

PRAVILNIK O RADU

SADRŽAJ

I. TEMELJNE ODREDBE.....	3
ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	4
II. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA	7
Obveze Poslodavca u zaštiti života, zdravlja i čudoređa radnika	7
ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA.....	8
III. PROBNI RAD.....	8
Ugovaranje i trajanje probnog rada.....	8
MJESTO RADA	9
IV. RADNO VRIJEME	9
Puno i nepuno radno vrijeme.....	9
Prekovremeni rad.....	10
Raspored radnog vremena.....	10
Korištenje radnog vremena.....	10
V. ODMORI I DOPUSTI.....	11
Trajanje godišnjeg odmora	11
Raspored korištenja godišnjeg odmora	11
Plaćeni dopust.....	12
Neplaćeni dopust	12
VI. PLAĆE, NAKNADA PLAĆE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA.....	13
VII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM.....	14
Zakonska zabrana natjecanja	14
Ugovorna zabrana natjecanja	14
VIII. POSLOVNA TAJNA.....	14
IX. MATERIJALNA ODGOVORNOST	15
X. OSTALA PRAVA I OBVEZE RADNIKA IZ RADNOG ODNOSA	16
XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU	18
XII. ODGOVORNOST ZA POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	20
Vrste povreda obveza iz radnog odnosa	21
XIII. PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	23
XIV. ORGANIZACIJA RADA	24
XV. PRAVNI POLOŽAJ ČLANA UPRAVE DRUŠTVA.....	25
Postupak donošenja Pravilnika o radu.....	25
XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	25

Na temelju članka 26. Zakona o radu (Narodne novine broj: 93/14, 127/17, 98/19) društvo CONSMAR d.o.o. sa sjedištem u Rijeci, Stari Voljak 6, OIB: 56619393820, zastupano po direktoru mr. sc. Marinu Lovroviću (u dalnjem tekstu: Poslodavac) donosi:

PRAVILNIK O RADU

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

1. Pravilnikom o radu (u dalnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika i društva CONSMAR d.o.o., Rijeka (u dalnjem tekstu: Poslodavac, Društvo), organizacija rada, plaće, naknade plaće i druga materijalna prava radnika, mjere za zaštitu dostojanstva radnika i mjere za zaštitu od diskriminacije, zasnivanje radnog odnosa, status pripravnika, mjesto rada, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmori i dopusti, osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa i materijalna odgovornost, prestanak radnog odnosa, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa radnika kod Poslodavca te druga pitanja u vezi s radom i radnim odnosima.
2. Zaštita dostojanstva radnika i mjere za zaštitu od diskriminacije uređene su posebnim Pravilnikom o postupku i mjerama za zaštitu dostojanstva radnika te mjerama za zaštitu od diskriminacije.

Članak 2.

1. U smislu ovog Pravilnika **radnik** je svaka fizička osoba koja u radnom odnosu sa Poslodavcem obavlja određene poslove za Poslodavca, bez obzira da li je ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, te bez obzira da li poslove za Poslodavca obavlja u sjedištu Poslodavca, u drugim prostorijama Poslodavca, odnosno na izdvojenim mjestima rada ili na drugom mjestu kojeg odredi Poslodavac.
2. Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednakom na muški i ženski rod.
3. Odredbe ovog Pravilnika primjenjuje se na sve radnike u radnopravnom statusu kod Poslodavca, bez obzira na trajanje radnog odnosa, odnosno bez obzira da li su s poslodavcem sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom.
4. Odredbe ovog Pravilnika odnose se i na radnike koje rade kod kuće ili na izdvojenim mjestima rada, na radnike upućene na rad od agencije za privremeno zapošljavanje u skladu s zakonom te na radnike koji su upućeni na rad kod trgovačkih društava koji su povezani sa Poslodavcem.

Načelo savjesnosti i poštenja

Članak 3.

1. Svaki radnik obvezan je preuzete i povjerene mu poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca, odnosno prema uputama ovlaštenih osoba Poslodavca, sve u skladu s prirodom i vrstom poslova koje obavlja.
2. Poslodavac je obvezan poštivati pravo i dostojanstvo svakog radnika utvrđeno zakonom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, te mu jamčiti izvršavanje svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Poslodavca, te sve dok uspjeh Poslodavca na tržištu, njegov uspjeh u radu te gospodarske i druge prilike to dopuštaju.

Upoznavanje s Pravilnikom i drugim aktima Poslodavca

Članak 4.

1. Prije stupanja radnika na rad Poslodavac mora omogućiti radniku da se upozna s ovim Pravilnikom, organizacijom rada i zaštitom na radu, te sa drugim aktima Poslodavca kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa, a o čemu brine ovlaštena osoba kod Poslodavca.
2. Svaki radnik potpisom ugovora o radu potvrđuje da je u cijelosti upoznat sa sadržajem iz prethodnog stavka ovog članka ovog Pravilnika.

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Sklapanje ugovora o radu

Članak 5.

1. Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.
2. Radni odnos može se zasnovati sklapanjem ugovora o radu na određeno ili neodređeno vrijeme.

Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

1. Radni odnos kod Poslodavca zasniva se na način propisan zakonom i aktima Poslodavca.
2. Svatko može zasnovati radni odnos kod Poslodavca ravnopravno i uz jednake uvjete, na način predviđen Zakonom i ovim Pravilnikom, ako ispunjava opće zakonske uvjete, te posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa predviđene zakonom, drugim propisom, ovim Pravilnikom ili zasebnom odlukom Poslodavca.

Odluka o potrebi zasnivanja radnog odnosa

Članak 7.

1. Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi član uprave Poslodavca koji potpisuje ugovor o radu u ime Poslodavca ili druga osoba ovlaštena od strane člana uprave Poslodavca.
2. Kada se kod Poslodavca javi potreba za zasnivanjem radnog odnosa, Poslodavac je obvezan prethodno utvrditi može li se uredno obavljanje poslova osigurati drukčijim rasporedom

radnika kod Poslodavca, a u koju su svrhu radnici kod Poslodavca u obvezi preuzeti obavljanje poslova drugog odjela i/ili drugog radnog mjeseta na kojem je došlo do povećanja obima posla i radnih zadataka.

3. Kada Poslodavac nema potrebe za radom određenih radnika, može svoga radnika privremeno ustupiti na rad u trgovačko društvo koje je povezano sa Poslodavcem u bilo kojem smislu poslovne, gospodarske, organizacijske ili pravne povezanosti i to u trajanju od neprekidno najduže šest mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenog između tako povezanih poslodavaca i pisane suglasnosti radnika, koja se ima smatrati dodatkom ugovora o radu u kojem će se odrediti vrijeme obavljanja poslova kod povezanog i ostalih poslodavaca.

4. Sporazum iz stavka 3. ovoga članka ovog Pravilnika mora sadržavati podatke o:

- 1) nazivu i sjedištu povezanih poslodavaca
- 2) imenu, prezimenu i prebivalištu radnika
- 3) datumu početka i završetka privremenog ustupanja
- 4) mjestu rada i poslovima koje će radnik obavljati
- 5) plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate
- 6) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

5. Povezani poslodavac se u odnosu na radnika iz stavka 3. ovoga članka ovog Pravilnika smatra poslodavcem u smislu obveza primjene odredbi ovog Pravilnika, Zakona o radu i drugih zakona i propisa kojima su uređeni sigurnost i zaštita zdravlja na radu, to neovisno o tome da li se radi o primjeni hrvatskih radnopopravnih propisa ili radnopopravnih propisa drugih zemalja članica Europske unije (EU).

Izbor osobe za zasnivanje radnog odnosa

Članak 8.

1. Poslodavac je potpuno sloboden u izboru osobe s kojom će zasnovati radni odnos.

Provjera radnih i stručnih sposobnosti prije sklapanja ugovora o radu

Članak 9.

1. Prije zasnivanja radnog odnosa može se provjeriti radna i stručna sposobnost kandidata za obavljanje poslova.

2. Provjeru sposobnosti iz stavka 1. ovog članka provoditi će osoba ili osobe koje će za to imenovati direktor Poslodavca ili druga ovlaštena osoba Poslodavca, koja se provjera može obaviti temeljem odgovarajućih razgovora, testova, povjeravanjem određenih zadataka praktično i na drugi pogodan način ovisno o sadržaju radnog mjeseta odnosno o vrsti poslova na koje se radnik namjerava zaposliti.

3. Poslodavac je dužan na primjeren način obavijestiti kandidate o provjeri iz prethodnog stavka ovog članka.

4. O rezultatima provjere stručnih i drugih radnih sposobnosti kandidata sastavit će se zapisnik.

5. Na temelju prethodne provjere stručnih i drugih radnih sposobnosti, Poslodavac predlaže sklapanje ugovora o radu.

6. Poslodavac je ovlašten u svako doba za vrijeme trajanja radnog odnosa izvršiti provjeru predviđenu ovim člankom Pravilnika o radu, ako se za vrijeme trajanja radnog odnosa ukaže

potreba da se kod određenog radnika zbog promjene poslovnih okolnosti ili drugih uvjeta rada ukaže potreba izvršiti naknadnu provjeru njegovih radnih i stručnih sposobnosti.

Obavještavanje poslodavca o bolesti

Članak 10.

1. Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu, ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršavanju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
2. Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može prije zasnivanja radnog odnosa uputiti radnika na liječnički pregled.
3. Troškove iz stavka 2. ovoga članka snosi Poslodavac.
4. Radnik je dužan za vrijeme trajanja radnog odnosa obavijestiti Poslodavca o nastupanju bolesti ili o drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu, ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršavanju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
5. Poslodavac je u svakom slučaju ovlašten uputiti radnika na odgovarajući liječnički pregled, troškove kojeg snosi Poslodavac.

Početak ostvarivanja prava i obveza iz ugovora o radu

Članak 11.

1. Prava i obveze radnika i poslodavca iz ugovora o radu ostvaruju se od dana kada je radnik počeo raditi, ako ugovorom o radu nije drugačije određeno.
2. Ako radnik bez opravdanog razloga ne otpočne raditi na dan određen ugovorom o radu, Poslodavac će donijeti odluku o raskidu ugovora o radu.

Upoznavanje radnika s pravima i obvezama iz radnog odnosa

Članak 12.

1. Prilikom stupanja na rad radnik se mora pobliže upoznati s poslovima radnog mesta, uvjetima rada, neposrednim suradnicima te zaštitom na radu, a o čemu brine neposredni rukovoditelj radnika ili drugi radnik s određenim radnim iskustvom, kojeg za to odredi neposredni rukovoditelj ili druga ovlaštena osoba Poslodavca.

II. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Obveze Poslodavca u zaštiti života, zdravlja i čudoređa radnika

Zaštita zdravlja i života radnika

Članak 13.

1. Poslodavac osigurava zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika na radu, provodi propisane mjere zaštite na radu te osposobljava radnika za rad na siguran način u skladu s posebnim aktom.
2. Radnik odgovara za vlastitu sigurnost i zdravlje kao i za sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.
3. Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti na radu obvezan pravilno upotrebljavati sredstva rada i osobnu zaštitnu opremu te odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere zaštite na radu.
4. Radnik je obvezan odazvati se na sistematski liječnički pregled koji je organizirao Poslodavac o svojem trošku.

Osobni podaci radnika

Članak 14.

1. Radnik je obvezan Poslodavcu dostaviti slijedeće podatke i predati isprave od značenja za vođenje evidencije u području rada i ostvarivanju prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom:
 1. podatke o državljanstvu i prebivalištu, odnosno boravištu
 2. podatke o zdravstvenom osiguranju
 3. potvrdu da se protiv radnika ne vodi kazneni postupak ili odgovarajuću izjavu kojom će radnik pod kazrenom i materijalnom odgovornošću jamčiti o navedenim okolnostima
 4. podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka
 5. podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima
 6. podatke o stupnju invalidnosti
 7. podatke o ugovornoj zabrani natjecanja s bivšim poslodavcem
 8. podatke o provedbi i rezultatu disciplinskog postupka
 9. druge potrebne podatke u svezi s radom i radnim odnosima
 10. Radnik je obvezan o svim promjenama podataka iz prethodnog stavka pravodobno obavijestiti osobu koju za to posebno odlukom ovlasti član uprave Poslodavca. Radnik koji ne dostavi utvrđene podatke ili dostavi netočne podatke odgovarati će za štetne posljedice toga propusta odnosno za dostavljanje netočnih podataka.
2. Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo član uprave Poslodavca ili osoba koju on za to posebno ovlasti zasebnom odlukom.
3. U slučaju spora točnima se smatraju podaci koje je radnik osobno dostavio Poslodavcu.
4. Poslodavac jamči da osobni podaci radnika koji se tiču njegova zdravstvenog stanja, stručnosti, provjere stručnosti, radne sposobnosti i ispunjavanja obveza, privatnih stvari koje su

poznate Poslodavcu ostaju poznati samo Poslodavcu, odnosno osobi koju je on za to ovlastio, ali ne i drugim radnicima.

5. Poslodavac jamči diskreciju u prikupljanju, obrađivanju, korištenju, dostavljanju ili drugom prenošenju navedenih podataka.

ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 15.

1. Poslodavac strogo štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja rada te osigurava uvjete rada prema kojima radnici neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Članak 16.

1. Poslodavac će zasebnom odlukom imenovati osobu koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

2. Svi podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika predstavljaju poslovnu tajnu.

3. Sva pitanja vezana uz zaštitu dostojanstva radnika, Poslodavac će urediti zasebnim Pravilnikom o postupku i mjerama za zaštitu dostojanstva radnika te mjerama za zaštitu diskriminacije kod Poslodavca.

III. PROBNI RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 17.

1. Prilikom sklapanja ugovora o radu Poslodavac može ugovoriti probni rad.

2. Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu i može trajati maksimalno 6 mjeseci.

3. Rad radnika na probnom radu prati, nadzire i ocjenjuje njegov neposredni nadređeni, a Poslodavac može, prema potrebi, uz neposredno nadređenog, odrediti i drugoga ili druge radnike koji će pratiti i ocijeniti rad radnika na probnom radu.

4. Probni rad se zasniva kako bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mesta za koje se sklapa ugovor o radu.

5. Ocjena zadovoljenja probnog rada donosi se najkasnije do isteka roka probnog rada na osnovi sljedećih kriterija i to:

a) provjera vještina i znanja navedenih prilikom sklapanja Ugovora o radu (CV, razgovor za posao i sl.)

b) kvaliteti izvršenja povjerenih zadataka,

c) odnosu prema radnim obavezama,

d) radnoj disciplini,

e) odnosu prema sredstvima rada,

f) radnoj adaptaciji,

g) odnosu prema radnicima s kojima surađuje i neposrednim nadređenima,

h) provjeri praktičnog znanja za rad na siguran način i drugim kriterijima koji se utvrđuju internim aktima poslodavca ili zasebnom odlukom direktora Poslodavca.

6. U slučaju otkaza ugovora o radu radi nezadovoljavanja probnog rada, otkazni rok utvrđuje se u skladu sa Zakonom te isti ne smije biti kraći od sedam dana.

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

Zapošljavanje pripravnika

Članak 18.

1. Osobu koja se prvi put zapošljava na radnom mjestu za koje se školovala, a radi osposobljavanja za samostalan rad ili osobu koja nakon završenog školovanja u svojem zanimanju ima kraće radno iskustvo od radnog iskustva propisanog Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta, a pod uvjetom da je dio pripravničkog staža za isto radno mjesto odradila kod drugog poslodavca, te u drugim slučajevima kada je to predviđeno zakonom ili drugim propisom, Poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

2. Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme.

3. S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme ako postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju kada Zavod za zapošljavanje ili druga organizacija preuzme obvezu da naknadi plaću ili dio plaće ili druge troškove za njegovo osposobljavanje.

4. Pripravnički staž traje najduže godinu dana, osim ako zakonom ili drugim propisom nije drugačije određeno, u kojem slučaju pripravnički staž može trajati dulje od godine dana.

5. Pripravnički staž može se skratiti odlukom Poslodavca, pod uvjetom da je pripravnik ispunio sve obveze predviđene u pripravničkom stažu, osim ako za to zanimanje nije zakonom ili drugim propisom drugačije određeno.

Trajanje pripravničkog staža

Članak 19.

1. Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanje pripravnika za samostalan rad te druga prava i obveze iz radnog odnosa pripravnika, s time da pripravnički staž ne može trajati duže od godine dana.

MJESTO RADA

Članak 20.

1. Radnik je obvezan izvršavati ugovor o radu na mjestima koje mu odredi Poslodavac.

2. Poslodavac može uputiti radnika na drugo mjesto rada ukoliko to zahtijeva organizacija rada kod Poslodavca, o čemu odluku donosi direktor Poslodavca.

3. Ukoliko radnik ne prihvati upućivanje na drugo mjesto rada, isto će se smatrati kršenjem obaveza radnika iz radnog odnosa.

IV. RADNO VRIJEME

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 21.

1. Puno radno vrijeme za radnike koji rade u sjedištu Poslodavca, iznosi 40 sati tjedno, uključujući i stanku/pauzu za odmor (u trajanju do 30 minuta dnevno).

2. Raspored radnog vremena može se promijeniti odlukom člana uprave Poslodavca.
3. Poslodavac je obvezan obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prekovremenog rada ili u drugim slučajevima hitne naravi.
4. Kontrolu radnog vremena obavlja Poslodavac upisivanjem u evidenciju korištenja radnog vremena (evidencija sati), i/ili na drugi način na koji to odredi Poslodavac.
5. Nepoštivanje radnog vremena predstavlja osobito tešku povredu radne obveze.

Prekovremeni rad

Članak 22.

1. U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova odnosno kada to iziskuju poslovnim ugovorom preuzete obaveze, te u drugim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na zahtjev Poslodavca obavezan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad) do maksimalno 180 sati godišnje.

Članak 23.

1. U slučaju kad radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi u dane blagdana i neradne dane određene zakonom, nedjeljom i prekovremeno ima pravo na sljedeće povećanje plaće:
 - za prekovremeni rad: 10%
 - za rad subotom/nedjeljom: 10%
 - za rad u dane blagdana, praznika i neki drugi dan za koje je zakonom određeno da se ne radi: 10%.
2. Ako je prisutno više uvjeta istodobno, dodaci se ne kumuliraju, već se uzima najpovoljniji dodatak za radnika.
3. Radnik i Poslodavac se mogu pisanim putem usuglasiti glede drugačijeg načina obračuna i povećanja plaće iz prethodnog stavka ovog članka ovog Pravilnika, ali to moraju učiniti u pisanim oblicima i uz pisano suglasnost Radnika.

Raspored radnog vremena

Članak 24.

1. Dnevno radno vrijeme je jednokratno.
2. O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena posebnu odluku donosi direktor Poslodavca ili od njega ovlaštena osoba.
3. U slučaju potrebe za radom u timu, radnik je dužan prilagoditi svoje radno vrijeme potrebama tima/klijenta.

Korištenje radnog vremena

Članak 25.

1. Radnik na radnome mjestu s radom treba započeti i završiti prema propisanom početku i završetku rada.

2. O početku i završetku rada svakog radnika vodi se evidencija o radnom vremenu sukladno važećim zakonskim propisima te na način kako to odlukom odredi član uprave Poslodavca.

3. Pridržavanje radnika utvrđenog rasporeda radnog vremena glede dolaska na posao, prisutnosti na radu i odlaska s posla vrši se povremenim kontrolama od strane ovlaštenih osoba Poslodavca, te se povreda obveze radnika u pogledu poštivanja radnog vremena i/ili odbijanja vršenja kontrole radnog vremena i/ili neuredno vođenje evidencije o radnom vremenu ima smatrati osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa.

4. O početku i završetku rada svakog radnika može se vršiti dodatna interna kontrola pomoću kontrolnih uređaja, sve sukladno odluci člana uprave Poslodavca.

5. Napuštanje radnog prostora za vrijeme radnog vremena dopušteno je uz dozvolu neposrednog rukovoditelja i uz evidenciju radnog vremena.

V. ODMORI I DOPUSTI

Trajanje godišnjeg odmora

Članak 26.

1. Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor sukladno ZOR-u.

Članak 27.

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

Članak 28.

1. Ako radnik koristi odmor u djelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna godišnjeg odmora u neprekidnom trajanju.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 29.

1. Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac u skladu s Pravilnikom o radu te na temelju zamolbi radnika predanih Poslodavcu do kraja ožujka tekuće godine i to godišnjim Planom godišnjih odmora, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

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

3. Radnik mora najmanje dvadeset (20) dana prije korištenja godišnjeg odmora podnijeti Zahtjev za korištenjem godišnjeg odmora u kojem će obavijestiti o trajanju i razdoblju godišnjeg odmora, kako bi Poslodavac najkasnije 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora mogao donijeti odluku odnosno rješenje o korištenju godišnjeg odmora.

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

Plaćeni dopust

Članak 30.

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

Red. br.	Slučajevi	Broj radnih dana
1.	sklapanje braka	3
2.	rođenje djeteta	3
3.	teže bolesti člana uže obitelji	3
5.	smrti člana uže obitelji i to: - supružnika, djeteta ili roditelja - ostalih članova uže obitelji, roditelja supružnika	5 3
7.	preseljenje	2
8.	veća oštećenja ili uništenja materijalnih dobara kao posljedica elementarne nepogode	1
9.	onemogućen dolazak na posao uslijed vremenskih nepogoda (bura, snijeg)	1

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

3. Članom uže obitelji iz prethodnog stavka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u prvoj 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.

Članak 31.

1. Plaćeni dopust radnik mora koristiti za vrijeme ili neposredno nakon nastanka slučaja iz čl. 30. st. 1. ovog Pravilnika.

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

Neplaćeni dopust

Članak 32.

1. Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust ako to dopušta priroda posla.

2. Za vrijeme neplaćenog dopusta poslodavac može podmiriti doprinose iz i na plaću u ime radnika obračunato prema minimalnoj bruto plaći, a o čemu će odluku donijeti član Uprave društva ili druga ovlaštena osoba.

Stanka

Članak 33.

1. Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od najmanje 30 minuta, osim ako zakonom ili drugim propisom, ovim Pravilnikom odnosno posebnom odlukom direktora Poslodavca ili druge ovlaštene osobe Poslodavca za pojedine radnike nije drugačije određeno.
2. Radniku na radnom mjestu gdje je narav posla takva da ne omogućava prekid rada radi korištenja stanke, pravo na stanku može se osigurati višekratnim korištenjem stanke u kraćem trajanju ili na način predviđen ugovorom o radu.
3. Vrijeme korištenja stanke određuje se u okviru odluke Poslodavca o početku i završetku radnog vremena odnosno u odluci direktora Poslodavca ili druge ovlaštene osobe Poslodavca o rasporedu dnevnog i tjednog radnog vremena.

Tjedni odmor

Članak 34.

1. Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno. Tjedni odmor koristi se, u pravilu, nedjeljom.
2. Ako je zbog prirode posla prijeko potrebno da radnik radi nedjeljom, korištenje tjednog odmora osigurava se radniku tijekom slijedećeg dana ili u nekom drugom razdoblju sukladno zakonu.
3. O potrebi rada na dane tjednog odmora i razdoblju korištenja tjednog odmora odlučuje direktor Poslodavca u okviru odluke o rasporedu dnevnog i tjednog radnog vremena, ili za pojedini slučaj posebnom odlukom.

VI. PLAĆE, NAKNADA PLAĆE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

Članak 35.

1. Osnove i mjerila za obračun plaća, način obračunavanja i isplaćivanja plaća, slučajevi i uvjeti za isplatu naknade plaće te ostale isplate materijalnih prava radnicima uređuju se zasebnim Pravilnikom o plaćama Poslodavca.
2. Poslodavac će radniku za njegov rad isplatiti plaću koja se sastoji od:
 - osnovne plaće ugovorene u ugovoru o radu.
3. Poslodavac može radniku isplatiti eventualna uvećanja na plaću koju Poslodavac može isplatiti u obliku:
 - stimulativnog dijela plaće, a o čemu odluku donosi član uprave Poslodavca ili druga ovlaštena osoba.
 - drugih dodataka na osnovnu plaću bilo koje vrste koje Poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, a o čemu odluku donosi član uprave Poslodavca ili druga ovlaštena osoba.
4. Poslodavac će sa svakim radnikom pojedinačno ugovarati iznos plaće, vodeći računa o svim kriterijima koja će se urediti zasebnim Pravilnikom o plaćama Poslodavca.
5. Plaća radnika predstavlja poslovnu tajnu.

VII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 36.

1. Za vrijeme ugovornog odnosa s Poslodavcem radnik ne smije bez posebnog, izričitog i pisanog odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).
2. U slučaju kršenja zakonske zabrane natjecanja važe odredbe Zakona o radu.

Ugovorna zabrana natjecanja

Članak 37.

1. Radnik koji prima plaću veću od prosječne bruto plaće u RH ne smije se, u vremenskom razdoblju od 2 (slovima: dvije) godine od prestanka Ugovora o radu, zaposliti kod druge osobe koja se nalazi na Listi strateških partnera Poslodavca te ne smije, u istome vremenskom razdoblju, za svoj račun i/ili za račun treće osobe sklapati pravne poslove sa navedenim partnerima s kojima bi ušao u zonu tržišnog natjecanja s Poslodavcem (dalje: Zabrana natjecanja).
2. Poslodavac će sačiniti Listu strateških partnera Poslodavca.

Članak 38.

Radnik nema pravo na naknadu plaće za vrijeme Zabrane natjecanja, obzirom da se, za slučaj povrede ugovorne zabrane natjecanja, u smislu Zakona o radu, između radnika i Poslodavca ugovara ugovorna kazna, koju je Radnik dužan isplatiti Poslodavcu za slučaj povrede ugovorne zabrane natjecanja, ali to samo ako se radi o radniku koji prima plaću veću od prosječne plaće u RH.

Članak 39.

Ugovorna kazna iznosi 25.000,00 (slovima: dvadeset i pet tisuća) Eura, u protuvrijednosti Kuna, po srednjem tečaju HNB-a na dan plaćanja.

Članak 40.

Poslodavac je ovlašten, u slučaju nepoštivanja Zabrane natjecanja, u skladu s općim propisima obveznoga prava zahtijevati od Radnika samo isplatu te Ugovorne kazne, ali ne i ispunjenje obveze ili naknadu veće štete.

VIII. POSLOVNA TAJNA

Članak 41.

1. Radnik se obvezuje čuvati sve podatke koje je dobio i/ili saznao na radu i/ili u svezi s radom kod Poslodavca, a koje se odnose na unutarnju strukturu, poslovanje, financijske rezultate koji nisu predmet javne objave, uvjete sklapanja pravnih poslova Poslodavca, poslovne partnera potonjeg, njihovo poslovanje i uvjete suradnje, podatke o radnicima Poslodavca, podatke o financijama, istraživanju, procesima i poboljšanjima, know-how podatke, druge

podatke koje bi se pažnjom dobrog stručnjaka mogli ocijeniti povjerljivima (poslovna tajna), programski kod razvijen kod Poslodavca te sve druge podatke za koje Poslodavac odredi da se imaju smatrati poslovnom tajnom, kako za vrijeme rada kod Poslodavca tako i nakon prestanka rada kod Poslodavca, bez vremenskog ograničenja, te ih nije ovlašten, bez prethodnog pisanog ovlaštenja člana uprave Poslodavca otkriti trećim osobama i ili drugim poslovnim partnerima Poslodavca.

2. U slučaju sumnje predstavlja li neki podatak poslovnu tajnu radnik je obvezan o tome informirati se kod neposrednog rukovoditelja ili kod člana uprave Poslodavca.

3. Povreda obveze čuvanja poslovne tajne predstavlja osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

IX. MATERIJALNA ODGOVORNOST

Odgovornost radnika za štetu

Članak 42.

1. Radnik je obvezan svojim radom i ponašanjem spriječiti nastanak štete Poslodavcu.

2. Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje i ili nepoštivanjem odredaba zakona ili internih akata Poslodavca uzrokuje štetu Poslodavcu dužan je štetu naknaditi.

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

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

5. Ako je više radnika prouzročilo štetu kaznenim djelom s namjerom za štetu odgovaraju solidarno.

6. Visina štete utvrđuje se na temelju knjigovodstvene vrijednosti, za stvari koje su u popisu osnovnih sredstava, a za ostale stvari na temelju cjenika ili po računu izvršenog popravka stvari.

7. Ako visinu štete nije moguće utvrditi na način opisan u prethodnom stavku, visina štete utvrđuje se procjenom putem vještačenja.

Naknada štete

Članak 43.

1. Naknada štete određuje se posebno u slučajevima, i to neovisno o pravu Poslodavca na otkaz ugovora o radu:

- ◊ neopravdani izostanak s posla uzastopno dva (2) dana ili duže,
- ◊ neizvršenje te nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje naloženih radnih zadataka,
- ◊ nesvrishodno i neodgovorno korištenje sredstava rada,
- ◊ nepoštivanje propisanog radnog vremena,
- ◊ zlouporaba službenih evidencija o radnom vremenu,
- ◊ povreda poslovne tajne,
- ◊ odbijanje izvršenja poslova i radnih zadataka te radnih naloga,
- ◊ namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokovane štete Poslodavcu,
- ◊ dolaženje na rad u pijanom ili drogiranom stanju ili dovođenje u takvo stanje na radnom mjestu,

- ◊ odbijanje radnika da se podvrgne pregledu radi utvrđivanja alkoholiziranosti i/ili testiranju na droge,
- ◊ uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
- ◊ tjelesni ili verbalni napad na drugog radnika,
- ◊ narušavanje ugleda poslodavca,
- ◊ kaznenih djela u vezi s radnim odnosom,
- ◊ krađe proizvoda Poslodavca,
- ◊ nedostavljanje ili dostavljanje netočnih osobnih podataka radnika,
- ◊ za slučaj svih drugih povreda koje su izrijekom predviđene u Pravilnikom o postupku i mjerama za zaštitu dostojanstva radnika te mjerama za zaštitu diskriminacije kod Poslodavca.

2. U slučajevima iz prethodnog stavka šteta se naknađuje novčano u iznosu od 20.000,00 (dvadesetisuća) kuna.

3. Tako određena naknada štete za prethodno navedene posebne slučajeve ne isključuje pravo Poslodavca da od radnika zahtijeva naknadu štete u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete, ako je šteta veća od utvrđenog iznosa naknade iz prethodnog stavka ovog članka.

X. OSTALA PRAVA I OBVEZE RADNIKA IZ RADNOG ODNOSA

Osobno obavljanje posla

Članak 44.

1. Radnik je obvezan osobno obavljati preuzeti posao prema uputama koje je dobio od Poslodavca, sve u skladu s prirodom i vrstom posla.
2. Član uprave Poslodavca ili druga ovlaštena osoba Poslodavca mogu zbog potrebe organizacije rada dodijeliti radniku i druge poslove koji se u manjem opsegu ili uobičajeno obavljaju uz njegov osnovni posao te radnik ne smije odbiti obavljanje takvih poslova, osobito ako to zahtijeva povećanje obima posla u određenom odjelu kod Poslodavca.

Privremena spriječenost zbog bolovanja

Članak 45.

1. Radnik je obvezan što je moguće prije obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana obvezan mu je dostaviti liječničku potvrdu o početku privremene nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju, a ako to nije moguće isto treba učiniti najkasnije u roku od tri dana po prestanku razloga koji ga je u tome onemogućavao.
2. U slučaju sumnje u opravdanost odsustva radnika zbog bolovanja, Poslodavac ima pravo izvršiti kontrolu preko nadležnih tijela.

Pridržavanja pravnih pravila

Članak 46.

Radnik je obvezan pridržavati se odredaba zakona, drugih propisa, ovog Pravilnika, ugovora o radu te svih drugih akata Poslodavca.

Odnosi s javnošću

Članak 47.

1. Sve izjave za javnost i medije odobrava član uprave Poslodavca.
2. Radnik nema pravo davati bilo kakve izjave ili podatke u s vezi poslodavca bez posebnog odobrenja člana uprave Poslodavca.
3. Povreda obvezе predviđene ovim člankom Pravilnika predstavlja osobito tešku povredu obvezе iz radnog odnosa.

Alkohol i droge

Članak 48.

1. Poslodavac je obvezan održavati sigurnost radnika.
2. U prostorijama Poslodavca ili na drugim mjestima rada koje odredi Poslodavac nije dopušteno:
 1. konzumiranje droga u radno vrijeme i izvan njega te
 2. konzumiranje alkohola u radno vrijeme i osam sati prije početka radnog vremena.
3. Poslodavac može nenajavljeni povremeno vršiti kontrolu alkohola i droge kod radnika i to priručnim sredstvima ili upućivanjem radnika u bolnicu.
4. Odbijanje kontrole predstavlja pozitivan nalaz kontrole i predstavlja tešku povredu obveza iz radnog odnosa, te razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.
5. Radnik je obvezan prijaviti dolazak drugog radnika u alkoholiziranom stanju ili konzumaciju alkohola ili droge u radno vrijeme bilo kojoj neposredno nadređenoj osobi ili direktoru Poslodavca.
6. Postupanje protivno bilo kojem od prethodnih stavaka ovog članka predstavlja razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Nasilno ponašanje i maltretiranje

Članak 49.

1. Poslodavac je obvezan svakom radniku osigurati dostojanstvo u radu i međusobno poštivanje te osigurati da radno mjesto bude oslobođeno od nasilnog ponašanja i maltretiranja, sve na način na koji je to regulirano Pravilnikom o postupku i mjerama za zaštitu dostojanstva radnika te mjerama za zaštitu od diskriminacije kod Poslodavca.
2. Radnik koji je nazočio nasilnom ponašanju ili maltretiranju obvezan je svoja saznanja prijaviti u najkraćem roku, a prijavu (koja može biti i anonimna) treba dati Povjereniku ovlaštenom za primanje pritužbi kod Poslodavca, ili neposrednom rukovoditelju ili članu uprave Poslodavca, koji sa prijavom postupaju na način kako je to predviđeno Pravilnikom o postupku i mjerama za zaštitu dostojanstva radnika te mjerama za zaštitu od diskriminacije kod Poslodavca.
3. Osim onih oblika koji su izrijekom predviđeni kao oblici nasilnog ponašanja i maltretiranja Pravilnikom o postupku i mjerama za zaštitu dostojanstva radnika te mjerama za zaštitu od diskriminacije kod Poslodavca, ovim se putem ukazuje kako su oblici nasilnog ponašanja i maltretiranja ujedno:
 1. poticanje straha ili nelagode kod drugog radnika,
 2. verbalne prijetnje ili poniženja,
 3. tjelesni napad,
 4. upotreba uvredljivog jezika, pokazivanje slika, znakova i ostalih simbola uvredljivog sadržaja

5. namjerni i nasilni postupci izvan radnog vremena koji utječu na rad radnika,
6. diranje i uništavanje privatnih ili službenih stvari i isprava radnika u cilju izazivanja straha, nelagode ili ostvarivanja vlastitih interesa,
7. sve radnje koje ne štite dostojanstvo radnika ili imaju elemente diskriminacije.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Slučajevi prestanka radnog odnosa

Članak 50.

Radni odnos prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrši šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- sporazumom radnika i Poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda te
- u svim drugim slučajevima predviđenim zakonom.

Sporazumno prestanak ugovora o radu

Članak 51.

1. Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.
2. Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:
 - ◆ podatke o strankama i njihovu prebivalištu odnosno sjedištu,
 - ◆ datum prestanka ugovora o radu.
3. Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik te ovlaštena osoba Poslodavca.

Otkaz ugovora o radu

Članak 52.

Ugovor o radu mogu otkazati radnik i Poslodavac.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 53.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoren 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 utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom, ugovorom o radu i drugim aktima Poslodavca (otkaz uvjetovan skriviljenim ponašanjem radnika)
- ◆ ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu)

Članak 54.

1. Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, Poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.
2. Uz pisano upozorenje iz prethodnog stavka ovog članka Poslodavac ima pravo radniku umanjiti plaću za 15%, uz suglasnost radnika.
3. Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom 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 55.

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

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 56.

1. 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 interesa obiju ugovorenih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
2. Obveza prethodnog pisanog upozorenja ne postoji u slučaju izvanrednog otkaza.

Članak 57.

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

Članak 58.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom 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 59.

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

Otkaz i otkazni rokovi

Članak 60.

1. Otkaz mora imati pisani oblik.

2. Poslodavac mora u pisanim oblicima obrazložiti otkaz.
3. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.
4. Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.
5. Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, 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 te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
6. Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.
7. Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobođio obveze rada, osim ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drugčije uređeno.

Članak 61.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se sukladno zakonu.

Članak 62.

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

Članak 63.

1. Ako radnik na zahtjev Poslodavca oslobođen obveze rada odnosno prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Otpremnina u slučaju otkaza

Članak 64.

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

Članak 65.

1. U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se sukladno Zakonu o radu ili drugim važećim zakonskim propisima.

XII. ODGOVORNOST ZA POVREDE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 66.

1. Svaki se radnik s potpisom ugovora o radu obvezuje uredno, stručno i savjesno izvršavati svoje obveze utvrđene ugovorom o radu, aktima Poslodavca i zakonima.
2. U slučaju neobavljanja radnih obveza na uredan, stručan i savjestan način, radnik odgovara za povredu radne obveze odnosno povredu odredaba ugovora o radu.

Vrste povreda obveza iz radnog odnosa

Članak 67.

Povrede radnih obveza mogu biti: lakše povrede i osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa.

Članak 68.

Lakše povrede obveza iz radnog odnosa su:

- a. Nepoštivanje odredaba Odluke o radnom vremenu koje se dogodilo najviše 2 (dva) puta poput zakašnjenja, napuštanja radnog mesta, neopravdani odlazak s radnog mesta, zlouporaba interne evidencije o radnom vremenu Poslodavca i sl.
- b. Neredovito vođenje spisa, obrade podataka, druge dokumentacije koja je povjerena radniku, ali samo ako takva povreda ne dovodi do kašnjenja u izvršenju radnog zadatka radnika ili tima radnika.
- c. Neopravdano izbivanje sa svog radnog mesta u drugim prostorima Poslodavca dulje od uobičajenog (prosječnog) potrebnog vremena za obavljanje posla.

Članak 69.

Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa su:

- a. Učestalo kršenje obveza iz ugovora o radu
- b. Neizvršavanje, nesavjesno, nemarno, nepravovremeno izvršavanje radnih i drugih obveza ili odbijanje izvršenja naredbe neposrednog rukovoditelja ili druge ovlaštene osobe Poslodavca
- c. Nepoštivanje odredaba Odluke o radnom vremenu koje se dogodilo više od 2 (dva) puta poput učestalog zakašnjenja, prijevremenog odlaska s radnog mesta, neopravdanog odlaska s radnog mesta, učestale zlouporabe interne evidencije o radnom vremenu Poslodavca i sl.
- d. Odbijanje radnika da obavlja poslove drugog radnog mesta i/ili odbijanje radnika da se premjesti na drugo radno mjesto kod Poslodavca
- e. Opetovano počinjenje lakših povreda obveza iz radnog odnosa
- f. Opetovani dolazak na radno mjesto pod utjecajem alkohola, opetovano konzumiranje alkohola na radnom mjestu
- g. Posjedovanje droge, dolazak na radno mjesto pod utjecajem droge, uzimanje droge na radnom mjestu, neovlaštena prodaja, nuđenje na prodaju droge, davanje droge drugome
- h. Izvršenje povrede radne obveze koja u sebi sadrži obilježje djela opisanog Kaznenim zakonom RH, Prekršajnog zakona RH ili drugih kažnjivih propisa RH
- i. Nanošenje materijalne štete, odnosno prouzročenje manjka u visini većoj od 5.000 kuna na više
- j. Prikrivanje učinjene štete i/ili neprijavljivanje učinjene štete
- k. Odavanje poslovne tajne
- l. Napuštanje radnog mesta, bez dozvole rukovoditelja, samovoljan prestanak rada na radnom mjestu
- m. Neopravdani izostanak s posla više od 3 (tri) radna dana u kalendarskoj godini
- n. Izazivanje nereda, tuče u službenim prostorijama Poslodavca ili prostorijama gdje trenutno radi

- o. Zlouporaba položaja, prekoračenje ovlaštenja radnog mesta radnika
- p. Uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
- q. Tjelesni ili verbalni napad na drugog radnika
- r. Zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti na bilo koji način,
- s. Krađa opreme, uređaja ili proizvoda Poslodavca
- t. Neovlašteno iznošenje sredstava za rad ili druge imovine Poslodavca izvan radnih prostorija ili drugog mesta rada Poslodavca
- u. Istupi u javnosti/medijama bez odobrenja člana uprave Poslodavca
- v. Diskriminacija i/ili maltretiranje po bilo kojoj osnovi, a naročito seksualnoj, rasnoj, nacionalnoj ili vjerskoj,
- w. Neodazivanje na sistematski pregled,
- x. Povreda privatnosti drugog radnika
- y. Povreda poslovne tajne poslodavca neovlaštenom pretragom službenih prostorija, računala ili drugih mjesta koje predstavljaju privatni prostor radnika za pohranjivanje podataka
- z. Nepridržavanje propisanih procedura ili radnih uputa
- aa. Neprijavljanje prethodno navedenih slučajeva i nepravilnosti
- bb. Davanje neistinitih podataka Poslodavcu
- cc. Učestalo izbivanje radnika sa rada iz bilo kojeg razloga,
- dd. Ocjenjivanje radnika ispod prosjeka ostalih radnika zaposlenih u istome odjelu kod Poslodavca,
- ee. Grubo narušavanje ugleda Poslodavca
- ff. Povreda Zakonske i/ili Ugovorne zabrane natjecanja
- gg. Kršenje propisa o zaštiti na radu
- hh. Kršenje propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, zaštite sredstava rada i životne okolnosti
- ii. Neizvršavanje pravomoćne sudske odluke u svezi radnog odnosa
- jj. Namjerno ometanje u radu drugih radnika ili odbijanje poslovne suradnje s njima
- kk. Grubo, nedolično ponašanje prema ostalim radnicima, strankama, poslovnim partnerima
- ll. Korištenje sredstava za rad ili druge imovine Poslodavca u privatne svrhe, osim prijenosnih računala i mobilnih telefona
- mm. Neprovođenje, kršenje, neizvršavanje donesenih pravila, uputa, odluka Poslodavca
- nn. Nepravovremeno ili netočno obavještavanje Poslodavca o promjeni adrese stanovanja ili broja telefona ili mobitela
- oo. Zlouporaba korištenja službenog vozila ili druge službene imovine Poslodavca
- pp. Postupanje suprotно *Pravilniku o postupku i mjerama za zaštitu dostojanstva radnika te mjerama za zaštitu od diskriminacije u Consmar d.o.o.*
- qq. Neprijavljanje Radnika da je on ili član njegove obitelji zaposlen ili ima udjela u trgovačkom društvu koje se bavi djelatnošću Poslodavca,
- rr. Konkurenčija radnika poslodavcu (povreda zakonske ili ugovorne zabrane natjecanja),
- ss. Sve povrede koje su kao osobito teške povrede predviđene ovim Pravilnikom
- tt. Bilo koje drugo ponašanje zbog kojeg je Poslodavac izgubio povjerenje u Radnika,
- uu. Neprijavljanje svih prethodno navedenih slučajeva i nepravilnosti.

Članak 70.

1. Za lakše povrede obveza iz radnog odnosa Poslodavac može donijeti:

- 1 (jedno) upozorenje/opomenu na obveze iz radnog odnosa, a za slučaj ponavljanja više od jednog upozorenja/opomene,
 - otkaz ugovora o radu.
2. Za teške povrede obveza iz radnog odnosa Poslodavac može dati izvanredni otkaz ugovora o radu bez prethodnog upozorenja/opomene.
 3. Počinjene lakše ili osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa utvrđuje neposredni rukovoditelj, član uprave Poslodavca i/ili osoba koju član uprave Poslodavca za to ovlasti posebnom odlukom, a sukladno ovom Pravilniku.
 4. Svaki radnik obavezan je svaki slučaj bilo koje povrede obveza iz radnog odnosa odmah po zapažanju prijaviti osobama iz prethodnog stavka ovog članka, uz iznesene tvrdnje o nastupanju slučaja.

Članak 71.

1. Uz navedeno iz članka 70. Poslodavac može izreći i novčanu kaznu.
2. Novčana kazna može se izreći u iznosu od najviše 25% mjesечne radnikove plaće u trajanju od jednog do šest mjeseci.
3. Visina i trajanje novčane kazne određuje se ovisno o težini povrede radne obaveze.
4. Naplata novčane kazne provodi se na temelju konačne odluke o izrečenoj mjeri i to ustezanjem plaće radnika na temelju njegove pisane suglasnosti.

Članak 72.

1. Postupak utvrđivanja odgovornosti za povrede obaveza iz radnog odnosa provodi tijelo kojeg čine neposredni rukovoditelj, član uprave Poslodavca i osoba koju posebnom odlukom ovlasti član uprave Poslodavca.
2. Tijelo iz st. 1. ovog članka predlaže, a odluku donosi Predstavnik Uprave, odnosno u slučaju njegove odsutnosti osoba koju on opunomoći.
3. Tijelo iz st. 1. ovog članka provodi postupak o ocjeni zahtjeva za zaštitu prava radnika i predlaže odluku koju donosi Poslodavac.

XIII. PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Zahtjev za zaštitu prava radnika

Članak 73.

1. Radnik ima pravo zahtijevati od Poslodavca ostvarivanje prava koje mu je povrijeđeno u roku od 15 dana po dostavi odluke kojom mu je to pravo povrijeđeno odnosno od saznanja za povredu prava.
2. Ako se zahtjev za ostvarivanje prava od strane radnika dostavi u zakonskom roku potrebno je odgovoriti na taj zahtjev u slijedećih 15 dana po dostavi zahtjeva.
3. Ako Poslodavac u roku od 15 dana po isteku roka iz prethodnog stavka ovog članka zahtjev odbaci, odbije ili na njega uopće ne odgovori, radnik može u dalnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Odlučivanje o pravima i obvezama radnika

Članak 74.

1. O pravu ili obvezi radnika iz radnog odnosa odlučuje član uprave Poslodavca ili osoba koju on za to opunomoći pismenom punomoći.

Odluke/pismena u svezi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa

Članak 75.

1. Sve odluke o pravu i obvezi radnika iz radnog odnosa neposredno se uručuju radniku na njegovu radnom mjestu ili u drugome poslovnom prostoru Poslodavca uz pismenu potvrdu prijema na kopiji odluke, odnosno pismena, te uz naznaku datuma uručenja.

2. Ako radnik odbije primiti napisanu odluku, odnosno pismeno, iz prethodnog stavka ovog članka, osoba koja je dostavlja o tome će načiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, a spomenutu će odluku, odnosno pismeno, istog dana staviti na oglasnu ploču Poslodavca.

3. U smislu prethodnog stavka ovog članka dan dostave određen prethodnim stavkom ovog članka smatra se dan kada je dostava pokušana.

4. Ako radnik ne dolazi na rad, odluka odnosno pismeno iz stavka 1. ovog članka dostaviti će se putem preporučene pošiljke na adresu prebivališta odnosno boravišta prema podacima kojima raspolaže Poslodavac.

5. U smislu prethodnog stavka ovog članka dostava se smatra izvršenom ako je primitak pošiljke potvrdio radnik ili netko od punoljetnih članova njegova domaćinstva.

6. Ako je preporučena pošiljka vraćena neuručena sa adresi koju je radnik dostavio Poslodavcu kao točnu adresu svojeg prebivališta odnosno boravišta, zbog bilo kojeg razloga, odluka odnosno pismeno će se staviti na oglasnu ploču Poslodavca uz naznaku datuma stavljanja, te će se smatrati da je odluka odnosno pismeno dostavljeno radniku istekom posljednjeg dana roka od osam dana od stavljanja na oglasnu ploču Poslodavca.

7. Ako radnik ima zakonskog zastupnika ili punomočnika dostavljanje se vrši na adresu zakonskog zastupnika ili punomočnika.

XIV. ORGANIZACIJA RADA

Članak 76.

1. Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem organizacijskih i radnih dijelova koji su u funkciji ekonomičnog i racionalnog gospodarenja, razvoja Poslodavca i stjecanja dobiti.

2. Organizacijski i radni dijelovi Poslodavca su oblik povezivanja poslova koje obavljaju pojedini radnici, metoda rada, organizacijskih radnih postupaka kojima se omogućava nesmetano i svrsishodno obavljanje djelatnosti Poslodavca.

3. Organizacijski ustroj i organizacijske promjene radi ostvarivanja ciljeva iz stavka 1. i 2. ovog članka u isključivoj su nadležnosti Poslodavca.

Članak 77.

1. Obveza je Poslodavca da dobrom organizacijom obavljanja poslova iz djelatnosti osigura zaštitu zdravlja i osobnosti radnika.

2. Obveza je radnika da svoje usluge rada uvijek podredi organizacijskim zahtjevima kojima se ostvaruju ciljevi poslovanja.

Članak 78.

1. Obveza je nadređenih radnika Poslodavca da vode brigu o svojim suradnicima - radnicima, da poznaju njihova zaduženja, da nadziru njihov rad i da davanjem potrebnih uputa olakšaju obavljanje poslova.

Članak 79.

1. Nadređeni radnik odgovara za posljedice izdanih naloga.
2. Nadređeni radnik svojim osobnim ponašanjem i svojim uspjesima u radu mora biti uzor i na taj način zadobiti poštovanje kod Poslodavca. Tim zahtjevima mora podrediti svoje ophođenje s radnicima i način ponašanja te po potrebi i stegovnim mjerama osigurati obavljanje djelatnosti Poslodavca.

Članak 80.

1. Radi održavanja dobrih odnosa u poduzeću, od svakog se radnika očekuje da će prije nego što zatraži pomoć od institucija izvan poduzeća protiv drugog radnika ili protiv samog Poslodavca, tražiti posredovanje neposrednog rukovoditelja ili Uprave kod Poslodavca.

XV. PRAVNI POLOŽAJ ČLANA UPRAVE DRUŠTVA

Članak 81.

1. Ako prava, obveze i odgovornosti člana uprave Poslodavca ili drugog rukovoditelja kod Poslodavca nisu drugačije uređene zakonom, Društvenim ugovorom Poslodavca, drugim općim aktima ili ugovorom sklopljenim između tih osoba i Poslodavca, na njih se shodno primjenjuju odredbe ovog Pravilnika u skladu s prirodom prava, obveza i odgovornosti tih osoba.
Sa članom uprave Poslodavca ili drugim rukovoditeljem sklapa se poseban ugovor kojim se pobliže uređuju njegova prava, obveze i odgovornosti.

Postupak donošenja Pravilnika o radu

Članak 82.

1. Pravilnik o radu donosi se, mijenja i dopunjuje na način propisan Zakonom.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 83.

1. Svi opći akti Poslodavca koji se primjenjuju i vezani su uz ovaj Pravilnik o radu, a nisu s njim usklađeni do dana njegovog donošenja, ostaju na snazi i bit će usklađeni u roku od 3 mjeseca od stupanja na snagu ovog Pravilnika.
2. Opći akti koji se navode ovim Pravilnikom o radu, a do dana donošenja ovog Pravilnika nisu doneseni, biti će doneseni u roku od 3 mjeseca od stupanja na snagu ovog Pravilnika.

Članak 84.

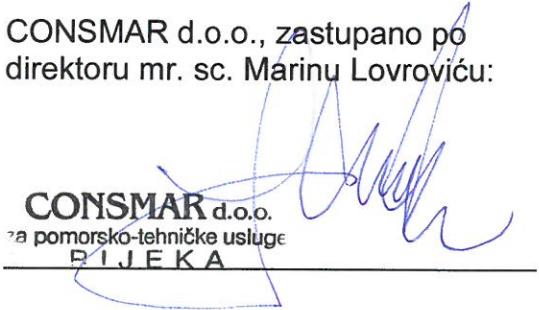
Ovaj Pravilnik stupa na snagu istekom roka od osam (8) dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 85.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu koji je donesen 30. siječnja 2015. i koji je stupio na snagu 7. veljače 2015.

Rijeka, 30.03.2022.

CONSMAR d.o.o., zastupano po
direktoru mr. sc. Marinu Lovroviću:


CONSMAR d.o.o.
za pomorsko-tehničke usluge
R I J E K A

Ovaj je Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Poslodavca 30.03.2022.

Ovaj je Pravilnik stupio na snagu 07.04.2022.

Ovaj se Pravilnik primjenjuje od 07.04.2022.