

**KOMUNALNI CENTAR IVANIĆ-GRAD d.o.o.,
Ivanić-Grad, Omladinska ulica 30**

PRAVILNIK O RADU

Temeljem članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine, broj 93/14 i 127/17) direktor Društva KOMUNALNI CENTAR IVANIĆ-GRAD d.o.o., Ivanić-Grad, Omladinska ulica 30, dana 10.09.2019. godine donosi sljedeći

PRAVILNIK O RADU

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se ustroj i organizacija rada, prava i obveze radnika, plaće i naknade plaća, ostvarivanje materijalnih prava radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja po osnovi i u svezi sa radom koja su od važnosti za radnike zaposlene u KOMUNALNI CENTAR IVANIĆ-GRAD d.o.o., Ivanić-Grad, Omladinska ulica 30 (u daljnjem tekstu: Društvo), a osobito:

- sklapanje ugovora o radu,
- prethodno provjeravanje radnih sposobnosti, probni rad, pripravnici, te obrazovanje i osposobljavanje za rad,
- zaštita privatnosti i dostojanstva radnika, zaštita od diskriminacije te zaštita života i zdravlja radnika,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- plaće, naknade plaća, potpore i nagrade, te drugi primici radnika,
- zabrana natjecanja radnika s poslodavcem,
- naknada štete,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obveze iz radnog odnosa,
- pravila o radu,
- prijelazne i završne odredbe.

Članak 2.

Osoba ovlaštena za odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa radnika Društva je direktor Društva (u daljnjem tekstu: poslodavac), ili osoba koju on za to ovlasti pisanom punomoći.

Za odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom direktora Društva nadležni su Nadzorni odbor i Skupština Društva na način propisan Izjavom o osnivanju Društva.

Članak 3.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike. Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, odlukom poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, neposredno se primjenjuje za radnika najpovoljnije pravo, osim ako zakonom nije drugačije uređeno.

Članak 4.

U slučaju kad odredbe Ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog Pravilnika, zakona ili drugog propisa, te odredbe smatraju se sastavnim dijelom Ugovora o radu.

Članak 5.

Organizacija rada kod poslodavca uređena je posebnim Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta koji se smatra sastavnim dijelom ovog Pravilnika o radu.

Članak 6.

Radnik je obavezan, prema uputama i nalogima poslodavca i za to ovlaštenih osoba poslodavca danih u skladu s naravi i vrstom rada, osobno, savjesno, stručno i marljivo obavijati posao za poslodavca, štititi poslovne interese i čuvati ugled poslodavca, te se pridržavati strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada i pravila struke.

Poslodavac je dužan dati posao radniku, odrediti mjesto i način obavljanja posla, te mu osigurati uvjete za siguran rad i za obavljeni posao radniku isplatiti plaću.

Članak 7.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava, dostojanstva i privatnosti svakog radnika, te bez diskriminacije po bilo kom osnovu, jamči mogućnost izvršenja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje i postupanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok njegovo poslovanje i gospodarske prilike i mogućnosti to dopuštaju.

II. UNUTARNJI USTROJ

Članak 8.

Komunalni centar Ivanić-Grad d.o.o. je jedinstvena poslovna i ekonomska cjelina koja se sastoji od slijedećih ustrojstvenih jedinica, sektora:

- Sektor financija, računovodstva i administracije
- Uprava groblja
- Sektor održavanja objekata i podrške poslovnom sustavu
- Sektor održavanja cesta i javnih površina

Ustrojstvene jedinice (sektori) su oblik povezivanja poslova koje obavijaju pojedini radnici, grupe radnika, metoda rada, organizacijskih i radnih postupaka kojima se omogućava učinkovito, svrsishodno i racionalno obavljanje djelatnosti Komunalnog centra Ivanić-Grad u cjelini.

U prilogu I. koji je sastavni dio ovoga Pravilnika o radu utvrđuje se shema unutarnjeg ustrojstva s navođenjem poslovnih funkcija ustrojstvenih jedinica.

Članak 9.

Društvom rukovodi direktor.

Rad ustrojstvenih jedinica koordinira i nadzire tehnički direktor Društva ili direktor Društva. Ustrojstvenim jedinicama (sektorima) rukovode voditelji sektora i voditelj uprave groblja.

Članak 10.

Popis radnih mjesta nalazi se u prilogu I. koji je sastavni dio ovog Pravilnika o radu.

Radnik obavlja poslove radnog mjesta utvrđenog ovim Pravilnikom i ugovorom o radu. Pored tih poslova radnik je dužan po uputama direktora, tehničkog direktora ili neposrednog rukovoditelja obavljati poslove koji su u skladu s naravi i vrstom posla radnog mjesta utvrđenog ugovorom o radu, a iznimno i druge poslove u slučaju kada za to postoji potreba.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 11.

O izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa odlučuje direktor Društva ili od strane direktora ovlaštena osoba, na prijedlog stručne komisije koju imenuje direktor Društva, a na osnovu rezultata provedenog natječaja i prethodne provjere radnih sposobnosti.

Članak 12.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu u pisanom obliku.

Ugovor o radu sklopljen je kad se ugovorne strane, s jedne strane poslodavac, a s druge strane radnik, usuglase o bitnim sastojcima ugovora, odnosno kad radnik prihvati ponudu poslodavca za sklapanje ugovora i u znak prihvatanja obje ga ugovorne strane potpišu.

Članak 13.

Ugovor o radu mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:

- strankama, njihovom prebivalištu ili boravištu, odnosno sjedištu,
- OIB,
- mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- nazivu radnog mjesta (posla) prema Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta na koje se radnik zapošljava,
- danu početka rada,
- očekivanom trajanju ugovora, na neodređeno ili određeno vrijeme, u slučaju ugovora na određeno vrijeme do kada,
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora, ili načinu određivanja trajanja istog,
- otkaznim rokovima, odnosno načinu određivanja otkaznih rokova,
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate,
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Članak 14.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, to ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

Kad ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru koja mora sadržavati sve uglavke propisane člankom 13. ovog Pravilnika.

Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor u pisanom obliku, ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor u radu na neodređeno vrijeme.

Članak 15.

Ugovor o radu može sklopiti osoba koja je navršila petnaest godina života, osim osobe s petnaest i starije od petnaest, a mlađe od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Maloljetnik koji je navršio petnaest godina, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, poslovno je sposoban za sklapanje i raskid ugovora o radu samo uz pisano ovlaštenje zakonskog zastupnika.

Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji ugrožavanju ili mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj.

Poslodavac ne smije prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposliti maloljetnika na poslovima na kojima maloljetnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja te sposobnosti, odnosno uopće ga zaposliti na poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik, a koji poslovi su propisani posebnim pravilnikom nadležnog ministra, ili ga zaposliti bez prethodnog odobrenja inspektora rada, kad je to odobrenje propisano pravilnikom nadležnog ministra.

Članak 16.

Ako su zakonom, drugim propisima ili općim aktima Društva određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo sa radnikom koji zadovoljava te uvjete.

Članak 17.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može prije zasnivanja radnog odnosa uputiti radnika na zdravstveni pregled.

Za poslove za koje je to propisano pravilnikom nadležnog ministra kojim su određeni poslovi na kojima radnik može raditi samo nakon, prema posebnom propisu provedenog, prethodnog i redovnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova, poslodavac je dužan uputiti radnika na takav pregled i utvrđivanje zdravstvene sposobnosti.

Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika snosi poslodavac.

Članak 18.

Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu, broj radnika i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje poslova kod poslodavca, osim kad su ti uvjeti propisani zakonom ili drugim propisom.

Organizacijski ustroj i uvjete koje radnici moraju ispunjavati poslodavac određuje Odlukom direktora Društva o organizacijskom ustrojstvu trgovačkog Društva Komunalni centar Ivanić-Grad d.o.o..

Članak 19.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je obavezan poslodavca izvijestiti o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršenju radnih obveza, ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima pri radu radnik dolazi u kontakt.

Ukoliko radnik to propusti učiniti, a isto se tijekom rada pokaže kao razloga uslijed kojeg ne može dobro obavijati poslove svog radnog mjesta ili je zbog toga učestalo odsutan sa rada zbog bolovanja, saznanje za tu činjenicu može poslodavcu biti razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 20.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (putem razgovora, testiranja, anketiranja i sl.) i kod sklapanja ugovora o radu poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom, te na takva nedopuštena pitanja radnik ne mora odgovoriti.

Zabranjena je bilo kakva izravna ili neizravna diskriminacija po bilo kojem osnovu pri određivanju kriterija za odabir i određivanju uvjeta za zapošljavanje.

Članak 21.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drugačije propisano.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje radnika i poslodavca dok ga jedan od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

Članak 22.

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 objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 2. ovoga Pravilnika mora navesti.

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

Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga 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. ovoga članka.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 23.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku prije stupanja radnika na rad da se upozna s propisima u svezi s radnim odnosima, a osobito gaje dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu i to na način da se propisi o zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i pravilnik o radu moraju na prikladan način učiniti dostupnim radnicima, u pravilu isticanjem na oglasnoj ploči Društva.

Poslodavac je dužan radniku zaposlenom na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku zaposlenom na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

IV. PRETHODNO PROVJERAVANJE RADNIH SPOSOBNOSTI, PROBNI RAD, PRIPRAVNICI, TE OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Članak 24.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa za svako pojedino mjesto utvrđeno je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta.

Radne i stručne sposobnosti radnika mogu se provjeravati prije sklapanja ugovora o radu u postupku odabira kandidata za zasnivanje radnog odnosa. Prethodno provjeravanje radnih sposobnosti kandidata obavlja se intervjuom, testiranjem, rješavanjem određenih radnih zadataka ili na drugi prikladan način ovisno o vrsti i naravi posla koji će radnik obavljati.

Pod znanjima, sposobnostima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koja su potrebna radi uspješnog i potpunog obavljanja posla (znanje stranog jezika, poznavanje rada na računalu, poznavanje strojopisa, određena specijalistička znanja i sl.).

Prethodno provjeravanje provodi stručna komisija imenovana od strane direktora Društva.

Članak 25.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada ugovora se ugovorom o radu, s tim da probni rad ne može trajati duže od šest mjeseci, ali ne i manje od 1 mjeseca. Trajanje probnog rada u svakom pojedinačnom slučaju utvrđuje direktor Društva.

Za vrijeme trajanja probnog rada radnik obavlja poslove za koje je sklopio ugovor o radu da bi se utvrdilo da li radnik ima stručne i radne sposobnosti potrebite za poslove tog radnog mjesta.

Provjeravanje i ocjenu stručnih i radnih sposobnosti radnika za vrijeme obavljanja probnog rada provodi stručna komisija imenovana od strane direktora Društva, ili druga osoba koju za to posebno ovlasti direktor.

Radniku koji ne zadovolji na probnom radu poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu.

Članak 26.

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

Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na određeno vrijeme.

Ako zakonom nije drugačije određeno, pripravnički staž traje ovisno o stručnoj spremi za:

- pripravnik VII stupnja stručne spreme (VSS) do 1 godine,
- pripravnik VI stupnja stručne spreme (VŠS) do 9 mjeseci,
- pripravnik V i IV stupnja stručne spreme (SSS) do 6 mjeseci.

Pripravnička se obuka može skratiti za 1/3, osim za srednju stručnu spremu, ako ovlaštena osoba u Društvu ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalni rad.

Tijekom pripravničkog staža radnik ima pravo na plaću u visini 80% plaće pripadajućeg radnog mjesta.

Članak 27.

Poslodavac imenuje pripravniku mentora koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

U slučaju da se program iz stavka 1. ovog članka ne može provesti kod poslodavca, pripravnik se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže pripravnički stručni ispit u skladu s programom osposobljavanja.

Pripravnički ispit polaže se pred stručnom komisijom od tri člana koju imenuje poslodavac. Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik.

Pripravniku koji ne položi pripravnički ispit poslodavac može redovito otkazati.

Članak 28.

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

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovog članka može najduže trajati koliko traje pripravnički staž, te se razdoblje takvog osposobljavanja ubraja u pripravnički staž i radno iskustvo.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad sklapa se u pisanom obliku. Ako zakonom nije drugačije propisano na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

Članak 29.

Poslodavac će omogućiti radniku, ovisno o mogućnostima i potrebama rada poslodavca, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad.

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

Tijekom obrazovanja za potrebe poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio, a troškove obrazovanja snosi poslodavac.

V. ZAŠTITA PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA, ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE TE ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA

Članak 30.

Osobni podaci radnika mogu se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo na način uređen zakonom i ovim Pravilnikom ili ako je to potrebno radi ostvarenja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

U Društvu se prikupljaju, obrađuju, koriste i po potrebi dostavljaju trećim osobama slijedeći osobni podaci radnika:

- koji su utvrđeni propisima o evidencijama u oblasti rada,
- u svezi mirovinskog, invalidskog i zdravstvenog osiguranja,
- o zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti,
- o školovanju i određenim specijalističkim znanjima,
- o obračunu poreza i određivanju osobnih odbitaka,
- u svezi zaštite majčinstva,
- za evidencije iz područja obrane, civilne zaštite, te zaštite na radu.

Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti osobne podatke u skladu sa stavkom 1. i 2. ovog članka, te ga pravodobno izvijestiti o promjenama istih, a poslodavac je dužan netočne osobne podatke odmah ispraviti.

Radnici koji ne dostave propisane podatke snose sve štetne posljedice tog propusta.

Članak 31.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac i osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac.

Poslodavac i osoba posebno imenovana od strane poslodavca ovlašteni su nadzirati da li se osobni podaci radnika u Društvu prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom. Osobni podaci o radnicima moraju se brižljivo čuvati, te se podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju brisati ili ukloniti.

Članak 32.

Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, na način da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju i povredi čudoređa od strane poslodavca, nadređenih radnika, drugih radnika i osoba s kojima pri redovnom obavljanju posla dolaze u kontakt.

Zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera da izloženost uznemiravanju bude što manja, kao što su npr. način uređenja radnih i sanitarnih prostorija, izbor radne odjeće, način nadzora i kontrole radnika, poslovnih prostorija i imovine i sl.

Uznemiravanje po bilo kom osnovu predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 33.

Osim poslodavca, osoba koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe radnika vezane za zaštitu dostojanstva radnika je radnik koji radi na radnom mjestu voditelja sektora kojeg će imenovati direktor Društva posebnom odlukom.

Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovog članka dužna je što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu te može ako ocijeni potrebnim zatražiti izjašnjavanje osobe na koju je podnesena pritužba, kao i ispitati podnositelja pritužbe i eventualne svjedoke, te sve zapisnički konstatirati.

Poslodavac je dužan u što kraćem roku poduzeti potrebne radnje radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji. Sadržaj poduzetih mjera ovisi o okolnostima u svakom konkretnom slučaju (npr. drugačiji razmještaj radnika ako to dozvoljava priroda posla, drugačiji raspored rada pojedinih radnika u skladu s mogućnostima prirode posla, usmeno upozorenje, pisano upozorenje uz najavu mogućnosti otkaza ugovora o radu, pa sve do otkaza ugovora o radu).

Svi podaci i saznanja utvrđena u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni, te je pri provođenju tog postupka potrebno štititi privatnost i dostojanstvo svih sudionika postupka.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 34.

Radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, ako poslodavac u roku od osam dana od pritužbe ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili su poduzete mjere očito neprimjerene, pod uvjetom daje u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome izvijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Članak 35.

Zabranjena je bilo koja vrsta izravne ili neizravne diskriminacije radnika po bilo kojem osnovu od strane poslodavca, postupanja nadređenih, drugih radnika i osoba s kojima radnik dolazi u doticaj pri obavljanju svojih poslova, te na području rada i radnih uvjeta, uvjeta pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju, te savršavanju i prekvalifikaciji.

Članak 36.

Poslodavac je dužan organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života, zdravlja i sigurnosti radnika u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja kod poslodavca.

Poslodavac je obavezan održavati postrojenja, uređaje, vozila i strojeve, opremu, alate i mjesta rada, te isto prilagoditi promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečavati opasnosti na radu i izvijestiti radnike o opasnostima na radu, te ih osposobljavati za rad na siguran način i provoditi propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik odgovoran je za osobnu 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 i osobnu zaštitnu opremu, bez odlaganja izvijestiti poslodavca o mogućim opasnostima, te provoditi druge propisane mjere.

VI. RADNO VRIJEME

Članak 37.

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

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

Članak 38.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno i u pravilu je raspoređeno u pet radnih dana tjedno od ponedjeljak do petka, u vremenu od 7⁰⁰ do 15⁰⁰ sati dnevno.

Ukoliko organizacija poslova zahtijeva drugačiji raspored rada dnevno i tjedno poslodavac može organizirati rad i šest dana u tjednu, smjenski rad te može na drugačiji način odrediti početak i završetak radnog vremena.

Poslodavac mora izvijestiti radnika o eventualnoj promjeni rasporeda radnog vremena najmanje 7 dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Maloljetnom radniku se raspored punog radnog vremena ne smije odrediti duže od 8 sati dnevno.

Članak 39.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Poslodavac je dužan radniku s kojim je sklopio ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom osigurati iste uvjete rada kao i radniku s kojim je sklopio ugovor o radu s punim radnim vremenom.

Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno, te je prilikom sklapanja ugovora dužan izvijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem ili poslodavcima.

n

Rad s nepunim radnim vremenom može biti raspoređen u istom ili različitom dnevnom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede dnevnog i tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog ili neplaćenog dopusta, a plaća im je određena srazmjerno radnom vremenu.

Članak 40.

Na poslovima na kojima niti uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju (skraćeno radno vrijeme). Takvi poslovi te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme se izjednačuje s punim radnim vremenom.

Članak 41.

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).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Prekovremeni rad maloljetnika je zabranjen.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi s nepunim radnim vremenom, može raditi prekovremeno samo ako poslodavcu dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim slučajeva više sile.

Prekovremeni sati mogu se pretvoriti u slobodne dane uz suglasnost radnika kada je obim poslova manji i okolnosti rada to dopuštaju.

Prekovremeni rad plaća se 50 % više od uobičajene satnice.

Članak 42.

Ako narav posla to zahtijeva, zbog povećanja odnosno smanjenja posla u određenom razdoblju, radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Plan preraspodjele radnog vremena utvrđuje poslodavac u skladu sa zakonom.

Članak 43.

Noćnim radom smatra se rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, radnik obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Noćni rad plaća se 30% više od uobičajene satnice.

Rad u smjenama je način organizacije rada kod poslodavca prema kojem dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena.

Smjenski radnik je radnik koji kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama tjedno ili mjesečno na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Članak 45.

Radnik mora koristiti radno vrijeme na način da započne s radom točno na početku radnog vremena, te ne smije prije isteka kraja radnog vremena napuštati radno mjesto.

Napuštanje radnog mjesta tijekom radnog vremena, osim za vrijeme korištenja stanke, dopušteno je samo izuzetno i iz opravdanih razloga po ocjeni i uz prethodnu dozvolu rukovoditelja pojedinog sektora ili direktora Društva.

Članak 46.

Za svakog radnika pojedinačno vodi se evidencija radnog vremena propisana Pravilnikom o načinu vođenja evidencije o radnicima.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Članak 47.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, a ako se radi o maloljetnom radniku koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno od 30 minuta neprekidno.

U pravilu stanke se koristi u vremenu od 10⁰⁰ do 10³⁰ sati, ili u nekom drugom razdoblju tijekom radnog vremena u dogovoru sa neposrednim rukovoditeljem, i u vrijeme kada to dozvoljavaju radne obveze.

Vrijeme korištenja stanke ubraja se u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac, a na poslovima gdje posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, stanke se osigurava višekratnim korištenjem u kraćem trajanju, ili korištenjem na kraju dnevnog radnog vremena (dnevno radno vrijeme se skraćuje za 30 minuta).

Članak 48.

Radnik ima prvo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata.

Članak 49.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od dvadeset četiri sata.

Radnik koristi tjedni odmor subotom i nedjeljom, odnosno u dane koji suboti i nedjelji prethode ili iza nje slijede, ako mu se zbog organizacije i prirode posla ne može omogućiti korištenje tjednog odmora subotom i nedjeljom.

Ako radnik ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 2. ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje tjednog odmora u razdoblju od iduća dva tjedna.

Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

Članak 50.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, a ako se radi o maloljetnom radniku u trajanju od najmanje pet tjedana.

Sporazum s poslodavcem o odricanju od prava na godišnji odmor, ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora, ništetan je.

Članak 51.

Trajanje godišnjeg odmora iz članka 50. ovog Pravilnika povećava se prema kriterijima uvjeta rada, složenosti posla, socijalnim prilikama i dužini radnog staža, kako slijedi:

1. PREMA UVJETIMA RADA:

- za rad na osobito teškim fizičkim poslovima
(radnici na iskopu grobova) 4 dana

2. PREMA SLOŽENOSTI POSLOVA:

- radnici na rukovodećim radnim mjestima
(direktor, teh. direktor) 4 dana
- radnici na voditeljskim radnim mjestima
(voditelji sektora) 3 dana
- radnici na predradničkim radnim mjestima
(poslovođe i grupovođe) 2 dana
- SSS radnici 2 dana
- KV radnici 1 dan

3. PREMA SOCIJALNIM PRILIKAMA:

- za svako dijete do 15 godina starosti 2 dana
- radniku sa invaliditetom s najmanje 30 % 3 dana
- samohranom roditelju za svako dijete do 15 godina starosti 3 dana

4. PREMA DUŽINI UKUPNOG RADNOG STAŽA:

- od 2-5 godina 1 dan
- od 5-10 godina 2 dana
- od 10-15 godina 3 dana
- od 15-20 godina 4 dana
- od 20-25 godina 5 dana
- preko 25 godina 6 dana

Po kriterijima iz prethodnog stavka radnik ostvaruje pravo na dodatne dane godišnjeg odmora unutar svakog od četiri kriterija, odnosno dodatni dani se dodaju na osnovicu godišnjeg odmora.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora po svim kriterijima ne može iznositi više od trideset radnih dana, s tim da se pod radnim danima podrazumijeva broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika u skladu sa člankom 52. ovog Pravilnika.

Članak 52.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni Zakonom, kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik te dani plaćenog dopusta.

Kako je u Društvu radno vrijeme raspoređeno u pravili na pet radnih dana u tjednu, broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika utvrđuje se sa pet dana tjedno (u godišnji odmor ne uračunavaju se subote i nedjelje).

Članak 53.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor određen na način propisan odredbama članka 50., 51. i 52. ovog Pravilnika nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani, ili drugi Zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada za stjecanje prava na godišnji odmor.

Članak 54.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 53. stavkom 1. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članaka 50., 51. i 52. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora u skladu sa ovim člankom, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 55.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da radi.

U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je radniku koji nije iskoristio godišnji odmor na koji je stekao pravo dužan isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz prethodnog stavka određuje se u visini naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 56.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Radnik može koristiti godišnji odmor i u više od dva dijela ako se tako dogovori s poslodavcem (uz suglasnost poslodavca i radnika).

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

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine, s tim da ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora u tekućoj godini, nema pravo na prijenos u slijedeću kalendarsku godinu.

Članak 57.

Najkasnije do 30. lipnja tekuće godine poslodavac je dužan utvrditi raspored korištenja godišnjih odmora, te o rasporedu obavještava radnike.

Raspored se sastavlja u pisanom obliku, te se objavljuje na oglasnoj ploči Društva.

Pri sastavljanju i utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjih odmora poslodavac prvenstveno vodi računa o potrebama organizacije rada kao i o mogućnostima za odmor raspoložive radnicima.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik može koristiti kad on to želi, s tim da o tome izvijesti poslodavca najmanje tri dana prije korištenja, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Radnik mora najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora biti izvješćen o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

Članak 58.

Radnik ima pravo tijekom kalendarske godine na plaćeni dopust za važne osobne potrebe radnika do ukupno najviše sedam radnih dana i to:

sklapanje braka -----	4 radna dana
porod supruge -----	3 radna dana
teža bolest člana uže obitelji -----	2 radna dana
smrt člana uže obitelji -----	5 radnih dana
smrt člana šire obitelji -----	2 radna dana
otklanjanje štetnih posljedica nastalih elementarnom nepogodom na objektima i imovini radnika -----	4 radna dana
u slučaju dobrovoljnog darivanja krvi -----	1 radni dan
prilikom polaganja ispita na školi ili fakultetu -----	2 radna dana
preseljenja u mjestu stanovanja -----	1 radni dan
preseljenja van mjesta stanovanja -----	2 radna dana

Razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

Za vrijeme trajanja osposobljavanja, obrazovanja i stručnog usavršavanja radi potrebe posla na koje je radnik upućen od strane poslodavca, radnik ima pravo na plaćeni dopust u vremenu trajanja takvog stručnog osposobljavanja i obrazovanja.

Plaćeni dopust koristi se u vrijeme kad nastupi događaj po osnovi kojeg radnik ostvaruje pravo na takav dopust. Ako radnik bez krivnje poslodavca ne koristi plaćeni dopust u to vrijeme, tada gubi pravo na korištenje plaćenog dopusta.

Korištenje jednog slobodnog dana s naslova dobrovoljnog darivanja krvi ostvaruje se tijekom kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

Članom uže obitelji u smislu ovog članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u prvoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje ili 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.

Članom šire obitelji smatraju se srodnici po krvi u pobočnoj liniji do zaključno trećeg koljena i tazbinski srodnici do zaključno drugog koljena.

Članak 59.

Na zahtjev radnika poslodavac može radniku odobriti neplaćeni dopust do 30 dana, a izuzetno kad to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju i u trajanju dužem od 30 dana, ovisno o tome da li to dopušta priroda i organizacija posla i potrebe poslodavca, što ocjenjuje poslodavac od slučaja do slučaja.

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

Razlozi za korištenje neplaćenog dopusta mogu biti primjerice:

- izgradnja ili popravak kuće ili stana,
- njega člana uže obitelji zbog teže bolesti,
- liječenje na vlastiti trošak,
- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija na vlastiti trošak, te drugi opravdani slučajevi.

VIII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA, POTPORE I NAGRADE TE DRUGI NOVČANI PRIMICI RADNIKA

Članak 60.

Za obavljeni rad kod poslodavca radniku pripada plaća.

Osnovna plaća radnika, dodaci na plaću, te razdoblja isplate utvrđuju se ugovorom o radu u skladu s ovim Pravilnikom, zakonom i drugim propisima.

Za vrijeme kada se radi, uz uvjete propisane ovim Pravilnikom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Radnik ima pravo i na druga primanja utvrđena zakonom i drugim propisima, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu, odnosno naknadno sklopljenim kolektivnim ugovorom.

Ako ugovorom o radu nije uređeno neko pitanje u svezi s plaćom ili dodacima na plaću te drugim primanjima radnika, primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika, odnosno zakona ili drugog važećeg propisa, odnosno naknadno sklopljenog kolektivnog ugovora.

Članak 61.

Sredstva za naknade radnicima po osnovi inovacije i izuma, racionalizacije, tehničkih unapređenja i drugih oblika stvaralaštva utvrđuju se i isplaćuju u svakom konkretnom slučaju temeljem posebnog ugovora kojeg sklapaju radnik i poslodavac.

Radnik je dužan izvijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom, takav izum pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na naknadu.

Radnik je dužan izvijestiti poslodavca o svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi sa radom, ako je izum u svezi sa djelatnošću poslodavca, te mu ponuditi ustupanje izuma, a ako poslodavac to prihvati dužan mu je isplatiti naknadu.

Članak 62.

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću ženi i muškarcu za jednaki rad i rad jednake vrijednosti ako obavljaju isti posao ili posao u sličnim uvjetima ili slične naravi, odnosno rad koji jedno od njih obavlja je jednake vrijednosti kao rad koji obavlja drugo ako se uzmu u obzir kriteriji kao što su stručna sprema, vještine, je li rad fizički ili ne, odgovornost i uvjeti u kojima se rad obavlja.

Članak 63.

Plaća u smislu ovog Pravilnika je plaća u bruto iznosu koja uključuje zakonom i drugim propisima propisane doprinose i poreze iz plaće, prirez porezu i neto plaću radnika, a u skladu sa odredbama pravilnika o plaćama i drugim materijalnim pravima zaposlenika Komunalnog centra Ivanić-Grad d.o.o. koji se nalazi u prilogu II kao sastavni dio ovog Pravilnika o radu.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada u mjesečnom iznosu za prethodni mjesec, u pravilu do petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

Plaća i naknada plaće koja se u pravilu isplaćuje zajedno s plaćom, isplaćuje se u novcu.

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

Ako poslodavac na dan dospelosti ne izvrši isplatu, ili je ne izvrši u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata radniku dostaviti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Sadržaj obračuna iz stavka 4. i 5. ovog članka propisan je posebnim Pravilnikom nadležnog ministra.

Obračuni iz stavka 4. i 5. ovog članka su ovršne isprave.

Članak 64.

Bez pisane suglasnosti radnika poslodavac ne smije naplatiti svoje potraživanje prema radniku uskratom isplate plaće ili dijela plaće, odnosno naknade plaće ili dijela naknade, s tim da radnik suglasnost ne može dati prije nastanka potraživanja poslodavca.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti sukladno posebnom zakonu.

Članak 65.

Odredbe poglavlja VIII. ovog Pravilnika predstavljaju poslovnu tajnu Društva, te bez prethodnog ovlaštenja poslodavca radnici Društva ne smiju podatke o isplatama i visini plaće i drugih primanja priopćavati drugim osobama.

Neovlašteno iznošenje takvih podataka smatra se opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.

Članak 66.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta utvrđenog za svako pojedino radno mjesto.

Iznos osnovice za obračun plaće utvrđuje direktor Društva posebnom odlukom.

Pod normalnim učinkom podrazumijeva se izvršavanje poslova koje radnik obavlja, a na temelju plana i programa rada, organizacije poslovanja, te naputaka i naredaba direktora i voditelja ustrojstvenih jedinica, sektora.

Osnovna plaća iz stavka 1. ovog članka ne smije biti niže od iznosa minimalne plaće propisane Zakonom o minimalnoj plaći (Narodne novine br. 39/13)

Članak 67.

Punim radnim vremenom smatra se radno vrijeme od 40 sati tjedno.

Normalnim učinkom smatra se puno izvršenje radnog zadatka na radnom mjestu utvrđeno normom, planom ili programom rada utvrđenim od strane poslodavca, ili u vremenu uobičajenom za obavljanje tog radnog zadatka, odnosno pojedinog posla.

Normalni uvjeti rada na pojedinom radnom mjestu su uvjeti koji su u pravilu prisutni tijekom cijelog radnog vremena, a koje određuje proces organizacije posla, odnosno koji su uobičajeni za pojedino radno mjesto.

Pod složenošću poslova radnog mjesta podrazumijeva se značaj radnog mjesta u poslovanju Društva, stupanj odgovornosti, potrebna znanja i stupanj obrazovanja, potrebno radno iskustvo, stupanj samostalnosti, kreativnosti i inicijativnosti, potreban napor za obavljanje poslova tog radnog mjesta kao i ostale psihofizičke osobine radnika potrebne za rad na tom radnom mjestu.

Članak 68.

Dodatak na osnovnu plaću predstavlja dodatak za minuli rad, koji iznosi 0,5% od osnovne plaće za svaku godinu navršenog efektivnog radnog staža, do maksimalno 20%, kao i poseban dodatak, prekovremenog rada, noćnog rada, rada nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, i to:

- za prekovremeni rad	50%
- za rad nedjeljom/blagdanom	50%
- za noćni rad	30%

Ukoliko se rad obavlja uz istovremeno prisustvo više posebnih uvjeta, dodaci se kumuliraju. Pored navedenog na osnovnu plaću mogu se dodati dodatni poslovi koji su posebno plaćeni poput kopanja grobnih jama, dodatnog rada na sajmištu i sl., a isto je regulirano posebnom odlukom.

Za rad u dane blagdana i u neradne dane utvrđene Zakonom radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće koja mu pripada kada ne radi na te dane i plaću za sate rada koliko je radio u te dane sa dodatkom od 50%.

Članak 69.

Radniku se može isplatiti stimulativni dio plaće kao rezultat posebnog zalaganja i kreativnosti u radu radnika, a u skladu sa odredbama Pravilnika o plaćama i drugim materijalnim pravima zaposlenika Komunalnog centra Ivanić-Grad d.o.o., a koji je kao prilog II sastavni dio ovog Pravilnika o radu.

Članak 70.

Radniku se može isplatiti jednokratni dodatak na plaću.

Jednokratni dodatak na plaću iz st. 1. ovog članka isplaćuje se u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem radnik koristi godišnji odmor.

Članak 71.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje kad ne radi iz opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisima, ili ovim Pravilnikom.

Ako nije drugačije određeno zakonom, drugim propisima, ugovorom o radu ili ovim Pravilnikom, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Članak 72.

Radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio za redovno radno vrijeme uz normalan učinak, bez stimulacije, za vrijeme kad ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta
- blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- prekida rada bez krivnje radnika,
- zbog obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je radnik upućen od strane Društva,
- obavljanja javnih funkcija,
- dobrovoljnog davanja krvi,

Članak 73.

Radniku u slučaju privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i u drugim slučajevima utvrđenim propisima o zdravstvenom osiguranju i zdravstvenoj zaštiti do 42 dana pripada naknada plaće sukladno pozitivnim propisima.

U slučaju spriječenosti za rad zbog profesionalne bolesti i povrede na radu, radniku pripada naknada u visini 100% od osnovice za utvrđivanje naknade plaće koju čini prosječni iznos plaće koja je radniku isplaćena u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupio slučaj na osnovi kojeg se stječe pravo na naknadu.

O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti poslodavca te mu najkasnije u roku tri dana dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije u mogućnosti ispuniti obvezu iz prethodnog stavka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana od dana prestanka razloga koji gaje u tome onemogućavao.

Ne postupanje radnika u skladu sa stavkom 3. i 4. ovog članka smatra se opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.

Članak 74.

Pripravniku koji se osposobljava za određeno radno mjesto u Društvu, za vrijeme trajanja pripravničkog staža, pripada naknada u visini 80% od osnovne plaće predviđene za radno mjesto za koje se pripravnik osposobljava.

Članak 75.

Radniku koji je po nalogu poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili inozemstvo pripada dnevnice u visini neoporezivog iznosa dnevnice prema Pravilniku o porezu na dohodak (Narodne novine br. 95/05., 96/06., 68/07., 146/08. 2/09. 9/09. – ispravak, 146/09., 123/10, 137/11, 61/12, 79/13 i 160/13), naknada prijevoznih troškova u punom iznosu stvarnih izdataka prema priloženom računu, te naknada punog iznosa stvarnih izdataka troškova noćenja prema priloženom računu. Dnevnicu se obračunava od vremena polaska radnika na put pa do vremena povratka sa službenog puta. Za vrijeme provedeno na putu od 8 do 12 sati isplaćuje se pola dnevnice, a za vrijeme provedeno na službenom putu preko 12 sati puna dnevnicu, s tim da mjesto putovanja mora biti udaljeno najmanje 50 km od sjedišta poslodavca. Vrijeme provedeno na službenom putu ne priznaje se kao rad duži od punog radnog vremena.

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

Troškovi i dnevnicu za službeno putovanje u inozemstvo obračunavaju se na način kako je to regulirano za tijela državne uprave.

Radnik je dužan najkasnije u roku tri dana od završetka službenog puta podnijeti pisano izvješće o službenom putu sa obračunom troškova službenog puta i priložiti račune.

Članak 76.

Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta poslodavca i izvan mjesta stalnog boravka radnika, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu. Puni iznos terenskog dodatka utvrđuje se u svoti koja je pravilnikom ministra financija utvrđena kao neoporeziva.

Visinu terenskog dodatka utvrđuje direktor u ovisnosti od visine troškova zbog boravka na terenu. Terenski dodatak se isplaćuje radniku najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za slijedeći mjesec. Ako su radniku od strane poslodavca osigurani smještaj i prehrana uz odgodu plaćanja do isplate terenskog dodatka, terenski se dodatak može obračunati i isplatiti zajedno sa isplatom plaće za mjesec u kojem su usluge smještaja i prehrane korištene. Dnevnicu, naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 77.

Radnik koji po nalogu poslodavca koristi privatni automobil u poslovne svrhe za obavljanje poslova za potrebe poslodavca ima pravo na naknadu za upotrebu privatnog automobila u poslovne svrhe u visini neoporezivog iznosa propisanog pozitivnim propisima.

Članak 78.

Ugovorom o radu poslodavac može ugovoriti sa radnikom isplatu naknade za odvojeni život od obitelji kada radnik živi odvojeno od svoje obitelji.

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se zbog pokrića povećanih troškova života ili djelomičnog pokrića tih troškova, a može se odobriti do visine svote koja je aktom ministra financija utvrđena kao neoporeziva.

Članak 79.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla sukladno odredbama Pravilnika o plaćama i drugim materijalnim pravima zaposlenika Komunalnog centra Ivanić-Grad d.o.o., koji je kao prilog II sastavni dio ovog Pravilnika o radu.

Članak 80.

Sva ostala materijalna prava (otpremnina kod odlaska u mirovinu, solidarna pomoć, poklon djeci, jubilarne nagrade, i sl.) mogu se isplatiti radniku temeljem odluke koju donosi direktor, a u skladu sa odredbama Pravilnika o plaćama i drugim materijalnim pravima zaposlenika Komunalnog centra Ivanić-Grad d.o.o., koji je kao prilog II sastavni dio ovog Pravilnika o radu.

IX. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 81.

Radnik ne smije za sebe ili drugog poslodavca sklapati i obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac i na taj način konkurirati poslodavcu (zakonska zabrana natjecanja).

Zabrana natjecanja iz prethodnog stavka odnosi se na obavljanje poslova u svim oblicima pravnih odnosa kao što su ugovor o radu, o zastupanju, ugovor o djelu, o autorskom honoraru i sl.

Članak 82.

Iznimno poslodavac može u pisanom obliku odobriti radniku obavljanje poslova iz djelatnosti koju obavlja poslodavac za drugog poslodavca.

Ako radnik postupi protivno zabrani natjecanja s poslodavcem, poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se tako sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun.

Članak 83.

Poslodavac i radnik mogu na način i uz uvjete propisane Zakonom o radu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, koje ne može biti duže od dvije godine, radnik ne može zaposliti kod drugog poslodavca koji konkurrira poslodavcu na tržištu, te da radnik za svoj ili račun druge osobe ne smije sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

X. NAKNADA ŠTETE

Članak 84.

Radnik koji namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu na radu ili u svezi s radom, dužan je štetu nadoknaditi poslodavcu u visini nastale štete, odnosno u visini unaprijed za određene štetne radnje predviđene naknade štete (paušalni iznos štete) u skladu s ovim Pravilnikom.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovoran je za dio štete koju je uzrokovao, a ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je uzrokovao, smatra se da su svi radnici koji su uzrokovali štetu podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima. Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

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

Članak 85.

Štetnom radnjom smatra se svako namjerno ili krajnjom nepažnjom skrivljeno činjenje ili propuštanje činjenja radnika na radu ili u svezi s radom koje ima za posljedicu oštećenje ili umanjenje vrijednosti imovine poslodavca ili trećih osoba ili tjelesnu povredu, odnosno oštećenje zdravlja ili smrt drugih osoba. Visina naknade štete utvrđuje se po općim pravilima za naknadu štete obveznog prava.

Visina štete može se utvrditi na osnovu cjenika, knjigovodstvene vrijednosti stvari ili procjenom vrijednosti oštećenih stvari vještačenjem.

Temeljem odluke poslodavca radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete ako je samo prouzrokovao štetu radniku nanijelo znatne štetne posljedice većeg intenziteta, te ako je radnik lošeg imovnog stanja te bi ga isplata štete dovela u još veću oskudicu.

Članak 86.

Visina štete određuje se unaprijed u paušalnom iznosu naknade od 700,00 kn za slijedeće štetne radnje, odnosno ako je prouzrokovana zbog:

- tučnjave radnika na radu,
- učestalog kašnjenja na posao, izlascima s posla u tijeku radnog vremena ili napuštanja
- posla prije kraja radnog vremena bez dozvole poslodavca,
- neopravdanom izostankom s posla više od jednog dana,
- zastoja u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima rada,
- nemarnog obavljanja poslova i radnih obveza,
- prestankom rada prije isteka propisanog otkaznog roka,
- ne korištenja zaštitnih sredstava za rad

Ako je stvarno nastala šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 1. ovog članka znatno veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati od radnika naknadu u visini stvarno nastale pretrpljene utvrđene štete.

Članak 87.

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

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

Članak 88.

Potraživanje naknade štete nastale na radu ili u svezi s radom zastarijeva za tri godine, a teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 89.

Radniku prestaje radni odnos na način i pod uvjetima utvrđenim zakonom i ovim Pravilnikom.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i poslodavca,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 90.

Neovisno o načinu prestanka radnog odnosa poslodavac je dužan u roku osam dana od dana prestanka radnog odnosa radniku, a u slučaju smrti radnika članovima uže obitelji radnika, vratiti sve njegove osobne isprave i primjerke odjave s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, odnosno presliku propisanog obrasca odjave ovjerenu od nadležne službene osobe mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

Na zahtjev radnika poslodavac mu je dužan izdati pisanu potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao kod poslodavca i trajanju radnog odnosa u kojoj ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu kod drugog poslodavca.

Članak 91.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i obavezno sadrži podatke o strankama, njihovom prebivalištu ili sjedištu i nadnevak prestanka ugovora o radu, kao i nadnevak zaključenja sporazuma.

Ponudu za zaključenje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac.

Sporazum vlastoručno potpisuju radnik i poslodavac.

Članak 92.

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

1. ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih 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), ili
3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).
4. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 93.

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

odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

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

Poslodavac koji je otkazao radniku zbog gospodarskih, tehničkih i organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz) ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika, odnosno ako u tom roku nastane potreba zapošljavanja za obavljanje istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 94.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka kršenja te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

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

Članak 95.

Radnik može otkazati ugovor o radu u pisanom obliku, ne navodeći razlog za to, uz otkazni rok od mjesec dana.

Članak 96.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno 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 strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

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 97.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa temeljem koji se ugovor o radu može izvanredno otkazati smatraju se primjerice:

- ponovljeno odbijanje izvršenja poslova po nalogu rukovoditelja,
- neopravdani izostanak s posla duže od jednog radnog dana,
- zloraba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
- otuđenje, neovlaštena posluga ili uništenje i oštećenje imovine poslodavca,
- nemaran odnos i neodržavanje sredstava rada, ne postupanje po uputama i nalogu poslodavca prema sredstvima rada, učestalo gubljenje ili oštećivanje sredstava rada i si.,
- izazivanje ili skrivljeno sudjelovanje u tučnjavama, izazivanje nereda, grub i neciviliziran odnos prema poslodavcu, drugim radnicima ili strankama i si.,
- učestalo kašnjenje na posao, samovoljni odlasci s posla za vrijeme radnog vremena ili odlasci s posla prije kraja radnog vremena,
- neizvršenje radnih obveza u punom obimu, nemaran odnos prema poslu zbog kojeg može doći do nepotrebnih zastoja u postupku obavljanja posla ili do neizvršenja posla u roku, što može uzrokovati gubitak ili štetu poslodavcu do koje nije trebalo doći da je radnik savjesno i normalno radio na uobičajeni način,
- učestalo ponašanje radnika na radu na način koji šteti ugledu i poslovnom uspjehu poslodavca,
- rad pod utjecajem alkohola,
- ne postupanje radnika u skladu s odredbama ovog Pravilnika o zakonskoj zabrani natjecanja s poslodavcem.

Članak 98.

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

Članak 99.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Namjeru otkazivanja određenog ugovora o radu poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću, odnosno ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće sindikalnom povjereniku, te je dužan o tome savjetovati se s radničkim vijećem (sindikalnim povjerenikom) na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Članak 100.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja 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.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Članak 101.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je:

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

Radniku koji je kod istog poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset i više godina otkazni rok povećava se za jedan mjesec ako je radnik sa danom otkazivanja ugovora o radu navršio pedeset godina života, a za dva mjeseca ako je navršio pedeset pet godina života.

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

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova iz stavka 1. i 2. ovog članka.

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

Članak 102.

Po odredbama propisanim Zakonom o radu koje se odnose na otkaz poslodavac može otkazati postojeći ugovor o radu s radnikom i istovremeno predložiti radniku sklapanje novog ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

O ponudi za sklapanje ugovora

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. ovog članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 104.

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

Nadležni sud u smislu odredbi ovog Pravilnika je sud nadležan za radne sporove ako zakonom nije drukčije određeno.

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

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

Iznimno od prethodnog stavka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovog članka, u roku od petnaest dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor u radu na određeno vrijeme i radnik na kojeg se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.

Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Članak 105.

Dostavljanje odluka o otkazu ugovora o radu i o pravima i obvezama iz radnog odnosa vrši se u poslovnim prostorijama poslodavca za radnog vremena neposrednom predajom radniku uz naznaku nadnevka uručenja i potpis radnika kojim radnik potvrđuje prijem.

Ako radnik odbije primiti odluku na način opisan u prethodnom stavku, osoba koja je pokušala dostavu o tome će sačiniti službenu zabilješku na samoj odluci s naznakom nadnevka pokušane dostave, te će odluku istog dana izvesti na oglasnoj ploči poslodavca u poslovnom prostoru poslodavca, a dan isticanja odluke na oglasnoj ploči Društva smatra se danom dostave radniku, što na odluci potpisom potvrđuje osoba koja je pokušala dostavu.

Ako se radnik ne nalazi na radu odluke iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se preporučenom poštom uz povratnicu na adresu stanovanja radnika koju je radnik prijavio poslodavcu. Odluka se smatra zaprimljenom ako je istu zaprimio odrasli punoljetni član njegova kućanstva. Ako radnik ili punoljetni član njegova domaćinstva odbije prijem, smatra se da mu je akt uručen danom odbitka prijema.

Radnik se obvezuje poslodavcu prijaviti točnu i potpunu adresu stanovanja, a u slučaju promjene adrese odmah o tome izvijestiti poslodavca.

Ukoliko se preporučena pošta poslodavca upućena radniku na adresu stanovanja koju je prijavio poslodavcu vrati nedostavljena zbog nepoznate ili netočne adrese, ista će se istaknuti na oglasnoj ploči Društva, a dan isticanja koji će se naznačiti na odluci uz potpis osobe koja je izvršila isticanje, smatra se danom uredno obavljene dostave radniku.

Ako radnik ima punomoćnika i o tome je izvijestio poslodavca, dostava se vrši osobi određenoj za punomoćnika.

Članak 106.

Izješćivanja radnika, osim kad je provedeno na način propisan člankom 107. ovog Pravilnika, obavlja se isticanjem akta putem oglasne ploče Društva u poslovnim prostorijama Društva.

XII. PRAVILA O REDU

Članak 107.

O svim značajnim pitanjima poslovanja i djelovanja Društva, bilo poslovne ili osobne naravi, kao i o pojedinostima organizacije, ustroja, poslovnom i uslužnom programu i postupcima, podaci kojima se u obavljanju svojih radnih obveza koriste radnici ili su im dostupni, smatraju se poslovnom tajnom.

Ponašanje protivno stavku 1. ovog članka predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 108.

Zabranjeno je svako samovlasno otuđenje, posluga ili nenamjensko korištenje imovinom Društva, kao i posluga i korištenje drugim radnicima Društva radi osobne koristi.

Iz poslovnih prostorija Društva ne smije se bez prethodnog odobrenja nadležnog radnika iznositi poslovna dokumentacija.

Poslovne veze se ne smiju koristiti za osobne prednosti i probitke.

Članak 109.

Poslodavac može kad to njegovi interesi zahtijevaju dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno odrediti način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostorija ili radilišta poslodavca radi sprečavanja otuđenja imovine poslodavca.

Izbjegavanje kontrole može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

Članak 110.

Sa svim uređajima, strojevima i vozilima, alatima i priborom kojima se radnik služi u obavljanju posla ili ih održava, mora se postupati stručno i s pažnjom dobrog gospodarstvenika. Prilikom obavljanja poslova obaveza je radnika da koristi zaštitna sredstva za rad, ne korištenje istih može biti razlog za otkazivanje ugovora o radu.

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

Članak 111.

Obveza je nadređenih rukovoditelja radnika da vode brigu o radnicima kojima su nadređeni, da organiziraju njihov rad, da poznaju njihova zaduženja, da nadziru njihov rad i da davanjem potrebnih naloga i uputa određuju način obavljanja poslova, te da štite dostojanstvo radnika od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od slijedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, 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.

Nadređeni radnik je odgovoran za posljedice izdanih naloga i uputa radnicima.

Nadređeni radnik svojim ponašanjem i pristupom radu treba biti uzor radnicima i tako zadobiti poštovanje radnika kojima rukovodi.

Nadređeni radnik mora se korektno i pravično ophoditi i ponašati prema radnicima, a kad je to nužno može i stegovnim mjerama osigurati obavljanje poslova iz djelatnosti poslodavca.

XIII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 112.

Eventualne suprotnosti neke odredbe ovog Pravilnika s prisilnom odredbom postojećeg ili ubuduće donesenog zakona, drugog propisa ili kolektivnog ugovora koji obvezuje Društvo, ne utječu na valjanost ovog Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu, drugom propisu ili kolektivnom ugovoru, neposredno primijeniti odgovarajuća odredba zakona, drugog propisa ili kolektivnog ugovora.

Na slučajeve koji nisu utvrđeni i propisani ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe odgovarajućeg zakona, drugog propisa ili kolektivnog ugovora koji obvezuje poslodavca i ugovora o radu, a koji te slučajeve propisuju.

Članak 113.

Ovaj Pravilnik donosi direktor Društva na način propisan zakonom. Izmjene i dopune Pravilnika vrše se na način propisan za njegovo donošenje. Autentično tumačenje ovog Pravilnika daje direktor Društva.

Članak 114.

Nakon donošenja ovaj Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči Društva, na način propisan pravilnikom nadležnog ministra.

Pravilnik stupa na snagu istekom roka od osam dana od dana objave na oglasnoj ploči Društva.

Članak 115.

Temeljem članka 26., a u svezi sa člankom 150. st. 3. t. 1. i člankom 153 st. 3. Zakona o radu, prije donošenja ovog Pravilnika obavezno je savjetovanje sa sindikalnim povjerenikom sindikalne podružnice Društva ukoliko ono postoji.

Klasa: 119-01/19-01/01
Ur. broj: 238/10-151-10-19-1
Donesen: 10.09.2019.
Objavljen: 10.09.2019.
Stupio na snagu: 18.09.2019.

KOMUNALNI CENTAR IVANIĆ-GRAD d.o.o.

Direktor:
Mario Mikulić, ing. građ.

KOMUNALNI CENTAR
IVANIĆ-GRAD d.o.o.
Ivanić-Grad, Omladinska ulica 30
1 OIB: 77038075724

