- dobrovoljni darivatelji krvi.....	2
radna dana	
- teške bolesti djeteta ili roditelja kad se liječi izvan mjesta stanovanja.....	3
radna dana	
- nastupanja na kulturnim i sportskim priredbama.....	1
radni dan	
- elementarne nezgode.....	5
radnih dana	

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. radnik ima neovisno o broju dana koje su tijekom iste godine iskoristili po drugim osnovama, a za ostale slučajeve u pravilu jedanput godišnje.

Članak 51.

Radnici, dobrovoljni davaoci krvi imaju pravo jedan slobodan dan koristiti na dan davanja krvi, a drugi dan po odobrenju direktora Društva.

Pravo iz prethodnog stavka radnik ostvaruje na temelju potvrde koju izdaje predsjednik udruženja Dobrovoljnih davaoca krvi.

Neplaćeni dopust

Članak 52.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana godišnje ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Društva naročito u sljedećim slučajevima:

- stručno obrazovanje za osobne potrebe,
- izgradnja ili adaptacija kuće ili stana,
- sudjelovanje na kulturno-umjetničkim, sportskim i drugim priredbama,
- liječenja na osobni trošak,
- njega člana uže obitelji.

Odluku o odobrenju neplaćenog dopusta donosi direktor Društva.

Članak 53.

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

V. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI

ZA RAD

Članak 54.

Dok je radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, Društvo mu ne može otkazati ugovor o radu.

Zabrana iz stavka 1. ovog članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Članak 55.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno opravka, ovlaštena osoba, odnosno tijelo utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio ili na druge odgovarajuće poslove.

Članak 56.

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

Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovog članka.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u toku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 57.

Ako ovlaštena osoba, odnosno tijelo, ocijeni da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti Društvo je dužno, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe, odnosno tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja takvih poslova Društvo je dužno prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove.

Ponuda drugih poslova iz stavka 1. ovog članka mora biti u pisanom obliku.

Članak 58.

Društvo može otkazati radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, ako je poduzelo sve što je u njegovoj moći da radniku osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

Članak 59.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenoga liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

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

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Društvo.

VI. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA, POSVOJITELJA I STARATELJA

Članak 60.

Društvo ne može odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezinu trudnoće, niti joj smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu osim na njezin zahtjev.

Društvo ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći, niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtjeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi njezine zaštite.

Članak 61.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju smatrati će se radom u punom radnom vremenu.

Trudnici i radniku koji se koristi nekim od prava iz prethodnog stavka Društvo ne može otkazati ugovor o radu u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja navedenih prava.

Radnik koji je koristio neko od prava iz ovog članka ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja svoga prava, ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova te na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo u promjene u tehnici ili načinu rada, Društvo mu je dužno ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada koje je obavljao prije korištenja toga prava.

VII. PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

Obveze Društva

Članak 62.

Društvo je obvezno radniku u radnom odnosu dati posao, te mu za obavljani rad isplatiti plaću i osigurati druga prava koja radniku pripadaju temeljem zakona, Pravilnika o radu i ugovora o radu.

Obveze radnika

Članak 63.

Radnik na radu, i u svezi s radom, ima naročito sljedeće radne obveze:

1. Da uredno i blagovremeno izvršava sve radne zadatke i poslove utvrđene za radno mjesto na kojem je zasnovao radni odnos i druge povjerene mu poslove i ostvaruje predviđene rezultate rada
2. Da izvršava naloge Uprave Društva.
3. Da uredno i na vrijeme dolazi na posao
4. Da u slučaju nepredviđenog izostanka s rada odmah obavijesti Upravu Društva i da poslije povratka na rad opravda svoj izostanka
5. Da se na radu pristojno ponaša
6. Da surađuje s drugim radnicima, da im prenosi svoje znanje i iskustvo, a naročito mladim radnicima
7. Da čuva imovinu Društva, kao i imovinu platforme sa kojom Društvo poslovno surađuje i čiju opremu radnici Društva koriste, radi sve da poduzima mjere za njenu zaštitu, a nedostatke i kvarove na uređajima za rad/opremi otkloni odnosno da o tome obavijesti odgovornog radnika
8. Da se pridržava mjera protupožarne zaštite.
9. Da racionalno koristi sredstva za rad, sprečava rasipanje, zloupotrebu i pojave koristoljublja na štetu Društva
10. Da štiti i unapređuje ugled Društva
11. Da čuva podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu i da ih neovlašteno ne saopćava
12. Da se dostojno ponaša prema poslovnim partnerima
13. Da poštuje pravila Društva
14. Da će prilikom obavljanja poslova Dostave koristiti dužnu pažnju kao sudionici u prometu i poštovati sva prometna pravila koja se odnose na njega kao sudionika u prometu;
15. Da će prilikom obavljanja usluge dostave u komunikaciji s klijentima – korisnicima dostave postupati s poštovanjem.
16. Da neće zadržavati za sebe dnevni utržak koji primi u gotovini nego će isti sukladno uputama Poslodavca uplatiti najkasnije do početka sljedećeg radnog dana

Radnik je dužan u svom radu pridržavati se navedenih radnih obveza kao i radnih obveza koje proisteknu iz zakona i drugih propisa poslodavca.

Radnik je dužan čuvati poslovne tajne Poslodavca koje su po svojoj prirodi povjerljive i zaštićene, a koje su mu bile povjerene ili ih je u tijeku posla mogao saznati.

Radnik se obvezuje da ukoliko radni odnos prestane na njegov zahtjev u roku od mjesec dana od dana sklapanja ugovora o radu, neće raditi u istoj djelatnosti kod konkurencije niti osnovati vlastitu tvrtku ili obrt u istoj djelatnosti i da neće za svoj račun ili račun treće osobe sklapati poslove u kojim se natječe s Poslodavcem kao i da kontakte, znanje i informacije koje je stekao radom kod Poslodavca neće koristiti ni za svoj niti tuđi račun u roku od jedne godine od dana prestanka radnog odnosa.

VIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 64.

Radnik koji na radu ili u svezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Društva dužan je štetu nadoknaditi, a ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.

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

Štetom se smatra svako umanjenje vrijednosti imovine Društva, umanjenje dobiti kao i šteta koju je Društvo naknadilo trećoj osobi, a koju je radnik prouzrokovao na radu i u svezi sa radom.

Radnik se dužan suzdržavati od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti poslodavcu štetu u bilo kojem obliku.

Radnik je dužan prijaviti poslodavcu svaki pokušaj nanošenja imovinske i neimovinske štete.

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

Članak 65.

Naknada štete u paušalnom iznosu određuje se za štete koje su prouzrokovane:

- neopravdanim otkazivanjem narudžbe u iznosu od 100 kn + PDV
- nemarnim obavljanjem poslova tijekom mjesec dana u iznos od 500 kn+PDV
- zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada bez većih štetnih posljedica u iznosu od 500 - 1000 kn+PDV
- neostvarivanja predviđenih rezultata rada ili vremensko-radnog normativa zbog neopravdanih razloga u razdoblju od tri mjeseca uzastopno u iznosu od 500 - 1500 kn+PDV
- zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom i drugim sredstvima rada s većim štetnim posljedicama u iznosu od 1000 - 1500 kn +PDV
- neispunjavanje dnevnih izvještaja 100 kn +PDV
- neispunjavanje tjednih izvještaja 200 kn +PDV
- zadržavanje dnevnog utrška umjesto uplate (eng. cashout) nakon završetka smjene do početka sljedećeg radnog dana 100 kn +PDV
- nedolaskom u smjenu zbog blokade računa na aplikaciji koju Radnik koristi za rad - 50 kn +PDV

U slučaju da se dogode više od 2 (dva) neprijavlivanja (eng.no-show) na aplikaciju za Dostavu s kojim je sklopljen ugovor o poslovnoj suradnji unutar razdoblja od 30 (trideset) dana, Društvo može dostavljaču naplatiti iznos ugovorne kazne od 1.000 HRK (tisuću kuna) +PDV po takvom neprijavlivanju u ugovorenom vremenu na aplikaciju za Dostavu.

U slučaju da kašnjenje prijede 2% u mjesecu Društvo može dostavljaču naplatiti ugovornu kaznu od 500 HRK (petsto kuna) +PDV.

U slučaju prekidanja usluge dostave unutar ugovorenog vremena na aplikaciji za Dostavu u slučaju lošeg vremena kiše ili snijega osim ukoliko je riječ o višoj sili i elementarnoj nepogodi; Društvo može dostavljaču naplatiti iznos ugovorne kazne od 500 HRK (petsto kuna) +PDV. Odluku o naknadi štete donosi direktor Društva ili osoba koju on ovlasti, uz obrazloženi prijedlog voditelja organizacijske jedinice.

Sukladno ugovoru sklopljenom između Društva i GLOVOAPP TECHNOLOGY d.o.o. (dalje: GLOVO) dana 02.10.2020., GLOVO pridržava pravo suspendirati GLOVO račun ridera radi pružanja usluga dostave ako rider počinu neku od sljedećih povreda:

- 1) otvara naručenu robu/proizvode, vreće, omote ili spremnike koji sadrže naručenu robu/proizvode ili dodiruje odnosno rukuje hranom ili robom/proizvodima na bilo koji način koji je u suprotnosti s naznakama navedenim u Dodatku II predmetnog ugovora
- 2) kasni u pružanju usluge ili ne postupa sukladno Glovo pravilima u vezi s upotrebom platforme ili aplikacije ili uredno izvršava usluge dostave
- 3) ponaša se neprimjereno prema korisniku, partneru ili Glovo zaposleniku
- 4) ne polaže gotovinu na kraju svakog radnog dana
- 5) ne posjeduje valjano odobrenje ili dozvolu za upravljanje vozilom za koje koristi za pružanje usluga dostave.

Sukladno Ugovoru o suradnji sklopljenog između Društva i GLOVOAPP TECHNOLOGY d.o.o. (dalje: GLOVO), GLOVO pridržava pravo suspenzije ridera s aplikacije za dostavu GLOVO ukoliko:

- 1) se rider odnosi neprofesionalno i uvredljivo prema klijentima i (ili) radnicima GLOVO, uključujući, ali ne ograničavajući se na situacije kada radnik obavlja dostavu pod utjecajem opijata, alkohola, droge i slično
- 2) ako rider ne reagira na sugestije GLOVO u svrhu poboljšanja usluge dostave, odnosno ne reagira na adekvatan način na negativne komentare klijenata GLOVO i komentare GLOVO

Članak 66.

Naknada štete iz čl. 57. ovog Pravilnika, smanjit će se pod uvjetom da šteta nije učinjena namjerno, da radnik do sada nije uzrokovao štete te da je poduzeo sve da se šteta otkloni u slučajevima:

- ako je radnik u teškoj materijalnoj situaciji a naknada štete bi ga osobito teško pogodila;
- ako se radi o invalidu, starijem radniku ili samohranom roditelju ili skrbniku;
- ako se radi o manjoj šteti.

Smanjenje štete iz razloga iz stavka 1. ovog članka iznosi najmanje 20%, a radnika se može i u cijelosti osloboditi od naknade štete.

Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju plaćanja naknade štete donosi direktor Društva.

Članak 67.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadilo Društvo, dužan je Društvu nadoknaditi iznos naknade isplaćenoj trećoj osobi.

Svaki radnik dužan je odmah nakon nastanka štete koju je prouzrokovao, istu prijaviti direktoru Društva.

Članak 68.

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

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

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka Ugovora o radu

Članak 69.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina staža osiguranja,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku Ugovora o radu

Članak 70.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Društvo.

Sporazum o prestanku Ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka Ugovora o radu.

Sporazum o prestanku Ugovora o radu potpisuju radnik i direktor Društva, odnosno osoba koju oni ovlaste.

Otkaz ugovora o radu

Članak 71.

Ugovor o radu mogu otkazati Društvo i radnik.

Redoviti otkaz Društva

Članak 72.

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

- ako prestane potreba za obavljanje 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 (osobno uvjetovani otkaz), ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Društvo može otkazati Ugovor o radu ukoliko radnik 3 puta unutar mjesec dana bez opravdanja ne pristupi na radno mjesto.

Članak 73.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je ako Društvo ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako Društvo ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 74.

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

Članak 75.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, Društvo je dužno 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, Društvo je dužno omogućiti radniku da iznese svoju obranu pismeno ili usmeno na zapisnik, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Društva da to učini.

Redoviti otkaz radnika

Članak 76.

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

Izvanredni otkazi

Članak 77.

Društvo i radnik imaju mogućnost 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 objiju ugovornih stranaka, nastavak rada nije moguć.

Članak 78.

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

Članak 79.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Društvo je dužno omogućiti radniku da iznese svoju obranu pismeno ili usmeno na zapisnik kod poslodavca, osim ako postoje okolnosti, zbog kojih nije opravdano očekivati od Društva da to učini.

Članak 80.

Kao osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa za slučaj izvanrednog otkaza smatrat će se naročito:

- neprimjereno obavljanje ili zapostavljanje dužnosti radnika iz ugovora o radu,
- kršenje radnih pravila vezano uz sigurnost i zaštitu na radu,
- neizvršavanje naredbe ovlaštene osobe,
- opetovano kašnjenje na posao bez opravdanog razloga,
- opetovano remećenje reda i mira na radnom mjestu,
- dolaženje na posao u pijanom stanju ili utjecajem droga,
- uzimanje alkohola ili droge na radnom mjestu,
- krađa,
- prevara,
- odavanje tajni o poslovanju Društva,
- obavljanje konkurentske djelatnosti,
- uzrokovanje materijalne štete na imovini Društva,
- neopravdano izostajanje s posla.
- suspenzija računa raidera sa aplikacije za dostavu od strane GLOVOAPP TECHNOLOGY d.o.o.

U stavku 1. ovog članka opravdani razlozi za otkaz ugovora o radu navedeni su primjera radi, te i svako drugo nedopušteno ponašanje radnika ili kršenje radne discipline mogu biti razlogom za otkaz ugovora o radu.

Redoviti otkaz Ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 81 .

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

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijekom otkaznog roka

Članak 82.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Društvo 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 roditeljnog i roditeljskog 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 83.

Radnik i Društvo mogu otkazati ugovor o radu uz otkazne rokove utvrđene zakonom.

Društvo nema obvezu poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka kada ugovor o radu izvanredno otkazuje.

Kada ugovor o radu prestaje na zahtjev radnika Društvo može na zahtjev zaposlenika, smanjiti trajanje otkaznog roka.

Članak 84.

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

Otpremnina

Članak 85.

Radnik kojem se otkazuje Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada u Društvu, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u iznosu od 65 % prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u Društvu.

Otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora

Članak 86.

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

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

X. PRAVA, OBVEZE I ODGOVORNOST RADNIKA NA RADU

Članak 87.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu obavljati osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, dužan je usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada.

Poslodavac je obavezan radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva radnika, jamči mu izvršavanje njegovih ugovornih obveza, sve dok rad i ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok pozitivni pravni propisi i gospodarske prilike to dopuštaju.

Članak 88.

Radnik je dužan pridržavati se odredaba zakona, drugih propisa, ovoga pravilnika i ugovora o radu.

Članak 89.

U slučaju neophodne potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zamjene nekoga radnika, povećanja opsega posla koji se nije mogao predvidjeti, zastoja u obavljanju određenih poslova i sličnih izvanrednih okolnosti), radnik je dužan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnoga mjesta na koje je radnik primljen. Odredba stavka 1. ovoga članka se unosi u pisani sadržaj ugovora o radu.

Članak 90.

U slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene zakonom, ovim pravilnikom i drugim općim aktima poslodavca, kolektivnim ugovorima, ugovorom o radu, može se pod uvjetima i na način utvrđen zakonom otkazati ugovor o radu uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem, a ako nije osnovano radničko vijeće onda sa sindikalnim povjerenikom.

Članak 91.

Radnik je odgovoran za izvršenje svojih ugovorom preuzetih poslova.

Radnik je dužan, na zahtjev poslodavca voditi evidenciju („dnevnik rada“) o izvršenim dnevnim, odnosno mjesečno odrađenim radnim zadacima.

Odbijanje vođenja evidencije iz stavka 2. ovog članka, ukoliko je zatražena, smatra se težom povredom radne obveze.

XI. PLAĆA I NAKNADE PLAĆE

Članak 92.

Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću.

Pod plaćom i naknadnom plaće se razumijeva bruto plaća i bruto naknada.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec i to najkasnije petnaesti radni dan tekućeg mjeseca.

Članak 93.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža. Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće, stimulativnog dijela plaće i dodataka na plaću.

Osnovna plaća

Članak 94.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža.

Osnovica za izračun mjesečne osnovne plaće je novčana svota propisana u bruto iznosu.

Članak 95.

Najnižu osnovnu plaću za jedan sat rada odnosno u mjesečnom iznosu utvrđuje Uprava Društva.

Stimulativni dio plaće

Članak 96.

Rezultate rada radnika ocjenjuje direktor Društva.

Ocjena rezultata rada radnika donosi se polazeći od opsega, kvalitete i pravovremenosti izvršavanja poslova od strane radnika tijekom mjeseca.

Ovisno o rezultatima rada, radniku se povećava odnosno umanjuje osnovna plaća kako slijedi:

- za nadprosječni rezultat - povećava se do 10 %
- za prosječni rezultat - 0 %
- ispodprosječni rezultat - umanjuje se do 10%

Prosječni rezultat smatra se normalan učinak, odnosno učinak koji ostvaruje većina radnika pojedinog radnog mjesta.

Dodaci na osnovnu plaću

Članak 97.

Osnovna plaća radnika povećava se za dodatke na:

- 1. radni staž - 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža
- 2. rad na dane blagdana i neradne dane - 35%
- 4. rad nedjeljom - 35%
- 5. prekovremeni rad - 50%
- 6. za rad noću - 30%

Dodaci iz stavka 1. međusobno se ne isključuju.

Članak 98.

Radniku koji zamjenjuje privremeno odsutnog radnika duže od 5 (pet) dana pripada osnovna plaća odsutnog radnika proporcionalno vremenu zamjene, ako je to za njega povoljnije.

XI. NAKNADE PLAĆE

Članak 99.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Članak 100.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini pripadajuće osnovne plaće (bez dodatka za prekovremeni rad, rad na blagdan i bez stimulacije), za vrijeme traženja novog zaposlenja izvan Društva u otkaznom roku.

Članak 101.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, dana blagdana i neradnih dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove pripadajuće osnovne plaće za taj mjesec.

Članak 102.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada u visini plaće od 70% od pripadajuće osnovne plaće za taj mjesec.

Naknadu u 100% iznosu pripadajuće osnovne plaće za taj mjesec radnik ima pravo kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili pretrpljene ozljede na radu.

Naknada plaće radniku isplaćuje se zajedno sa plaćom.

Klauzula tajnosti i konkurentnosti

Članak 103.

Radnik se obvezuje čuvati poslovne tajne Društva koje su po svojoj prirodi povjerljive i zaštićene, a koje su mu bile povjerene ili ih je u tijeku posla mogao saznati.

Radnik se obvezuje da ukoliko radni odnos prestane na njegov zahtjev u roku od mjesec dana od dana sklapanja ugovora o radu, neće raditi u istoj djelatnosti kod konkurencije niti osnovati vlastitu tvrtku ili obrt u istoj djelatnosti i da neće za svoj račun ili račun treće osobe sklapati poslove u kojim se natječe s Društvom kao i da kontakte, znanje i informacije koje je stekao radom kod Društva neće koristiti ni za svoj niti tuđi računu u roku od jedne godine od dana prestanka radnog odnosa.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 104.

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom, primjenjuju se na odgovarajući način odredbe Zakona o radu, Zakona o obveznim odnosima i drugih primjenjivih propisa.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči.