

“ GRABOV RAT “ d. o. o.

Uz pjacu 2, 21420 Bol , OIB **97898830145**

Tel: 021 / 635 393 ; fax: 021 / 642 076

E-mail uprava: peric@.grabov-ra.com

E-mail: info@grabov-rat.com

PRAVILNIK O RADU

KP „ GRABOV RAT „ d.o.o.

Travanj , 2018.

I.	OPĆE ODREDBE	2
II.	ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA.....	2
III.	RADNO VRIJEME	4
	• Puno radno vrijeme	4
	• Nepuno radno vrijeme	4
	• Raspored radnog vremena	4
	• Prekovremen rad	5
	• Noćni rad	6
	• Preraspodjela radnog vremena	6
	• Evidencija radnog vremena	7
IV.	OBRAZOVANJE	7
V.	ODMORI I DOPUSTI	8
	• Stanka	8
	• Dnevni odmor	8
	• Tjedni odmor	9
	• Godišnji odmor	9
	• Plaćeni dopust	11
	• Neplaćeni dopust	11
VI.	PLAĆA	12
	• Dodaci	12
	• Naknada plaće	12
	• Stimulativni dio plaće	13
VII.	MATERIJALNA PRAVA RADNIKA	14
VIII.	ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU	16
IX.	ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA	17
X.	OSIGURANJE RADNIKA	17
XI.	OBVEZE, PRAVA I ODGOVORNOST IZ RADNOG ODNOSA	18
	• Povrede radnih obaveza	18
	• Prestanak ugovora o radu – razlozi prestanka	19
	• Osobito teške povrede radnih obaveza	21
XII.	NAKNADA ŠTETE	21
	• Odgovornost radnika	21
	• Odgovornost poslodavca	22
	• Imovina poslodavca povjerena radniku	22
	• Zastara potraživanja za naknadu štete	22
XIII.	ZAVRŠNE ODREDBE	23

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se prava i obveze iz radnih odnosa ili ona u svezi s radnim odnosima radnika kod Poslodavca. Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike kod Poslodavca bez obzira na mjesto obavljanja rada, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu.

Članak 2.

Prema odredbama ovog Pravilnika, Poslodavac je GRABOV RAT d.o.o., za kojeg radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove. Odredbama ovog Pravilnika, radnik je fizička osoba koja obavlja poslove za Poslodavca na temelju potписанog ugovora o radu. Radnik je obvezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je zaključio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štititi poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Poslodavac će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 3.

Prije donošenja odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom Uprava Poslodavca utvrđuje može li se uredno obavljanje poslova osigurati drugačijim rasporedom radnika zaposlenih kod Poslodavca. Radni odnos zasniva se ugovorom o radu između Poslodavca i radnika.

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, a u protivnom će snositi posljedice neobavještavanja te Poslodavac pridržava pravo tražiti naknadu štete nastale neobavještavanjem.

Radni odnos između radnika i Poslodavca zasniva se sklapanjem ugovora o radu. Radnik je dužan, prije sklapanja ugovora o radu, dostaviti Poslodavcu dokumentaciju potrebnu za sklapanje ugovora o radu.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu može sklopiti i na određeno i/ili sezonsko radno vrijeme.

Ugovor o radu sklapa se u pisanim obliku i mora sadržavati sljedeće podatke o :

Ugovornim stranama, te njihovom prebivalištu odnosno sjedištu,

Mjestu rada.

Nazivu, ili vrsti rada na koji se radnik zapošjava ili kratak popis poslova i zadataka .

Danu početku rada.

- a) Ako se ugovor zasniva na određeno i/ili sezonsko radno vrijeme, navesti očekivano vrijeme trajanja ugovora.
- b) Osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo.

- c) Trajanju plaćenog godišnjeg odmora, zaposlenika na neodređeno vrijeme, na koji radnik ima pravo. U slučaju da to nije moguće odrediti u vrijeme sklapanja ugovora , treba biti definiran način kako se određuje trajanje odmora.
- d) Otkazni rok kojeg se mora pridržavati radnik i Poslodavac, u slučaju da to nije moguće odrediti u vrijeme sklapanja ugovora, treba definirati način određivanja otkaznih rokova.
- e) Trajanju redovnog radnog dana ili tjedna.

Članak 4.

U slučaju potrebe pri sklapanju ugovora o radu, može se donijeti odluku da se za zasnivanje radnog odnosa ugovori probni rad, u trajanju od jednog do najduže šest mjeseci.

Ukoliko radnik za vrijeme trajanja probnog rada ne zadovolji u obavljanju poslova, te na temelju toga bude donešeno odluku s nepovoljnom ocjenom njegovog rada, ista odluka mora sadržavati i otkazni rok. Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Odluka iz prethodnog stavka može se donijeti i prije proteka cijelokupnog predviđenog vremena trajanja probnog rada, ako se pokaže očiglednim da radnik ne zadovoljava na radnom mjestu na kojem je raspoređen.

Članak 5.

Kada radniku koji se nalazi u radnom odnosu kod Poslodavca, Poslodavac ponudi novi ugovor o radu ili aneks postojećem ugovoru o radu , radnik ga nije dužan potpisati odmah prilikom uručivanja, već se o toj ponudi Poslodavca, radnik mora očitovati u roku od 8 radnih dana.

Članak 6.

Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom, može se utvrditi njegovo stvarno zdravstveno stanje upućivanjem istog na liječnički pregled, o čemu odlučuje Poslodavac. Troškove takvog liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

Ugovor o radu može se sklopiti samo s radnikom koji zadovoljava uvjete određene općim aktom o sistematizaciji radnih mesta.

Poslodavac je obvezan radniku u radnom odnosu osigurati obavljanje poslova za koje je sklopio ugovor o radu, te mu isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Poslodavca, a u skladu s naravi i vrstom rada obaviti posao.

Članak 7.

Procjenom Poslodavca, radi funkcioniranja poslovnih procesa i iskazane potrebe za druge poslove drugog radnog mjesta ili radi ostalih uvjetovanih potrebitosti unutar radnog odnosa, Poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu uz istovremeni prijedlog za sklapanje novog ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima. Poslodavac će mu ponuditi novi ugovor na neodređeno vrijeme.

U slučaju da radnik ne prihvati sklapanje ugovora pod izmijenjenim okolnostima, prestaju mu radni odnos u Društvu.

Poslodavac također može radniku ponuditi aneks o radu za obavljanje određenih poslova.

Članak 8.

Zbog sezonskog karaktera iz poslovnih djelatnosti Poslodavaca, ugovor o radu može se sklopiti i na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim i opravdanim razlozima; turističkom sezonom, povećanje obima posla, rokom izvršenja određenih aktivnosti ili nastupanjem određenog događaja.

Članak 9.

Ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa uvjetovano je pravodobnom dostavom relevantne dokumentacije Poslodavcu od strane radnika.

U svrhu pravovremenog ostvarivanja prava iz prethodnog stavka radnik mora voditi računa o redovnom i ažurnom prijavljivanju Poslodavcu svake promjene osobnih, i drugih podataka, a koje Poslodavac prikuplja sa svrhom ostvarenja prava i obveza iz ili u svezi s radnim odnosom.

Nepravodobna prijava ili dostava promjene osobnih, ili drugih podataka od strane radnika ne može imati za posljedicu retroaktivno ostvarivanje tih prava, već njihovo ostvarivanje od trenutka uredne dostave.

III. RADNO VRIJEME

Članak 10.

Radno vrijeme

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

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

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Puno radno vrijeme

Članak 11.

Puno radno vrijeme u Društvu iznosi **40 sati** tjedno i raspoređeno je u pet ili šest radnih dana, ovisno o radnom mjestu. Puno radno vrijeme je jednokratno i obavlja se u jednoj ili dvije smjene, a po odluci Poslodavca radno vrijeme može biti i dvokratno.

Nepuno radno vrijeme

Članak 12.

Poslodavac može odrediti radna mjesta kojima su poslovi manjeg opsega i čije se obavljanje organizira s radnim vremenom kraćim od punog radnog vremena.

Plaća i druga materijalna prava radnika (nagrada za božićne-uskrsne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Zasnivanje radnog odnosa za radna mjesta s radnim vremenom kraćim od punog radnog vremena obavlja se po istom postupku i na isti način kao i za radna mjesta s punim radnim vremenom.

Raspored radnog vremena

Članak 13.

Raspored ili promjenu rasporeda radnog vremena radnika određuje Poslodavac ili od njega ovlaštena osoba najmanje tjedan dana unaprijed osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika, vodeći računa da svi radnici koje rade na istim ili sličnim radnim mjestima jednako rade u svim smjenama.

Početak i završetak radnog vremena utvrđuje se odlukom Poslodavca ili ugovorom o radu za svakog radnika posebno.

Poslodavac ili od njega ovlaštena osoba može radno vrijeme radnika raspodijeliti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima ili mjesecima. U slučaju da je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

Raspored radnog vremena pisanom odlukom određuje poslodavac ili od njega ovlaštena osoba.

Poslodavac ili od njega ovlaštena osoba donose pisanu odluku o nejednakom rasporedu radnog vremena za razdoblje u rasponu od najmanje mjesec dana do najviše jedne godine, a u tako određenom razdoblju radno vrijeme mora (u prosjeku) odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do **60 sati**. (uključujući prekovremeni rad u slučaju kada se doneše odluka o radu u nejednakom radnom rasporedu u trajanju manjem od **60 sati tjedno**, a pojavi se potreba za dodatnim radom – prekovremenim radom)

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od 4 uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno. (uključujući prekovremeni rad u slučaju kada se doneše odluka o radu u nejednakom radnom rasporedu u trajanju manjem od **60 sati tjedno**, a pojavi se potreba za dodatnim radom – prekovremenim radom)

Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovom ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, istom će se radniku u slučaju potrebe za radom naložiti prekovremeni rad.

Ako je radnik radio duže od prosječnog ugovorenog punog ili nepunog radnog vremena, a radni odnos mu prestaje zbog isteka ugovora o radu na određeno vrijeme, broj sati veći od prosječnog ugovorenog smatrać će se prekovremenim radom.

Prekovremeni rad

Članak 14.

Prekovremeni rad može se uvesti u skladu sa Zakonom o radu.

Poslodavac će radi izbjegavanja prekovremenog rada provoditi određene kadrovsko organizacijske mjere zapošljavanja , i/ili sezonskim zapošljavanjem i sl.).

Prekovremeni rad se ne može odrediti radnicima kod kojih postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, trudnicama, roditelju s djetetom do tri godine starosti, samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti i radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, bez dostavljanja Poslodavcu pisane izjave o dobrovoljnem pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Poslodavac je dužan unaprijed radniku izdati pisani nalog za prekovremeni rad. Ukoliko zbog iznenadnosti i hitnosti nastanka potrebe za prekovremenim radom to nije moguće, Poslodavac je dužan najkasnije u roku dva dana od obavljenog rada, izdati radniku potvrdu o obavljenom prekovremenom radu. Za održani prekovremeni rad, radnik će koristiti slobodne dane.

Kad radnik koristi slobodne dane za održani prekovremeni rad, Poslodavac mu je dužan omogućiti korištenje slobodnih dana uvećanih za 30 % na dane koje dogovori s Poslodavcem, sve u skladu sa odredbama Zakona o radu koji reguliraju ovo područje.

Noćni rad

Članak 15.

Rad između 22 sata i 6 sati sljedećeg dana smatra se noćnim radom.

Članak 16.

Noćni rad ne može se odrediti:

- radniku mlađem od 18 godina,
- trudnici i majci s djetetom do 2 godine starosti, bez njezine suglasnosti,
- samohranom roditelju s djetetom do 5 godina života, bez njegove suglasnosti,
- roditelju teže hendikepiranog djeteta,
- radniku kojemu je isti izričito zabranjen rješenjem HZMO.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 17.

Ako narav posla to zahtijeva, puno radno vrijeme može se preraspodjeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog radnog vremena, na način da prosječno

radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog radnog vremena.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog radnog vremena uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovog članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, odnosno 60 sati tjedno ako Poslodavac posluje i sezonski, Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Poslodavac mora pisano obavijestiti radnika o preraspodjeljenom radnom vremenu unaprijed. Obavijest treba sadržavati točnu naznaku razdoblja i ukupnog trajanja rada dužeg od punog radnog vremena, kao i razdoblje preraspodjele u kojem će radnik raditi kraće od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci

Preraspodijeljeno radno vrijeme svodi se na puno radno vrijeme po isteku maksimalno šestomjesečnog korištenja.

Radni sati odrađeni u preraspodijeljenom radnom vremenu posebno se evidentiraju radi svođenja preraspodijeljenog radnog vremena na puno radno vrijeme.

Preraspodjela radnog vremena ne može se odrediti radnicima kod kojih postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, trudnicama, roditelju s djetetom do tri godine starosti, samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti i radniku koji radi u nepunom radnom vremenu, bez dostavljanja Poslodavcu pisane izjave o dobrovoljnem pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Evidencija radnog vremena

Članak 18.

Poslodavac vodi posebnu evidenciju o odrađenim satima rada. Odrađeni sati rada evidentiraju se jednoobrazno i na tipskom obrascu. Radnik ima pravo uvida u evidenciju odrđenih sati.

U slučaju da radnik ima primjedbi na evidenciju odrđenih sati, može podnijeti pismeni prigovor Poslodavcu. Poslodavac je dužan u roku od 3 (tri) dana od uručenja prigovora dostaviti evidenciju sati sa odgovorom na prigovor radnika. Radnik može uložiti prigovor na mjesecnu evidenciju i obračun sati za tekući mjesec na koji se ista odnosi, sve do obračuna nove mjesecne evidencije sati

U slučaju da radnik ne izvrši uvid u evidenciju, ili ne istakne prigovor u roku određenom prethodnim stavkom smatra se da nema primjedbi na evidenciju radnih sati, za protekli mjesec. U slučaju opravdanosti prigovora, radniku će se isplatiti razlike plaće s prvom slijedećom isplatom plaće.

Evidenciju odrđenih sati vodi i potpisuje neposredni rukovoditelj organizacijske jedinice.

IV. OBRAZOVANJE

Članak 19.

Poslodavac može obrazovati i osposobljavati radnike u skladu s mogućnostima, potrebama, programom rada i planom razvoja Poslodavca.

Osnova su obrazovnih aktivnosti kod Poslodavca obrazovne potrebe koje proizlaze iz : razvoja i unapređenja tehnologije, organizacije rada, vođenja poslovne politike Poslodavca ,da u skladu s mogućnostima i potrebama rada, omogući radniku osposobljavanje i usavršavanje. Obrazovanje i školovanje.

Radnik je obvezan stručno se usavršavati i/ili osposobljavati za rad u zemlji i/ili inozemstvu po odluci Poslodavca.

Članak 20.

Evidenciju o obrazovanju i osposobljavanju radnika vodi Poslodavac, a naročito o:

- polaznicima obrazovanja i obrazovnim oblicima,
- postignutim rezultatima,
- trajanju i troškovima obrazovanja,
- olakšicama tijekom obrazovanja,
- svim odlukama koje se odnose na obrazovanje.

Članak 21.

Radnik upućen na obrazovanje može steći slijedeća prava:

- pravo na troškove obrazovanja,
- pravo na dopust s rada uz naknadu plaće prema odredbama ovog Pravilnika
- pravo na olakšice tijekom radnog vremena.

Prava iz ovog članka mogu pripadati radniku samo ako redovito izvršava svoje obveze iz obrazovnog programa.

Članak 22.

Radnik upućen na obrazovanje dužan je:

- redovito sudjelovati i u roku završiti obrazovanje,
- nakon završetka obrazovanja ostati na radu kod Poslodavca najmanje 1 godinu dana, ali se ugovorom o obrazovanju može ugovoriti i duže vrijeme, osobito ukoliko Poslodavac upućuje radnika na obrazovanje po zahtjevu radnika.

Rok do kojeg je radnik dužan završiti obrazovanje utvrđuje se na temelju nastavnog programa obrazovne ustanove. Radnik koji u ugovornom roku ne završi obrazovanje na koje je upućen ili od njega odustane, odnosno ne ostane na radu kod Poslodavca u ugovorenou vrijeme, dužan je Poslodavcu nadoknaditi troškove obrazovanja, osim u slučaju da Poslodavac redovito otkazuje ugovor o radu poslovno uvjetovanim otkazom.

Način, rok i uvjeti vraćanja određuju se ugovorom o obrazovanju sklopljenim između radnika i Poslodavca prije upućivanja radnika na obrazovanje.

Zbog opravdanih razloga, osobito u slučaju bolesti i drugih nepredvidljivih okolnosti, uprava Poslodavca može radnika na njegov zahtjev osloboditi obveze iz prethodnog stavka, odnosno produžiti mu rok do kojeg je dužan završiti obrazovanje.

V. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 23.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od trideset minuta koju koristi u dogovoru s poslodavcem u vrijeme kada to omogućuju radne obveze. Stanka se ubraja u radno vrijeme.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, Poslodavac će radniku omogućiti skraćivanje dnevnog radnog vremena za 30 minuta ili mu omogućiti kumulativno korištenje stanke u preraspodijeljeno radnom vremenu.

Dnevni odmor

Članak 24.

Radnica koja doji dijete ima pravo do godine dana djetetova života na korištenje stanke za dojenje djeteta u trajanju od dva puta po sat vremena i na odmor od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Radnica će vrijeme stanke iz prethodnog stavka iskoristiti u skladu s potrebama djeteta uz prethodnu njavu Poslodavcu.

Radnica se može izuzetno koristiti pravom na stanku za dojenje djeteta i dnevni odmor iz stavka 1. i 2. ovog članka u trajanju od neprekidno dva i pol sata, uz prethodno predloženje potvrde ovlaštenog liječnika da doji dijete.

Članak 25.

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

Iznimno, od stavka 1. ovog članka, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 10 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 26.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata.

Godišnji odmor

Članak 27.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset, a najviše do trideset radnih dana.

Članak 28.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se:

- dani blagdana i neradni dani utvrđeni zakonom.
- razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koju je utvrdio ovlašteni liječnik.

U svrhu evidencije korištenja dana godišnjeg odmora (odbijanja od kvota godišnjeg odmora), pod danom godišnjeg odmora podrazumijeva se 8 sati.

Članak 29.

Ne postoji mogućnost prava odricanja od godišnji odmor.

Članak 30.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada. Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

Članak 31.

Radnik ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjena šestomjesečnog roka čekanja prava na godišnji odmor, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja prava na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije 1. Srpnja.
- ako je tijekom kalendarske godine u radnom odnosu kod više poslodavaca, pri čemu pravo na godišnji odmor za tu godinu kod svih poslodavaca može ostvariti ukupno u najdužem trajanju određenom na način propisan odredbama čl. 25. Pravilnika.
- Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.
- Kao i u svim drugim slučajevima predviđenim Zakonom o radu

Članak 31.

Trajanje godišnjeg odmora preko dvadeset radnih dana utvrđuje se prema:

A. radnom stažu

- ✓ od 5 do 9 godina 1 radni dan
- ✓ od 10 do 14 godina 3 radna dana
- ✓ od 15 do 19 godina 5 radna dana
- ✓ od 20 do 24 godine 7 radna dana
- ✓ više od 24 godine 9 radnih dana

B. socijalnim prilikama

- ✓ roditelju za svako dijete do 3 godine starosti 2 radna dana
- ✓ roditelju za svako dijete od 3 do 12 godina starosti 1 radni dan
- ✓ samohranom roditelju za svako dijete do 12 godina starosti 3 radna dana
- ✓ roditelju djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju 3 radna dana
- ✓ invalidu rada 1 radni dan
- ✓ invalidu Domovinskog rata (ratnom i civilnom) 3 radna dana
- ✓ radniku koji uzdržava teško oboljelog člana uže obitelji 1 radni dan

Članak 32.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u najmanje dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Preostali dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 31. svibnja iduće godine.

Članak 33.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima, najkasnije do 31. svibnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.

Članak 34.

Obavijest o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora obvezno se dostavlja radniku najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Godišnji odmor radnika može se prekinuti samo u izvanrednim situacijama na temelju naloga neposrednog rukovoditelja. Poslodavac je dužan najkasnije u roku od tri dana po povratku radnika na posao, uručiti mu pisani nalog.

Članak 35.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

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

Iznimno, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na rodiljin, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Članak 36.

Radniku kojem prestaje ugovor o radu Poslodavac će omogućiti korištenje godišnjeg odmora, a ako to ne učini dužan je isplatiti naknadu razmjerno neiskorištenim danima godišnjeg odmora.

Članak 37.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije početka korištenja.

Plaćeni dopust

Članak 38.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust ukupno do najviše sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, po osnovama kako slijedi:

- sklapanje braka = 5 radnih dana
- porod supruge (bračne i izvanbračne) = 5 radnih dana
- smrt radnikovog bračnog i izvanbračnog druga, roditelja i djece = 5 radnih dana
- smrt ostalih članova uže obitelji i roditelja, bračnog ili izvanbračnog druga = 2 radna dana
- selidba u mjestu stanovanja = 2 radna dana
- selidba izvan mjesta stanovanja = 3 radna dana
- elementarna nepogoda = 2 radna dana
- teška bolest članova uže obitelji = 3 radna dana
- Iznimno, u slučaju smrti člana uže obitelji odnosno smrti roditelja bračnog druga, radnik ima pravo koristiti 5 dana odnosno 2 dana neovisno o tome koliko je dana dopusta do tada koristio.

Radnik je dužan Poslodavcu podnijeti obrazloženi pisani zahtjev, u kojem će opisati razlog zbog kojeg traži korištenje plaćenog dopusta. U slučaju potrebe dodatnog pojašnjavanja razloga zbog kojih je plaćeni dopust odobren, Poslodavac naknadno može tražiti odgovarajuće isprave iz kojih je razvidno pravo radnika na plaćeni dopust.

Korištenje plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka radnik ostvaruje isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust, a najkasnije u roku od 30 dana od dana nastupa te okolnosti.

Radnik koji nije iskoristio plaćeni dopust u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust, ne može naknadno koristiti plaćeni dopust za taj slučaj.

Članom uže obitelji za ostvarenje prava iz stavka 1. ovoga članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i mačeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Za ostvarivanje ostalih prava , pod pojmom „uža obitelj“ podrazumijevaju se radnikov bračni ili izvanbračni drug, roditelji i djeca (bračna, izvanbračna, posvojenici).

Neplaćeni dopust

Članak 39.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom jedne kalendarske godine u ovim slučajevima:

- njega člana uže obitelji,

- njega invalida,
- liječenje na vlastiti trošak,

Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta do 30 dana donosi jedini član uprave-direktor. Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

VI. PLAĆA

Članak 40.

Radnik ostvaruje plaću za obavljeni rad na temelju odredaba ovoga Pravilnika, i ugovora o radu. Pod plaćom se podrazumijeva **Bruto plaća**.

Dodatak na staž određuje se u iznosu od **0,50%** na osnovnu (ugovorenu) **bruto plaću** za svaku godinu staža.

Članak 41.

Radnicima se plaća za prethodni mjesec isplaćuje u pravilu od 7. ali ne kasnije od 15. u tekućem mjesecu.

Prilikom isplate plaće, naknade plaće i ostalih isplata, Poslodavac će radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i ostalih isplata.

Članak 42.

Plaća svakog pojedinog radnika je poslovna tajna.

Članak 43.

Dodaci

Radnik ima pravo na dodatke na osnovnu plaću za vrijeme:

- noćnog rada - **30 %**
- rad u dane blagdana ili neradne dane propisane zakonom – **20 %**
- rada nedjeljom - **10 %**

Pravo na uvećanje plaće iz prethodnog stavka ovog članka radnik ostvaruje samo za sate rada određene u posebnim uvjetima iz istog stavka, ako su isti ostvareni po nalogu poslodavca.

Naknada plaće

Članak 44.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je i radio u slučaju:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- obavljanja sistematskog pregleda u organizaciji Poslodavca
- službenog puta,

- korištenja stanke za dojenje djeteta,
- ostalih opravdanih izostanaka po odobrenju rukovoditelja (npr. odlazak liječniku i sl.).

Za obračun naknada plaće iz stavka 1. ovog članka primjenjuje se ocjena radnog učinka utvrđena za preostale radne dane određenog mjeseca, odnosno ocjena radnog učinka iz mjeseca koji je prethodio mjesecu za koji se koristi naknada.

Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje u istom vremenskom razdoblju kao i za redovit rad.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora. Naknada se utvrđuje u visini radnikove prosječne plaće u prethodna 3 (tri) mjeseca, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 45.

Naknada plaće zbog bolovanja, na teret Poslodavca, utvrđuje se u visini od **70 %** osnovice utvrđene u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju.

Stimulativni dio plaće

Članak 46.

Osnovna plaća radnika može se uvećati ovisno o stupnju ostvarenog radnog učinka koji se očekuje od radnika.

Ostvareni radni učinak može se utvrditi na osnovi sljedećih mjerila:

- kvaliteta rada pod kojim pojmom se podrazumijeva: količina pogrešaka, količina reklamacija, kakvoća ostvarenja zadatka, kakvoća ostvarenja usluga i proizvoda, realizacija postavljenih ciljeva i sl.,
- zalaganje na radu pod kojim pojmom se podrazumijeva: inicijativa radnika, opterećenost, više stranost,
- suradnja među radnicima pod kojim pojmom se podrazumijeva: zajedničko rješavanje povjerenih zadatka, pravodobna izmjena informacija i sl.
- pozornost pod kojim pojmom se podrazumijeva: temeljito u obavljanju poslova, točnost (rokovi izvršenja zadatka), odnos prema troškovima količina rada pod kojim pojmom se podrazumijeva: obujam rezultata rada (norma vremena, norma radnog učinka, količina usluga i proizvoda i sl.),

Na radnim mjestima za koje ne postoje ili djelomično postoje objektivna mjerila radnog učinka (norme i slično), ocjenu ostvarenog rezultata rada može, mjesečno, predložiti neposredno nadležni rukovoditelj, uz suglasnost direktora društva.

Radni učinak, odnosno ocjena radnog učinka radnika u odnosu prema zahtijevanom (uobičajenom radnom učinku), iskazuje se jedinstvenim postotkom radnog učinka u rasponu od 0 % do 8 % na osnovnu plaću (bez dodatka) uvećanu za dodatak za radni staž.

Pod pojmom uobičajenog radnog učinka podrazumijeva se puno izvršenje utvrđene norme, odnosno ostvareni planirani doprinos u radu, uobičajen za obavljanje pojedinih poslova.

Radni učinak radnika gradira se u četiri osnovna stupnja: **I, II, III, IV;** sa sljedećim postocima:

Stupanj	O P I S	% radnog učinka
I	učinak - koji dobro i u potpunosti ispunjava zahtjeve - uobičajeni učinak	0
II	učinak - koji premašuje postavljene zahtjeve	0 - 2
III	učinak - koji znatno premašuje postavljene zahtjeve	3 - 5
IV	učinak - koji uvijek, u izuzetno visokom stupnju premašuje zahtjeve	6 - 8

U situaciji loših finansijskih prilika Poslodavca, a osobito ukoliko poslovanje poslodavca nije pozitivno, poslodavac može i ima pravo svim radnicima u istom razmjeru smanjiti plaću ugovorenou Ugovorom o radu uz suglasnost sa svakim radnikom, odnosno; dati otakaz ugovora s ponudom izmjene ugovora o radu.

Članak 47.

Naknada u **100%** iznosu od osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju pripada radniku za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i drugih slučajeva određenih zakonom.

VII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 48.

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 jedne trećine prosječne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca .

Financijske potpore iz prethodnih stavaka ovog članka će se isplaćivati samo u slučaju ako financijske mogućnosti društva i poslovne okolnosti tekuće godine isto omogućuju, o čemu procjenu te odluku donosi uprava društva.

Članak 49.

Radnik ima pravo na potporu u sljedećim slučajevima:

- smrti člana uže obitelji radnika u iznosu 3.000,00 kn
- invalidnosti radnika, tjelesnog oštećenja radnika od 80% i više, ako radnik podnese zahtjev za isplatu potpore, te ako uz isto priloži dokaz o svojoj invalidnosti odnosno tjelesnom oštećenju i dokumentaciju o postojanju činjenice zbog koje se u konkretnom slučaju zahtjeva isplata potpore (npr. račun za kupnju ortopedskog pomagala) ali najviše do 2.500,00 kn godišnje.
- djece s posebnim potrebama, ako radnik podnese zahtjev za isplatu potpore, te ako uz isti priloži dokaz odnosno rješenje nadležnih institucija o postojanju posebnih potreba i to u visini 2.500,00 kn godišnje;
- invalidnosti radnikovog bračnog druga i roditelja, odnosno tjelesnog oštećenja od 80% i više, ako radnik podnese zahtjev za isplatu potpore, te ako uz isti priloži dokaz o njihovoj invalidnosti odnosno tjelesnom oštećenju i dokumentaciju o postojanju činjenice zbog koje se u konkretnom slučaju zahtjeva isplata potpore (npr. račun za ortopedsko pomagalo) i to u visini predočene dokumentacije (računa) ali najviše do 2.500,00 kn godišnje;
- Obitelj radnika ima pravo na jednokratnu potporu u slučaju smrti radnika u iznosu 3.000,00 kn.

Za isplatu potpora prema odredbama ovog članka, potreban je zahtjev radnika, a mjerodavan je datum nastanka slučaja i Pravilnika koji je važio u tom trenutku. Zahtjev se podnosi na propisanom obrascu nadležnoj Službi zajedničkih poslova Poslodavca **u roku 30 dana** od dana nastanka slučaja.

Financijske potpore iz prethodnih stavaka ovog članka će se isplaćivati samo u slučaju ako financijske mogućnosti društva i poslovne okolnosti tekuće godine isto omogućuju, o čemu procjenu te odluke donosi uprava društva.

Članak 50.

Kada Poslodavac (ili od njega ovlaštena osoba) upućuje radnika na službeni put, prije odlaska na službeni put, dužan mu je uručiti putni nalog.

Za službeno putovanje u zemlji radnicima prema ovom Pravilniku pripada naknada troškova prijevoza, naknada troškova noćenja u visini stvarnih troškova i dnevница čiji je puni iznos u visini **170,00** kn, a za službeno putovanje u inozemstvo takvom radniku dnevnice se obračunavaju i isplaćuju na način kako je to regulirano za korisnike državnog proračuna.

Članak 51.

Radniku na službenom putovanju u zemlji pripada dnevница u punom iznosu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena više od 24 sata, a dulje od 12 sati. Pola dnevnice priznaje se ako je službeno putovanje trajalo od 8 do 12 sati.

Radniku se priznaju putni troškovi u iznosu ostvarenog prijevoza sredstvima javnog prometa od mjesta stanovanja, odnosno sjedišta poslodavca, do mjesta u koje je upućen na službeno putovanje.

Radnik ima pravo i na naknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje u visini cijene noćenja u hotelu kojeg je odredio poslodavac.

Troškovi i dnevnice za službena putovanja u inozemstvu obračunavaju se na način kako je to regulirano za tijela državne uprave.

Naknada putnih troškova, odlaska i dolaska na posao, za radnike koji imaju prebivalište izvan sjedišta poslodavca, mogu ostvariti to pravo uz predočenje valjane isprave. Naknada se može priznati samo za stvarno odrađene dane. Ne može se priznati za one dane kada radnik nije dolazio na posao (npr. bolovanje, godišnji odmor i sl.).

Troškovi prijevoza isplaćuju se za mjesec za koji se isplaćuje plaća (isplata unatrag).

Članak 52.

Kada se radnik služi privatnim automobilom u službene svrhe po nalogu ovlaštene osobe, pod posebnim okolnostima koje utvrđuje ovlaštena osoba, nadoknadit će mu se troškovi u visini **2,00 kn** po prijeđenom kilometru.

VIII. ZAŠTITA I SIGURNOST NA RADU

Članak 53.

Zaštita na radu i zaštita radnog okoliša utvrđuje se kao temeljno načelo sigurnog obavljanja poslova radnika te kao neupitna civilizacijska stečevina.

Radnik ima pravo na zaštitu na radu.

Pravo na zaštitu na radu imaju sve osobe koje se po bilo kojoj osnovi nalaze na radu kod Poslodavca.

Zaštita na radu obuhvaća mjere usmjerene na stvaranje sigurnih uvjeta rada i zaštitu zdravlja radnika.

Poslodavac je obvezan pri uvođenju novih tehnologija i rekonstrukcija voditi računa da one ne ugrožavaju zdravlje radnika i da ne utječu štetno na okoliš .

Članak 54.

Pravilnikom se utvrđuju da je pitanje zaštite na radu i sigurnog rada radnika od temeljne važnosti i da će u provedbi tih mera surađivati s ovlaštenim ustanovama u Republici Hrvatskoj, a sukladno odredbama važećih zakona te obvezujućih međunarodnih konvencija.

Članak 55.

Poslodavac je obvezan poduzimati mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za siguran rad te brigu za potrebnu organizaciju i pripadajuća zaštitna sredstva uključujući i osobna zaštitna sredstva.

Članak 56.

U provođenju zaštite na radu i okoliša radnik je dužan:

- raditi s nužnom pozornošću i na način da ne ugrožava svoj život i zdravlje, ali i život i zdravlje drugih radnika te sigurnost opreme i uređaja te zaštite okoliša,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, poštivati propisane i priznate mјere zaštite na radu i upute proizvođača opreme za rad,
- održavati i voditi u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- obavijestiti neposrednog rukovoditelja o svim kvarovima i nedostacima na uređajima, osobnim zaštitnim sredstvima te na redovite pojave na radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti opremu, ugroziti život ili zdravlje radnika,
- pristupiti zdravstvenim i psihofizičkim pregledima na koje ga se upućuje shodno radnom mjestu.

Članak 57.

Radnik mora biti upoznat s mjerama zaštite na radu i svojim pravima i obvezama glede zaštite, odnosno mora biti upoznat s uporabom zaštitnih sredstava na poslovima koje će obavljati.

Članak 58.

Na svim radnim mjestima, u svim radnim prostorijama, na sastancima i drugim skupovima, zabranjeno je pušenje, uzimanje alkohola i drugih sredstava koja uzrokuju ovisnost (droge, lijekovi i sl.).

Radnik je dužan na zahtjev Poslodavca podvrći se testiranju na alkohol, te na druga sredstva koja uzrokuju ovisnost.

IX. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 59.

Poslodavac je dužan osigurati radniku rad u okruženju slobodnom od bilo kojeg oblika ponašanja koje ugrožava dostojanstvo žena i muškaraca na poslu. Poslodavac je dužan zaštiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, s tim da ovakva zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mјera.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema radniku, neuljuđeno obraćanje neprimjerenum rječnikom u međusobnoj komunikaciji, uzrokovano njegovom rasom, bojom kože, spolom, spolnim određenjem, bračnim stanjem, obiteljskim obvezama, dobi, jezikom, vjerom, političkim ili drugim uvjerenjem, nacionalnim ili socijalnim podrijetlom, imovnim stanjem, rođenjem, društvenim položajem, članstvom ili nečlanstvom u političkoj stranci, tjelesnim i duševnim poteškoćama, a ima cilj ili stvarno predstavlja povrednu dostojanstva radnika te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanje radnika navedeno u prethodnom stavku koje ugrožava dostojanstvo žena i muškaraca na poslu, smatra se osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa zbog koje Poslodavac može dati izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 60.

Postupak zaštite dostojanstva radnika rješavat će Poslodavac. Poslodavac će posebno opunomoći osobu, odnosno osobe koje su pored njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 61.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe, osoba iz čl.54. ovog Pravilnika ispitat će radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica i druge osobe koje o predmetu pritužbe mogu imati saznanja, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica, te o svemu sastaviti zapisnik koji se potpisuje od strane osobe iz čl.53. ovog Pravilnika i radnika koji je podnio pritužbu.

Članak 62.

Ako osobe iz čl.53.ovog Pravilnika utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, obavijestit će Poslodavca o potrebi hitnog poduzimanja mjera radi sprječavanja daljnog uznemiravanja radnika. Mjere radniku, za kojeg se ovisno o okolnostima slučaja utvrdi da je izvršio uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, poslodavcu mogu biti predložene kao:

1. pisano upozorenje pred otkaz
2. redoviti otkaz ugovora o radu uvjetovan kršenjem obveza iz radnog odnosa (skrivljeno ponašanje radnika)
3. izvanredni otkaz ugovora o radu ukoliko se radi o težem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika (ugrožavanje tjelesnog integriteta radnika ili elementi kaznenog djela).

X. OSIGURANJE RADNIKA

Članak 63.

Za ona radna mjesta za koje važeća procjena opasnosti za društvo „Grabov rat“ d.o.o. utvrđuje da su radna mjesta s povećanim stupnjem opasnosti/posebnim uvjetima rada isl., Za takva radna mjesta Poslodavac će sklopiti s odgovarajućim osiguravajućim društvom ugovor o osiguranju radnika za ove slučajeve:

- smrt zbog nezgode,
- smrt zbog bolesti,
- trajna nesposobnost zbog nezgode
- kao i za sva ona radna mjesta i uvjeta za koje to važeći zakonski i podzakonski propisi nalažu, a koja Poslodavac u svom djelokrugu poslovanja obavlja

XI. OBAVEZE , PRAVA, ODGOVORNOSTI

Svi radnici obavezni su stručno, savjesno, marljivo i kvalitetno obavljati poslove te ih završavati na vrijeme i u skladu s pismenim i usmenim uputama nadređenih, internim aktima poslodavca, odlukama tijela upravljanja poslodavca i pozitivnim propisima.

Povrede radnih obveza

Članak 64.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjev, radnik može u dalnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu tog prava pred nadležnim sudom.

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

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Odluke o ostvarivanju prava neposredno se uručuju radniku ili dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu koju je radnik prijavio Poslodavcu. Ako radnik odbije primiti odluku ili je posljednja adresa koju je prijavio poslodavcu pogrešna, dostavljanje se vrši na oglasnoj ploči Društva.

Danom isticanja odluke na oglasnoj ploči smatra se da je dostava uredno izvršena.

Prije pokretanja individualnog radnog spora pred nadležnim sudom, radnik i Poslodavac će predmetni spor nastojati riješiti mirnim putem.

Članak 65.

Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac će radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učinim ili u slučaju osobito teške povreda radne obveze od strane radnika.

Pisano upozorenje iz prethodnog stavka ovog članka se neposredno uručuje radniku ili dostavlja preporučenom poštom na posljednju adresu koju je radnik prijavio Poslodavcu.

Ako radnik odbije primiti Odluku ili je posljednja adresa koju je prijavio poslodavcu pogrešna, dostavljanje se vrši na oglasnoj ploči Društva.

Pisano upozorenje iz stavka 1. ovog članka prestaje važiti istekom dvije godine od dana kada je radniku navedeno upozorenje dostavljeno, pod uvjetom da u tome roku radniku nije izrečeno novo upozorenje.

Prestanak ugovora o radu – Razlozi prestanka

Članak 66.

Ugovor o radu prestaje:

- Smrću radnika

- Iste kom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staž, ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore
- Sporazumom radnika i poslodavca
- Dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad otkazom (poslovni, izvanredni, osobno skrivljeni ...)
- Odlukom nadležnog suda / pravomoćnom sudskom presudom

Članak 67.

Ugovor o radu mogu otkazati i poslodavac i radnik, na način propisan zakonom.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoren ili propisani 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)

Članak 68.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac, te mora biti sklopljen u pisanim oblicima.

Članak 69.

U slučaju redovitog otkaza (osobno uvjetovani otkaz) ugovora o radu, otkazni rok je:

- dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo dvije do pet godina
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno šest do deset godina
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset i više godina rada

Članak 70.

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

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

Članak 71.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje. Otkazni rok počinje teći dan od dostave otkaza.

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

Članak 72.

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

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

Članak 73.

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

Ako radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

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

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenja povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je

za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenoga roka.

Članak 74.

Osobito teškim povredama obveza radnog odnosa iz ugovora o radu smatraju se:

- neopravdano kašnjenje na posao te napuštanje radnoga mesta u tijeku radnog vremena suprotno odredbama ovog Pravilnika.
- nepridržavanje odluka, odnosno postupanje suprotno odlukama poslodavca
- neizvršavanje, te nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza

- davanje netočnih i kriotvorenih podataka važnih za donošenje poslovnih odluka poslodavca
- neopravdani izostanak s posla dva ili više dana
- nezakonito ili nemarno raspolaganje sredstvima, dokumentima te nesvrshodno i neodgovorno korištenje sredstava za rad
- povreda propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara
- odavanje službene, poslovne i druge tajne utvrđene zakonom, ovim pravilnikom ili drugim aktom poslodavca
- zloupotreba korištenja bolovanja
- rad u alkoholiziranom stanju ili pod utjecajem opojnih droga ili konzumiranje alkohola i droga u vrijeme rada
- odbijanje provjere alkoholiziranosti kat to zatraži poslodavac
- izazivanje tučnjave na radnom mjestu ili nepristojno ponašanje (ustanovljavanje krivnje), kao i svaki postupak koji predstavlja u težem stupnju nepravilan odnos prema radnicima, poslovnim partnerima ili ostalim osobama koje na bilo koji način surađuju s poslodavcem, a kojim je nanesena ozbiljna povreda nečijem ugledu, odnosno časti ili zbog kojeg su teže i trajnije poremećeni međuljudski odnosi
- zlouporaba položaja i prekoračenje danog ovlaštenja, pribavljanje materijalne koristi u bilo kojem obliku i na bilo koji način u svezi s radom za sebe ili drugoga
- neovlašteno otuđenje sredstava koja su radniku dana za izvršavanje poslova radnog mjesa
- postupanje radnika kojim je nanesena znatna šteta poslodavcu ili grubo kršenje odredbi o radu i redu utvrđenih propisima, ovim pravilnikom i drugim aktima poslodavca

XII. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 75.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje, utvrđenim inventurnim razlikama uzrokuje štetu Poslodavcu, iznad dopuštenih Zakonom i Pravilnikom o kalu rastepu i li kvaru, dužan je štetu nadoknaditi. Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je uzrokovao.

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

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

Članak 76.

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

Naknada utvrđene štete vrši se, uz prethodnu pisanu suglasnost radnika, obustavom iznosa utvrđene štete od plaće radnika, temeljem odluke Uprave Poslodavca.

Članak 77.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

U slučaju da je radnik prouzročio štetu uslijed više sile ili drugih nastupa okolnosti na koje radnik nije mogao utjecati, ali je posljedično utjecala na njegov učin štete, kao i u slučajevima kada je radnik prouzročio štetu uslijed iznenadne manifestacije akutne ili kronične bolesti, isti radnik se oslobađa dužnosti naknade štete.

Odgovornost Poslodavca

Članak 78.

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

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

Imovina Poslodavca povjerena radniku

Poslodavac povjerava na korištenje radniku svoju imovinu potrebnu za ispunjenje radnikovih obveza.

Radnik je obvezan koristiti povjerenu imovinu na primjeren način, samo u okviru radnog odnosa i u skladu s važećim internim pravilima, procedurama i aktima Poslodavca.

Radnik će eventualnu štetu na toj imovini biti dužan nadoknaditi u skladu s odredba Zakona o radu.

Radnik je obvezan čuvati i rukovati svom imovinom koja mu je povjerena na način koji će ih zaštiti od štete, gubitka, otuđenja ili zlouporabe.

Po prestanku radnog odnosa ili na zahtjev Poslodavca u bilo kojem trenutku tijekom radnog odnosa, radnik je obvezan vratiti povjerenu imovinu Poslodavcu, kao i svu pomoćnu opremu i sastavne dijelove te svu dokumentaciju, priručnike, ključeve i sl.

Zabranjeno je svako neovlašteno raspolaganje ili posluživanje imovinom Poslodavca u i izvan radnog vremena, te u i izvan prostorija Poslodavca.

Radnik ne smije bez izričitog odobrenja Poslodavca ili nadređenog radnika iznositi izvan prostorija Poslodavca bilo koji dio imovine Poslodavca. Prostorijama Poslodavca smatraju se sve nekretnine u posjedu Poslodavca.

Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 79.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarjeva za pet godina i teče od dana određivanja iznosa naknade.

Članak 80.

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

Članak 81.

Uprava Poslodavca može dati nalog za obavljanje pregleda odnosno utvrditi način kontrole (izvanredne inventure) imovine, opreme i trgovачke robe i izlazu iz prostorija društva radi sprečavanja otuđivanja imovine.

U slučaju opravdane sumnje u otuđivanje imovine društva, žurnim pregledom radnika može se otkloniti sumnja. Izbjegavanje kontrole može biti razlogom za izvanredan otkaz ugovora o radu.

XIII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 82.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan zakonom za njegovo donošenje.

Ovaj Pravilnik bit će javno objavljen u skladu sa Zakonom o radu te stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca.

Poslodavac će posebnom pisanom objavom obavijestiti radnike o donošenju ovoga Pravilnika te će odrediti osobe kod kojih radnici za vrijeme radnog vremena mogu dobiti Pravilnik na uvid.

Pravilnik se primjenjuje sa 02.05.2018.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti; **Pravilnik o radu** od 26.01.2015.g. ; KLASA: 01-01/15-02-14; UR. BROJ: 2104/07-15-02-1 i **Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji radnih mjeseta 05 / 2014. – Izdanje 1.**, društva GRABOV RAT d.o.o.;

Članak 83.

Nepridržavanje obveza iz radnog odnosa definiranih ovim Pravilnikom, bilo od strane radnika, bilo od strane ovlaštenih osoba Poslodavca, predstavlja tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 84.

Suprotnost koje odredbe ovog Pravilnika s prisilnom odredbom sada važećeg ili naknadno donesenog zakona ili drugog propisa, ne utječe na valjanost ovog Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu ili drugom propisu neposredno primijeniti odgovarajuća odredba zakona ili drugog propisa.

Bol, 18.04.2018.

„Grabov rat“ d.o.o.
Direktor:
Mirko Perić, univ.spec.oec.