



PESJA d.o.o. OMIŠALJ
Kančinar 1, 51 513 Omišalj
OIB 01188402868 • IBAN HR6223400091100047401
SWIFT PBZ GHR 2X, PRIVREDNA BANKA D.D. ZAGREB
Tel: 051/ 841 458 • E-mail: info@pesja.hr

Uprava Društva PESJA d.o.o., sa sjedištem u Omišlju, Kančinar 1, OIB: 01188402868, zastupana po članu uprave Goranu Ivandiću, u skladu sa čl. 26. i čl. 27. Zakona o radu (Narodne novine broj: 93/14, 127/17, 98/19), utvrđuje tekst Pravilnika o radu, kako slijedi:

PRAVILNIK O RADU trgovačkog društva PESJA d.o.o.

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika zaposlenih u PESJA d.o.o., Omišalj, Kančinar 1, OIB: 01188402868, (u daljnjem tekstu: Poslodavac, Društvo) u skladu i na način propisan Zakonom o radu i drugim propisima.

Članak 2.

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

Članak 3.

Poslodavac u smislu ovog Pravilnika je PESJA d.o.o.
Radnik (zaposlenik, uposlenik, djelatnik) u smislu ovog Pravilnika je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Poslodavca.
Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

Evidencija o radnicima zaposlenima kod poslodavca

Članak 4.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni, koja mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.

Temeljne obveze i prava iz radnog odnosa

Članak 5.

Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama koje Poslodavac daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, a u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Dužnosti poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom

Članak 6.

Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu. Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, eventualni kolektivni ugovor, ovaj Pravilnik i drugi akti Poslodavca o pravima i obvezama iz radnog odnosa, moraju se na prikladan način učiniti dostupni radnicima.

Članak 7.

Svaki radnik je obavezan:

- ugovorom o radu preuzete zadaće i poslove obavljati savjesno i stručno prema pisanim i /ili usmenim uputama ovlaštenih osoba Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom posla,



PESJA d.o.o. OMIŠALJ

Kančinar 1, 51 513 Omišalj

OIB 01188402868 • IBAN HR6223400091100047401

SWIFT PBZ GHR 2X, PRIVREDNA BANKA D.D. ZAGREB

Tel: 051/ 841 458 • E-mail: info@pesja.hr

- poslove radnog mjesta obavljati u skladu s pravilima struke, pažnjom dobrog gospodarstvenika u skladu sa zakonima, ugovorom o radu, opisom posla i nalogu neporedno nadređenih osoba u skladu s naravi i vrstom posla,
- pridržavati se pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke,
- ekonomski, racionalno i odgovorno koristiti povjerena mu sredstva rada,
- usavršavati svoje znanje i radne vještine,
- štiti poslovne interese poslodavca.

Članak 8.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, eventualnim kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, osim ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drugačije određeno.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 9.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu mora sadržavati sve podatke propisane Zakonom.

Ugovor o radu sklopljen je kada su se radnik i Poslodavac suglasili o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 10.

Ugovor o radu u ime Poslodavca s radnicima PESJE d.o.o. sklapa član Uprave.

Članak 11.

Prigodom stupanja radnika na rad, član Uprave, ili od njega ovlaštena osoba upoznat će radnika s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada, zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Zaključenjem ugovora o radu, radnik potvrđuje činjenice iz prethodnog stavka ovog članka.

Članak 12.

O potrebi zasnivanja radnog odnosa odlučuje član Uprave Društva, na temelju analize o obimu poslova. Potreba za zasnivanjem radnog odnosa i uvjeti kojima treba udovoljiti kandidat za obavljanje poslova na slobodnom radnom mjestu prijavljuje se Zavodu za zapošljavanje, u skladu sa zakonom.

Potreba za zasnivanjem radnog odnosa može se prijaviti i fizičkoj ili pravnoj osobi koja obavlja djelatnost posredovanja pri zapošljavanju.

Potreba za zasnivanjem radnog odnosa može se objaviti i u sredstvima javnog informiranja, o čemu odlučuje član Uprave.

Članak 13.

Oglas odnosno natječaj za zasnivanje radnog odnosa sadrži osobito:

- naziv radnog mjesta;
- uvjete zasnivanja radnog odnosa;
- naznaku da se radni odnos zasniva na neodređeno ili određeno vrijeme;
- naznaku da se radni odnos zasniva uz uvjet obavljanja probnog roka;
- rok za podnošenje prijave;
- rok i način u kojem će kandidat biti obavješten o rezultatima izbora;
- isprave koje se trebaju priložiti kao dokaz o ispunjavanju traženih uvjeta.

Ako se stručne sposobnosti natjecatelja utvrđuju putem provjere znanja i sposobnosti prije izbora ili probnim radom, ovi se uvjeti moraju navesti u oglasu odnosno natječaju.

Članak 14.

Rok za podnošenje prijave na oglas odnosno natječaj iznosi 8 dana od dana objavljivanja oglasa odnosno natječaja.

Članak 15.

Prije zasnivanja radnog odnosa može se obaviti provjera stručnih i drugih radnih sposobnosti kandidata razgovorom, audicijom, testiranjem, izradom pisanog rada ili na drugi način (u nastavku: prethodna provjera radnih sposobnosti).

O potrebi i obliku prethodne provjere radnih sposobnosti kandidata odlučuje član Uprave.

Članak 16.

Postupak povodom oglasa odnosno natječaja provodi povjerenstvo koje se sastoji od 3 člana, a koje imenuje član Uprave.

Povjerenstvo utvrđuje listu kandidata koji ispunjavaju propisane uvjete i dostavlja je članu Uprave u roku 8 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave.

Odluku o izboru radnika donosi član Uprave, najkasnije u roku od 30 dana od dana zaprimanja liste kandidata od strane Povjerenstva.

Svaki prijavljeni kandidat za zasnivanje radnog odnosa mora se obavijestiti o rezultatima postupka u roku 8 dana od dana donošenja odluke o izboru kandidata, sukladno članku 13. st. 1.

Na izvršeni izbor kandidati imaju pravo prigovora u roku od 8 dana od dana primitka obavijesti o izboru kandidata.

Prigovor se podnosi članu Uprave, koji odlučuje o prigovoru roku od 8 dana od dana primitka istog.

Članak 17.

Iznimno, član Uprave može odlučiti da se potreba za zasnivanje radnog odnosa koji po svojoj složenosti poslova sukladno Sistematizaciji radnih mjesta ne zahtjeva visoku stručnu spremu ili ne zahtjeva specijalna znanja i vještine ne prijavljuje Zavodu za zapošljavanje.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka član Uprave može odlučiti o zasnivanju radnog odnosa s radnikom bez provođenja postupka objave oglasa odnosno natječaja.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka član Uprave može odlučiti da se oglas za zasnivanje radnog odnosa objavi u javnom glasilu ili na drugi način.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 18.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom o radu.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 19.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekidno duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili eventualnim kolektivnim ugovorom.

Ograničenja iz stavka 2. i 3. ovog članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovog članka.



PESJA d.o.o. OMIŠALJ

Kančinar 1, 51 513 Omišalj

OIB 01188402868 • IBAN HR6223400091100047401

SWIFT PBZ GHR 2X, PRIVREDNA BANKA D.D. ZAGREB

Tel: 051/ 841 458 • E-mail: info@pesja.hr

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivnom odredbama ovog Pravilnika ili Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena na koji je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora na određeno vrijeme

Članak 20.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Oblik ugovora o radu

Članak 21.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora.

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

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu

Članak 22.

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

- 1) strankama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu
- 2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
- 3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
- 4) danu početka rada
- 5) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
- 6) trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora
- 7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
- 8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
- 9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto podataka iz točke 6., 7., 8. i 9. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, eventualni kolektivni ugovor ili povelnik Poslodavca koji uređuje ta pitanja.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 23.

Poslodavac može sklopiti ugovor o radu s radnikom koji ispunjava opće uvjete propisane Zakonom i posebne uvjete propisane Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta i drugim propisima.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 24.

Poslodavac samostalno određuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova ako ti uvjeti nisu propisani zakonom ili drugim propisom.

Kao posebni uvjeti mogu se odrediti:

- stručna sprema,
- posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla, odnosno položeni određeni ispiti ili posjedovanje odgovarajućih ovlaštenja za rad (svjedodžba) i/ili uvjerenja,
- radno iskustvo,
- posebna zdravstvena sposobnost radnika,
- obavljanje posebnih zdravstvenih i specijalističkih pregleda prije potpisivanja ugovora o radu,
- uvjerenje o nekažnjavanju.

Posebni uvjeti koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova određuju se Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta.

Članak 25.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili drugim aktima o radu određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim uvjetima.

Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu samo pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

Najniža dob za zaposlenje i zaposlenje maloljetnika

Članak 26.

Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

Na način i uvjete zaposlenja i rada maloljetnika, primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 27.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

U slučaju da radnik ne postupi u skladu s obvezom iz stavka 1. ovog članka Poslodavac mu može ugovor o radu otkazati izvanrednim otkazom.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može o svom trošku uputiti radnika na liječnički pregled.

Podaci koji se ne smiju tražiti

Članak 28.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radom, a na nedopuštena pitanja iz ovog članka radnik nije dužan odgovoriti.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Obveze poslodavca u zaštiti života, zdravlja i čudoređa radnika

Članak 29.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati uređaje, opremu, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.



PESJA d.o.o. OMIŠALJ

Kančinar 1, 51 513 Omišalj

OIB 01188402868 • IBAN HR6223400091100047401

SWIFT PBZ GHR 2X, PRIVREDNA BANKA D.D. ZAGREB

Tel: 051/ 841 458 • E-mail: info@pesja.hr

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.
Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Članak 30.

Svaki radnik obavezan je koristiti zaštitna sredstva i odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.
Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 31.

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

Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencije iz oblasti rada u skladu s posebnim propisom.

Prikupljaju se i vode ovi podaci:

- ime i prezime radnika,
- jedinstveni matični broj građana i osobni identifikacijski broj,
- spol,
- dan, mjesec i godina rođenja,
- mjesto rođenja, općina i županija,
- državljanstvo,
- prebivalište i adresa,
- mjesto rada,
- zanimanje,
- školska sprema,
- stručna sprema za obavljanje određenih poslova,
- poslovi (radno mjesto) na kojima radnik radi,
- radno vrijeme radnika u satima,
- radni staž do zaposlenja kod ovog poslodavca,
- je li ugovor o radu zaključen na određeno ili neodređeno vrijeme,
- je li radnik invalid rada ili umirovljenik,
- zaposlenje kod drugog poslodavca,
- datum zasnivanja radnog odnosa,
- datum prestanka radnog odnosa,
- razlog prestanka radnog odnosa.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihovih obitelji čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Ostale podatke Poslodavac može prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama samo uz pisanu dozvolu radnika.

Osobne podatke radnika u ime Poslodavca smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo član Uprave ili osoba koju on za to opunomoći.

Netočni podaci moraju se odmah ispraviti, a osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Radnik je dužan pravodobno izvijestiti Poslodavca o svim promjenama osobnih podataka.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 32.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ne može trajati duže od šest mjeseci, a traje:

- za radnike bez završene srednje stručne spreme: tri mjeseca,
- za radnike sa završenom srednjom stručnom spremom: četiri mjeseca,
- za radnike sa završenom višom stručnom spremom: pet mjeseci,
- za radnike sa završenom visokom stručnom spremom: šest mjeseci.

Probni rad može se, ukoliko se smatra potrebnim, produžiti za onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano nenazočan na radu, ali ne dulje od roka utvrđenog Zakonom, a o čemu odluku donosi član Uprave, najkasnije osam dana prije isteka probnog roka.

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

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Obje strane mogu za vrijeme probnog rada otkazati ugovor o radu.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Ocjenu radnika tijekom probnog rada daje povjerenstvo sastavljeno od tri člana koje imenuje član Uprave.

Ocjena zadovoljenja probnog rada donosi se najkasnije do isteka roka probnog rada na osnovi slijedećih kriterija:

- kvaliteti izvršenja povjerenih zadataka,
- odnosu prema radnim obvezama,
- radnoj disciplini,
- odnosu prema sredstvima rada,
- radnoj adaptaciji,
- odnosu prema radnicima s kojima surađuje i s neposredno nadređenim i,
- drugim kriterijima koji se utvrđuju internim aktima poslodavca.

Povjerenstvo svoju ocjenu dostavlja članu Uprave najmanje 10 dana prije završetka probnog rada radnika.

Ako je nalaz povjerenstva negativan, član Uprave može donijeti odluku o prestanku radnog odnosa, a otkazni rok iznosi sedam dana.

Ukoliko član Uprave najkasnije do posljednjeg dana probnog rada ne dostavi radniku otkaz ugovora o radu, smatra se da je radnik s uspjehom obavio probni rad.

Radniku koji je za isto radno mjesto imao sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme tijekom kojeg je odradio probni rad, u slučaju sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme neće se ugovoriti probni rad.

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 33.

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

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

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

Članak 34.

Odluku o tome kojeg će radnika poslodavac uputiti na obrazovanje donosi član Uprave, zavisno o potrebama u radnom procesu Društva, te ekonomskim mogućnostima Društva.

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



PESJA d.o.o. OMIŠALJ

Kančinar 1, 51 513 Omišalj

OIB 01188402868 • IBAN HR6223400091100047401

SWIFT PBZ GHR 2X, PRIVREDNA BANKA D.D. ZAGREB

Tel: 051/ 841 458 • E-mail: info@pesja.hr

V. PRIPRAVNICI

Članak 35.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Poslodavac može zaposliti kao pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik – u daljnjem tekstu: pripravnik).

Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 36.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najdulje godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.

Pripravnički staž traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- za poslove sa srednjom stručnom spremom, 6 mjeseci
- za poslove sa višom stručnom spremom, 9 mjeseci i
- za poslove sa visokom stručnom spremom, 12 mjeseci.

Plaća pripravnika iznosi 70% osnovne plaće pripadajućeg radnog mjesta.

Članak 37.

Način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad obavlja se tako da član Uprave pripravniku određuje mentora.

Članak 38.

Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 39.

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

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima ovoga i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Osobi koja se stručno osposobljava za rad, Poslodavac može jednokratno isplatiti primitke i potpore kao i ostalim radnicima u skladu s člankom 87. Pravilnika.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

VI. PRAVILA O REDU U DRUŠTVU

Članak 40

Zabranjeno je svako samovlasno otuđivanje i nenamjensko korištenje imovinom i predmetima koji su u vlasništvu Društva.

Iz društva se ne smiju iznositi poslovni dokumenti, izvodi iz poslovne dokumentacije, kopije, crteži, obrasci i slično, bez prethodnog odobrenja člana Uprave Društva.



PESJA d.o.o. OMIŠALJ

Kančinar 1, 51 513 Omišalj

OIB 01188402868 • IBAN HR6223400091100047401

SWIFT PBZ GHR 2X, PRIVREDNA BANKA D.D. ZAGREB

Tel: 051/ 841 458 • E-mail: info@pesja.hr

Članak 41

Član Uprave Društva može, kada to interesi zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazi i izlazu iz Društva, radi sprečavanja otuđivanja imovine Društva.

Članak 42

Radnici su obvezni pridržavati se svih mjera zaštite na radu i time pridonjeti da se nesreće na radu spriječe ili svedu na najmanju moguću mjeru.

Radnici su obvezni pridržavati se propisa o zaštiti na radu, uputa i savjeta koji su im dani radi sprečavanja nesreća na radu i profesionalnih bolesti od strane radnika zaduženog u Društvu za zaštitu na radu.

Radnik je obavezan upozoriti suradnike koji su mu dodijeljeni na rad na opasnosti koje su povezane s obavljanjem njihova posla i na propise za sprečavanje nesreća kojih se treba pridržavati prigodom rada na tim poslovima.

Radnici su obvezni upotrebljavati zaštitna sredstva i koristiti se zaštitnim uređajima.

Uklanjanje zaštitnih uređaja ili neupotrebljavanje zaštitnih sredstava predstavlja povredu radne obveze koja u težim slučajevima može imati za posljedicu izvanredan otkaz ugovora o radu.

Radnik može odbiti raditi ako nisu osigurane mjere zaštite na radu, ako nisu postavljeni ispravni zaštitni uređaji ili nisu osigurana zaštitna sredstva, kad je na to bez uspjeha upozoravao nadležnog radnika.

Radnici se moraju pridržavati svih propisa i mjera za sprečavanje požara u skladu s propisima i aktima koji uređuju zaštitu od požara.

Članak 43

Radnik kojemu se desila ozljeda na poslu obavezan je (ako nije u stanju osobno, onda eventualni očevidac ili radnik koji je ozljedu primijetio) obavijestiti o tome neposrednog rukovoditelja ili odgovornog radnika radi poduzimanja mjera koje su ovlaštene osobe obvezne poduzeti povodom ozljede na radu.

Članak 44

Sa svim uređajima, strojevima, alatom i priborom kojima se radnik služi u obavljanju posla ili ih održava, mora se postupati stručno i s pažnjom dobrog gospodarstvenika.

Materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.

Radnik kojem je osiguran prostor za čuvanje uređaja, strojeva, alata i pribora kojim obavlja posao, obavezan je poslije obavljenog posla odložiti iste u za to namijenjenu prostoriju.

Članak 45

Radnici Društva dužni su se pridržavati slijedećih odredbi:

- paziti na red i čistoću svih prostorija Društva,
- paziti i čuvati od oštećenja zidove, namještaj, opremu i druge stvari u prostorijama Društva,
- provoditi najveću moguću štednju kod trošenja vode i energenata,
- prilikom izlaska iz prostorija gasiti sva nepotrebna svjetla
- prilikom izlaska iz prostorija koje se zaključavaju zaključavati vrata,
- kad po isteku radnog vremena posljednji napuštaju uredski ili drugi poslovni prostor Društva, zaposlenici imaju obavezu isključiti grijanje, ako je to tehnološki moguće, zatvoriti sva vrata i prozore u cilju sprječavanja neželjenih ulazaka, kao i uključiti alarm ako je on postavljen.

VII. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 46.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.



PESJA d.o.o. OMIŠALJ

Kančinar 1, 51 513 Omišalj

OIB 01188402868 • IBAN HR6223400091100047401

SWIFT PBZ GHR 2X, PRIVREDNA BANKA D.D. ZAGREB

Tel: 051/ 841 458 • E-mail: info@pesja.hr

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 pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu.

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 i nepuno radno vrijeme

Članak 47.

Ugovor o radu može se sklopiti za puno i nepuno radno vrijeme.

Puno radno vrijeme uključujući i stanku-pauzu za odmor, iznosi 40 sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Članak 48.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se s radnikom kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu, odnosno u slučaju kada radnik podnese zahtjev za obavljanje rada u nepunom radnom vremenu, a priroda posla i ostali uvjeti omogućuju takvu vrstu rada.

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 cjelosti rasporediti na druge zaposlene u Društvu.

Članak 49.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno s drugim poslodavcima.

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

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen samo u neke dane u tjednu, o čemu odlučuje član Uprave.

Članak 50.

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.

Ako ugovorom o radu nije drugačije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom plaća i druga materijalna prava radnika određuju se i isplaćuju razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

Prekovremeni rad

Članak 51.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 godišnje.

Članak 52.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

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

Raspored radnog vremena

Članak 53.

Dnevno radno vrijeme je u pravilu jednokratno i traje 8 sati.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u 5 radnih dana.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

Ako 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, o čemu odlučuje Poslodavac pisanom Odlukom.

Razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad te u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 54.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodijele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Noćni rad

Članak 55.

Noćni rad je rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dana.

Za maloljetnike, rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.

Rad u smjenama

Članak 56.

Rad u smjenama je organizacija rada kod Poslodavca kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

Smjenski radnik je radnik koji, kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže tjedan dana.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 57.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.



PESJA d.o.o. OMIŠALJ
Kančinar 1, 51 513 Omišalj
OIB 01188402868 • IBAN HR6223400091100047401
SWIFT PBZ GHR 2X, PRIVREDNA BANKA D.D. ZAGREB
Tel: 051/ 841 458 • E-mail: info@pesja.hr

Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno.
Vrijeme korištenja stanke određuje Poslodavac svojom Odlukom.

Dnevni odmor

Članak 58.

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

Tjedni odmor

Članak 59.

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

Tjedni odmor radnik koristi u pravilu nedjeljom, a može se koristiti i subotom ili ponedjeljkom. Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 2. ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju. Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovog članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor.

Članak 60.

Odlukom o rasporedu radnog vremena u Društvu utvrđuju se radna mjesta na kojima zbog prijeke potrebe radnik može raditi i nedjeljom. Dan tjednog odmora osigurava se tim radnicima na način određen istom Odlukom.

Najkraće trajanje godišnjeg odmora

Članak 61.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 tjedna.

Članak 62.

Na najmanje utvrđeni godišnji odmor iz prethodnog članka dodaje se broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika po osnovi slijedećih kriterija:

- | | |
|---|--------|
| 1. prema duljini radnog staža | |
| - od 2 do 5 godina | 2 dana |
| - od 5 do 10 godina | 4 dana |
| - od 10 do 15 godina | 6 dana |
| - preko 15 godina | 8 dana |
| 2. prema složenosti poslova | |
| - na poslovima za koje se traži VSS | 5-dana |
| - na poslovima za koje se traži VŠS | 3 dana |
| - na poslovima za koje se traži SSS, NSS | 2 dana |
| 3. prema posebnim socijalnim uvjetima | |
| - radniku-roditelju djeteta s težim smetnjama u razvoju | 3 dana |
| - radniku- samohranom roditelju djeteta mlađeg od 7 godina (maloljetnog djeteta) | 3-dana |
| - roditelju djeteta mlađeg od 7 godina | 2 dana |

Pod radnim stažom smatra se vrijeme koje je radnik proveo u radnom odnosu, a koje se utvrđuje u radnoj knjižici radnika, odnosno temeljem elektroničkog zapisa podataka o radniku kojeg vodi Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje.

Navršene godine radnog staža utvrđuju se na dan 31. prosinca kalendarske godine koja prethodi godini za koju radnik koristi godišnji odmor.

Radnici koji prema gore utvrđenim kriterijima ostvare veći broj dana godišnjeg odmora od 30 imaju pravo na najviše 30 dana godišnjeg odmora, ako rade 5 dana u tjednu, odnosno imaju pravo na najviše 34 radna dana, ako rade 6 dana u tjednu.

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 63.

Radnik se ne može odreći od prava na korištenje godišnjeg odmora niti mu se može isplatiti naknada umjesto korištenja godišnjeg odmora, a sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora je ništetan.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 64.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj ovim Pravilnikom, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 65.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, a koja se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 66.

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

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 67.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u skladu s odredbama Zakona o radu.

Utvrđivanje godišnjeg odmora

Članak 68.

Godišnji odmor utvrđuje se brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani plaćenog dopusta, dani tjednog odmora, blagdani i neradni dani određeni Zakonom, kao i razdoblje privremene nespobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik.

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



PESJA d.o.o. OMIŠALJ

Kančinar 1, 51 513 Omišalj

OIB 01188402868 • IBAN HR6223400091100047401

SWIFT PBZ GHR 2X, PRIVREDNA BANKA D.D. ZAGREB

Tel: 051/ 841 458 • E-mail: info@pesja.hr

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 69.

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

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 70.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 69. ovog Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine. Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora u tekućoj godini.

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 roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Iznimno od stavka 3. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 71.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje član Uprave u skladu s Pravilnikom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Poslodavac mora obavijestiti radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

Godišnji odmor radnik će koristiti u dijelovima, pri čemu radnik mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna..

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije njegovca korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Radniku se može prekinuti, odnosno odgoditi korištenje godišnjeg odmora iz razloga nepredviđenog povećanja opsega posla, nepredviđene privremene spriječenosti za rad drugog radnika, otkaza ugovora o radu ili nekih drugih opravdanih razloga, dok traju takvi razlozi.

Odluku o prekidu, odnosno odgodi korištenja godišnjeg odmora iz stavka 6. ovog članka donosi član Uprave.

Plaćeni dopust

Članak 72.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje obveze od rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 7 radnih dana godišnje za važne osobne potrebe i to za:

- | | |
|---|---------------|
| - sklapanje braka | 5 radnih dana |
| - rođenje djeteta | 5 radnih dana |
| - teške bolesti člana uže obitelji | 3 radnih dana |
| - smrt supružnika, djeteta, roditelja | 5 radnih dana |
| - smrt ostalih članova uže obitelji, roditelja supružnika | 2 radna dana. |

Neovisno o stavku 1. ovog članka, radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme:

- | | |
|---|---------------|
| - obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja | 5 radnih dana |
| - obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada | 3 radna dana |
| - dobrovoljno darivanje krvi | 1 radni dan |
| - predstavljanje Društva ili Općine u sportskim natjecanjima i skupovima ili sudjelovanje u kulturno – umjetničkim i sličnim priredbama | 1 radni dan. |

Iznimno, ako se tijekom kalendarske godine ponovi neki od smrtnih slučajeva iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na opetovano odsustvo s rada uz naknadu plaće neovisno o broju dana koje je tijekom godine iskoristio po drugim osnovama.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik je dužan pravodobno i prema okolnostima slučaja izvijestiti poslodavca o vremenu korištenja plaćenog dopusta.

U slučajevima iz stavka 2. ovog članka radnik je dužan korištenje dopusta dogovoriti s poslodavcem.

Članom uže obitelji iz stavka 1. ovoga članka smatraju se: 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 maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Radnik po osnovi darivanja krvi, plaćeni dopust koristi na dan darivanja krvi.

Radnik po osnovi predstavljanja Društva ili Općine u sportskim natjecanjima i skupovima ili sudjelovanja u kulturno – umjetničkim i sličnim priredbama, plaćeni dopust koristi na dan sudjelovanja u navedenim događajima.

Članak 73.

Plaćeni dopust radnik mora koristiti za vrijeme nastanka ili neposredno nakon nastanka slučaja iz članka 67. ovog Pravilnika, a izostanak s posla radnik je dužan opravdati vjerodostojnim dokumentima (smrtni list, rodni list, vjenčani list i sl.), u roku 15 dana od dana nastanka slučaja.

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

Neplaćeni dopust

Članak 74.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju. Radniku se može odobriti neplaćeni dopust u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini u slijedećim slučajevima:

1. sudjelovanje u sportskim natjecanjima i skupovima;
2. sudjelovanje u kulturno – umjetničkim i sličnim priredbama;
3. sudjelovanje u radu udruga i drugih organizacija;
4. stručno osposobljavanje za osobne potrebe;
5. gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana;
6. njega člana uže obitelji;
7. liječenje na osobni trošak;
8. zbog drugih osobnih potreba.

Zahtjev za neplaćeni dopust može se odbiti ili korištenje istog prekinuti ako je korištenje u suprotnosti s potrebama rada.

Neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju i dužem od 30 dana kada to okolnosti omogućuju.

Neplaćeni dopust radnicima odobrava član Uprave.



PESJA d.o.o. OMIŠALJ
Kančinar 1, 51 513 Omišalj
OIB 01188402868 • IBAN HR6223400091100047401
SWIFT PBZ GHR 2X, PRIVREDNA BANKA D.D. ZAGREB
Tel: 051/ 841 458 • E-mail: info@pesja.hr

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

Zabrana otkazivanja u slučaju privremene nesposobnosti uzrokovane ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću

Članak 75.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad

Članak 76.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašten liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 77.

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

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 78.

Za vrijeme trajanja ugovora o radu Poslodavac može radniku ponuditi ugovor o radu za bilo koje drugo radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi i radnim kvalifikacijama, ako to zahtijevaju potrebe posla i organizacija rada.

Članak 79.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoje smanjene radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on radno sposoban koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 80.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 74. st.1. ovoga Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu ovim Zakonom.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 74. st.1. ovoga Zakona nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

X. PLAĆE, NAKNADA PLAĆE I DRUGI PRIMICI RADNIKA

Plaća

Članak 81.

Poslodavac će radniku za njegov rad isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće,
- stimulativnog dijela plaće, ako je isti predviđen posebnom odlukom Poslodavca,
- dodatka na osnovnu plaću po osnovi radnog staža u Društvu i drugih dodataka na osnovnu plaću bilo kakve vrste koje Poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi isplaćuje radniku za obavljene rad, na temelju ugovora o radu, ovog Pravilnika ili drugog propisa.

Osnovna plaća

Članak 82.

Visina osnovne plaće definirana je ugovorom o radu.

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

Odluku o vrijednosti osnovice donosi član Uprave.

U smislu ovog Pravilnika plaćom se smatra bruto plaća koja uključuje zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak, prirez porezu na dohodak i neto plaću koja se isplaćuje radniku.

U slučaju promjene visine osnovice utvrđene prethodnim stavkom ovoga članka, Poslodavac je dužan odluku o promjeni visine osnovice objaviti na oglasnoj ploči najkasnije 15 dana prije roka za isplatu plaće za prvi mjesec za koji će se obračun plaće provesti primjenom nove odluke.

Sva radna mjesta u Društvu, definirana su sukladno Sistematizaciji radnih mjesta.

Stimulativni dio plaće

Članak 83.

Za uspješnost u radu Poslodavac može posebnom Odlukom utvrditi pravo radnika na uvećanje osnovne plaće za stimulativni dio.

Visinu stimulativnog dijela plaće za svakog pojedinog radnika utvrđuje član Uprave Društva .

Dodaci za rad noću, za rad u dane blagdana i neradne dane određene zakonom, rad u danu tjednog odmora, prekovremeni rad i otežane uvjete rada

Članak 84.

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi u dane blagdana i neradne dane određene zakonom, u noćnom radu, u danu tjednog odmora i prekovremeno ima pravo na povećanje plaće:

- | | |
|--|---------|
| - za rad noću | za 100% |
| - za rad u dane blagdana i neradne dane određene zakonom | za 100% |
| - rad u danu tjednog odmora | za 50% |
| - za prekovremeni rad | za 50% |
| - za otežane uvjete rada | za 20% |

Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju, osim što rad na dane blagdana utvrđene zakonom isključuje rad u danu tjednog odmora, u kojem slučaju se primjenjuje dodatak koji je povoljniji za radnika.

Dodatak na osnovnu plaću za ostvareni radni staž

Članak 85.

Radnik ima pravo na dodatak od 0,5% na osnovnu plaću za svaku godinu ostvarenog radnog staža.

U godine radnog staža za koje radnik ima pravo na povećanje plaće iz prethodnog stavka ovog članka uračunavaju se godine efektivnog rada evidentiranog u radnoj knjižici, odnosno elektroničkom zapisu kojeg vodi Hrvatski zavod za mirovinskog osiguranje.



PESJA d.o.o. OMIŠALJ

Kančinar 1, 51 513 Omišalj

OIB 01188402868 • IBAN HR6223400091100047401

SWIFT PBZ GHR 2X, PRIVREDNA BANKA D.D. ZAGREB

Tel: 051/ 841 458 • E-mail: info@pesja.hr

Isplata plaće

Članak 86.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće isplaćuju se u novcu.

Plaća se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaesetoga u idućem mjesecu.

Plaća i naknada plaće u smislu ovog Pravilnika i zakonu su plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 87.

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

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

Obračuni iz stavka 2. ovog članka su ovršne isprave.

Naknada plaće

Članak 88.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Radniku se isplaćuje naknada u visini plaće koju bi primio da je radio, u sljedećim slučajevima:

- za korištenja godišnjeg odmora,
- korištenja plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana određenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja za potrebe Društva na koji ga je uputio član Uprave,
- obrazovanja ili osposobljavanja sindikalnog povjerenika,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran,
- organiziranih sistematskih pregleda,
- traženja novog posla u vrijeme otkaznog roka.

Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Članak 89.

Radniku koji je odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana pripada naknada plaće u visini od 70% osnovice koju čini prosječni iznos plaće koja je radniku isplaćena u posljednjih 6 mjeseci.

Radniku koji je bio na bolovanju duže od 42 dana isplaćuje se naknada prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

Naknada u 100% iznosu plaće koju bi dobio da je radio pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili pretrpljene ozljede na radu.

Zabrana prijeboja

Članak 90.

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezinog dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće, a radnik ne može dati ovu suglasnost prije nastanka potraživanja.

Zaštita plaće pri prisilnom ustegnuću

Članak 91.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti u skladu s posebnim zakonom.

XI. OSTALI PRIMICI RADNIKA

Članak 92.

Poslodavac može jednokratno isplatiti radniku slijedeće primitke i potpore:

- regres za godišnji odmor,
 - otpremninu u slučaju odlaska u mirovinu,
 - jubilarne nagrade,
 - uskrnicu,
 - božićnicu,
 - naknadu u visini 13-te plaće,
 - potpore u slučaju smrti radnika,
 - potpore u slučaju smrti člana uže obitelji,
 - potpore zbog nastanka invalidnosti (godišnje),
 - potpore u slučaju bolovanja dužeg od 90 dana (godišnje),
 - potpore u slučaju elementarnih nepogoda (godišnje),
 - dar djetetu do 15 godina starosti za Svetog Nikolu,
 - potpore radi nabave medicinskih pomagala,
 - pokriće participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu ili obavljanja prijeko potrebnih zdravstvenih pregleda koje ne može obaviti u Rijeci (prema preporuci nadležnog liječnika).
- Odluku o visini i isplati navedenih novčanih uplata donosi član Uprave.

Članak 93.

U slučaju smrti radnika Društvo može snositi troškove sahrane u iznosu koji Odlukom utvrdi član Uprave.

Jubilarne nagrade

Članak 94.

Jubilarna nagrada može se isplatiti za navršenih 5, 10, 15, 20, 25, 30 i 35 godina radnog staža u Društvu.

Odluku o isplati Jubilarne nagrade donosi član Uprave prema financijskim mogućnostima Društva. Jubilarna nagrada isplaćuje se radniku s plaćom za mjesec u kojem stječe pravo na isplatu jubilarne nagrade.

Troškovi prijevoza radnika na posao i s posla

Članak 95.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla (u daljnjem tekstu: naknada troškova prijevoza) za udaljenost od njegovog prebivališta, odnosno boravišta do mjesta rada.

Naknada troškova prijevoza isplatit će se u visini od 2,00 kn po prijeđenom kilometru, ali ne više od cijene pojedinačne mjesečne karte međumjesnim javnim prijevozom, ako je njegovo mjesto rada udaljeno od mjesta stanovanja najmanje jednu stanicu međumjesnog javnog prijevoza. Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdatci utvrđuju se u visini zbroja mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Udaljenost se u smislu ovoga članka utvrđuje prema planeru Hrvatskog autokluba na temelju kartografske podloge Google Maps i to kao najkraća automobilska ruta sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom).

Radniku se naknada troškova isplaćuje najkasnije do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec, s time da se neće isplatiti za dane godišnjeg odmora, roditeljskog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik više od dva dana uzastopce nije u obvezi dolaska na posao.

Uprava Društva definirat će obračun putnog troška za svakog radnika posebnom Odlukom.



PESJA d.o.o. OMIŠALJ

Kančinar 1, 51 513 Omišalj

OIB 01188402868 • IBAN HR6223400091100047401

SWIFT PBZ GHR 2X, PRIVREDNA BANKA D.D. ZAGREB

Tel: 051/ 841 458 • E-mail: info@pesja.hr

Dnevnice, troškovi smještaja i putni troškovi

Članak 96.

Radnik koji je po nalogu Društva upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvo, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja. Visina dnevnice za službena putovanja u Republici Hrvatskoj i u inozemstvu, isplaćuje se u iznosu koji je utvrđen za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna. Radnik na službenom putu nema pravo na prekovremeni rad.

Članak 97.

U prijevozne troškove priznaju se i troškovi prijevoza u granicama gradskog odnosno mjesnog područja (tramvajem, autobusom, taksijem i sl.). Za službena putovanja mogu se koristiti osobni automobil i druga motorna vozila poslodavca, u kojem slučaju radnik na službenom putovanju nema pravo na naknadu troškova prijevoza. Ukoliko je radniku odobreno pravo na korištenje privatnog automobila u službene svrhe ima pravo po svakom prijeđenom kilometru na naknadu troškova u visini neoporezivog iznosa naknade predviđene u tu svrhu prema Pravilniku o porezu na dohodak. Naknada prijevoznih troškova obuhvaća troškove za prijevoz željeznicom, brodom, autobusom, zrakoplovom ili osobnim automobilom. Radnik ima pravo za putovanje željeznicom ili brodom koristiti prvi razred. Pravo korištenja željezničkih kola za spavanje ili brodske kabine pripada radniku, pod uvjetom da mu je to pravo upisano i priznato putnim nalogom.

Članak 98.

Troškovi noćenja na službenom putu, priznaju se do visine troškova noćenja u hotelu s tri ili četiri zvjezdice mjesta odredišta. Ukoliko radnik ne priloži račun za noćenje, ima pravo na naknadu troškova noćenja u visini pola dnevnice.

Članak 99.

Dnevnice se obračunavaju od sata polaska na službeni put (po voznom redu) pa do sata povratka. Ako putovanje traje manje od 34 sata, a više od 12 sati radniku pripada cijela dnevnicica, a ako putovanje traje od 8 do 12 sati, pripada mu pola dnevnice.

XII. POSLOVNA TAJNA

Članak 100.

Poslovnom tajnom smatraju se isprave i podaci čije bi priopćenje neovlaštenim osobama bilo protivno poslovanju Društva i štetilo interesima i poslovnom ugledu Društva. Poslovnom tajnom smatraju se osobito dokumenti i podaci vezani za poslovanje Društva, kao što su završni račun, plaće, ugovori koje sklapa Društvo, kao i oni dokumenti i podaci koje Skupština ili Uprava proglašavaju poslovnom tajnom.

Članak 101.

Poslovnu tajnu obvezni su čuvati svi radnici koji na bilo koji način dođu do saznanja za ispravu ili podatak koji se imaju smatrati poslovnom tajnom. Čuvanje poslovne tajne obveza je radnika i po prestanku radnog odnosa u Društvu. Poslovna tajna može se odati samo na zahtjev sudskih ili drugih državnih tijela, uz prethodnu obavijest skupštini društva. Nepoštivanje ovih odredbi predstavlja osobito tešku povredu radnog odnosa koja je razlog za izvanredan otkaz, a za one koji nisu više zaposleni u Društvu odgovornost za naknadu štete.

XIII. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu

Članak 102.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

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

Ako 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.

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

Štetom se smatra svako umanjenje vrijednosti imovine društva, umanjanje dobiti kao i šteta koju je društvo naknadiklo trećoj osobi, a koju je radnik prouzrokovao na radu i u svezi s radom.

Članak 103.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave odnosno knjigovodstvene vrijednosti stvari.

Ako se šteta ne može odrediti prema stavku 1. ovog članka, šteta će se odrediti procjenom vrijednosti oštećene stvari vještačenjem.

Članak 104.

Radnik je dužan nadoknaditi štetu u paušalnom iznosu od 10% od neto plaće u slučaju:

- kašnjenja na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
- fizičkog napada drugog radnika ili tučnjavom više radnika u vrijeme rada,
- namjernog oštećenja imovine Poslodavca,
- otuđenja imovine Poslodavca.

Ako Poslodavac utvrdi da je nastala šteta veća od iznosa iz stavka 1. ovog članka, može zahtijevati naknadu u visini stvarno nastale štete.

Regresna odgovornost radnika

Članak 105.

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

Odgovornost poslodavca za štetu prouzrokovanu radniku

Članak 106.

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

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

XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Članak 107.

Ugovor o radu prestaje:

- a) smrću radnika,
- b) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- c) kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,



PESJA d.o.o. OMIŠALJ

Kančinar 1, 51 513 Omišalj

OIB 01188402868 • IBAN HR6223400091100047401

SWIFT PBZ GHR 2X, PRIVREDNA BANKA D.D. ZAGREB

Tel: 051/ 841 458 • E-mail: info@pesja.hr

d) sporazumom radnika i Poslodavca,

- e) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- f) otkazom ugovora o radu,
- g) odlukom nadležnog suda.

Sporazumni prestanak ugovora o radu

Članak 108.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku.

Otkaz ugovora o radu

Članak 109.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 110.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdan razlog, u slučaju:

- 1) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- 2) ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
- 3) ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan sktrivljenim ponašanjem radnika),
- 4) ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

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

Poslodavac, ako je zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga otkazao radniku, ne smije 6 mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz prethodnog stavka ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 111.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 112.

Poslodavac 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 obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć. Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkaže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Članak 113.

Pod osobito teškim povredama radne obveze podrazumijeva se:

- neizvršavanje, nesavjesno, nepravodobno ili nemarno izvršavanje radnih obveza,
- davanje netočnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka ili nastup štetnih posljedica,
- nedolično ponašanje koje nanosi štetu ugledu PESJE d.o.o.,



PESJA d.o.o. OMIŠALJ

Kančinar 1, 51 513 Omišalj

OIB 01188402868 • IBAN HR6223400091100047401

SWIFT PBZ GHR 2X, PRIVREDNA BANKA D.D. ZAGREB

Tel: 051/ 841 458 • E-mail: info@pesja.hr

- zlouporaba položaja,
- pribavljanje protupravne imovinske koristi na radu ili u svezi s radom,
- uzrokovanje veće materijalne štete u radu ili u vezi sa radom namjerno ili iz krajnje nepažnje,
- neovlaštena posluga sredstvima povjerenima za izvršavanje poslova,
- nepridržavanje mjera zaštite na radu i nekorištenje propisane radne odjeće i osobnih zaštitnih sredstava,
- konzumiranje alkoholnih pića ili opojnih droga tijekom radnog vremena i odbijanje izvršavanja testiranja radi utvrđivanja da li se na radnom mjestu nalazi pod utjecajem sredstava ovisnosti,
- ograničavanje ili uskraćivanje prava utvrđenih Zakonom radniku koji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima prijavi sumnju na korupciju ili zlostavljanje tog radnika.

Osobito teškim povredama radne obveze smatraju se i druga činjenja odnosno propusti Radnika u konkretnom slučaju, a prema ocjeni Poslodavca.

Članak 114.

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

Postupak prije otkazivanja

Članak 115.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 116.

U slučajevima redovitog ili izvanrednog otkaza uvjetovanog ponašanjem radnik iznosi svoju obranu, u obliku pismene izjave, u roku od tri dana od dana obavijesti poslodavca.

Poslodavac može radi utvrđenja činjenica od značaja za donošenje odluke o otkazivanju zatražiti i pismene izjave neposrednog rukovoditelja ili radnika koji imaju saznanja o razlozima koji predstavljaju razlog za izvanredni otkaz a po potrebi se mogu izvesti i drugi dokazi.

Članak 117.

Radnici koji obavljaju rukovodeće poslove moraju dati izvješće o poslovanju na dan početka tijeka otkaznog roka, te izvršiti do isteka otkaznog roka primopredaju poslova radniku kojeg odredi član Uprave.

Rukovoditelj računovodstva je dužan izraditi periodični obračun poslovanja poslodavca za period koji prethodi prestanku njegovog rada, te izraditi završni račun za proteklu godinu ukoliko mu rad prestaje do 31. ožujka.

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 118.

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

Zabrana takmičenja radnika s poslodavcem

Članak 119.

Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana utakmice).

Poslodavac može povući jednom danu suglasnost.

Za slučaj da radnik postupi protivno odredbi stavka 1. ovog članka poslodavac će postupiti sukladno pravima predviđenim Zakonom.



PESJA d.o.o. OMIŠALJ

Kančinar 1, 51 513 Omišalj

OIB 01188402868 • IBAN HR6223400091100047401

SWIFT PBZ GHR 2X, PRIVREDNA BANKA D.D. ZAGREB

Tel: 051/ 841 458 • E-mail: info@pesja.hr

Sklapanje poslova iz djelatnosti koju obavlja poslodavac za svoj ili tuđi račun bez odobrenja poslodavca predstavlja razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

XV. OSTVARENJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA I DOSTAVA

Članak 120.

O pravima i obvezama zaposlenika odlučuje član Uprave. Obavještanje radnika obavlja se putem oglasnih ploča ili na drugi, radnicima dostupan način. Radnik se ne može pozivati na to da obavijest objavljenu na način iz stavka 2. ovog članka nije pročitao.

Članak 121.

Sve odluke o pravima i obvezama radnika neposredno se uručuju radniku, uz naznaku datuma uručenja i uz potpis radnika kojim radnik potvrđuje da je primio navedeno. Ako radnik odbije primiti odluku iz prethodnog stavka, odnosno ako odbije potpisati primitak iste, osoba koja je dostavlja o tome će sačiniti zabilješku na drugom primjerku odluke, s naznakom datuma odbijanja primitka i svojim potpisom. Navedenu odluku poslodavac će staviti na oglasnu ploču poslodavca i o tome također, na drugom primjerku odluke, sačiniti pismenu zabilješku s datumom i potpisom. Dan isticanja odluke iz prethodnog stavka ovog članka na oglasnoj ploči poslodavca, smatra se danom uručenja odluke radniku.

U slučaju da radnik ne dolazi na rad, odluka će se radniku dostaviti neposredno ili putem pošte preporučenim pismom uz povratnicu na njegovu adresu navedenu u ugovoru o radu odnosno drugu adresu ukoliko je radnik obavijestio poslodavca o promjeni adrese.

Ukoliko se preporučena pošiljka vrati poslodavcu iz razloga što radnik obaviješten nije preuzeo pošiljku odnosno ukoliko se preporučena pošiljka vrati poslodavcu uz naznaku da je radnik odselio ili je nepoznat na posljednjoj poznatoj adresi, odnosno ukoliko se preporučena pošiljka vrati poslodavcu uz naznaku da je radnik odbio primitak iste, odluka će se objaviti na oglasnoj ploči poslodavca, uz naznaku datuma stavljanja na oglasnu ploču te će se smatrati da je odluka dostavljena radniku istekom posljednjeg dana roka od osam dana od dana stavljanja na oglasnu ploču poslodavca.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 122.

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

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

Zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 123.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta.

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

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova:

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 nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja težu povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 124.

Ponašanjima koja mogu uzrokovati uznemiravanje smatraju se osobito, ali ne i isključivo:

- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi,
- upotreba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju.

Članak 125.

Prije stupanja na rad radnika se upoznaje s propisima koji uređuju zaštitu dostojanstva, te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegava uznemiravanje.

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

Članak 126.

Osobe ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika su član Uprave i osoba koju on ovlasti.

Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovog članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 127.

Osoba koja je osim poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje: ovlaštena osoba) dužna je bez odgode razmotri pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Ovlaštena osoba u svezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupiti druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 128.

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

Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanja drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Članak 129.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

- utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe,
- utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

U slučaju iz podstavka a) stavka 1., ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

Ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan član Uprave će poduzeti hitne mjere kojima se sprečava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja. U tu svrhu osobi koja uznemirava ili spolno uznemirava radnika predložit će se sklapanje aneksa ugovora o radu za druge poslove odnosno dati joj otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora.

Ako se radi o težem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika, Poslodavac će takvoj osobi – radniku dati izvanredan otkaz ugovora o radu, radi osobito teške povrede iz radnog odnosa.



PESJA d.o.o. OMIŠALJ

Kančinar 1, 51 513 Omišalj

OIB 01188402868 • IBAN HR6223400091100047401

SWIFT PBZ GHR 2X, PRIVREDNA BANKA D.D. ZAGREB

Tel: 051/ 841 458 • E-mail: info@pesja.hr

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.

U slučaju ponavljanja uznemiravanja iz prethodnog stavka poduzet će se mjere iz stavka 3. ovog članka.

U slučaju iz podstavka b) stavka 1., ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 130.

Ako Poslodavac u roku od osam dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

XVI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU I RAD SINDIKATA

Članak 131.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima putem radničkog vijeća.

Način izbora predstavnika, ovlaštenja i obveze radničkog vijeća propisani su Zakonom o radu.

Članak 132.

U cilju sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju Društva, te o radu radničkog vijeća, moraju se dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, na saziv radničkog vijeća, održati skupovi radnika.

Članak 133.

Radnici imaju pravo, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima toga sindikata.

Sindikati koji imaju članove zaposlene u Društvu, mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih predstavnika, odnosno sindikalnih povjerenika koji će ih zastupati kod Poslodavca.

Sindikat mora obavijestiti Poslodavca o imenovanju sindikalnog predstavnika, odnosno sindikalnog povjerenika.

Sindikalni povjerenik je radnik koji je u radnom odnosu kod Poslodavca.

Sindikalni predstavnici, odnosno sindikalni povjerenici imaju pravo kod poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata.

Poslodavac je dužan sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz ovog članka te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.

Sindikalni predstavnik, odnosno sindikalni povjerenik mora pravo iz ovoga članka ostvarivati na način koji ne šteti poslovanju Poslodavca.

XVII. ORGANIZACIJA RADA

Članak 134.

Organizacija poslova s nazivima i opisima radnih mjesta, brojem potrebnih radnika, te uvjetima koje moraju ispunjavati zaposleni na tim radnim mjestima, nalazi se u PRILOGU 1 ovog Pravilnika i čini njegov sastavni dio.

XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 135.

Ako Zakonom neka pitanja iz ovog Pravilnika budu povoljnije riješena primjenjivat će se neposredne odredbe Zakona.

Ako koja odredba Pravilnika postane suprotna Zakonu prestaje važiti na dan stupanja na snagu izmijenjene odredbe Zakona.



PESJA d.o.o. OMIŠALJ

Kančinar 1, 51 513 Omišalj

OIB 01188402868 • IBAN HR6223400091100047401

SWIFT PBZ GHR 2X, PRIVREDNA BANKA D.D. ZAGREB

Tel: 051/ 841 458 • E-mail: info@pesja.hr

Članak 136.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od objave.

Ovaj Pravilnik objavljuje se na oglasnoj ploči Društva, dana 15. rujna 2020. godine, te stupa na snagu dana 01. listopada 2020. godine.

Omišalj, 15. rujna 2020. godine

PESJA d.o.o.
za pružanje komunalnih usluga
Omišalj
OIB: 01188402868

Uprava Društva:

Goran Ivandić, dipl.ing.

