

Na temelju članka 39. Izjave o osnivanju IRENA – e – Istarske Regionalne Energetske Agencije d.o.o. (potpuni tekst od 09.04.2014.), Direktor dana 24. travnja 2023., uz suglasnost Nadzornog odbora Društva na sjednici održanoj dana 24. travnja 2023. donosi

PRAVILNIK O RADU

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju se:

- prava i obveze radnika,
- zaštita od diskriminacije i osiguravanje dostojanstva radnika,
- uvjeti rada,
- prijem u radni odnos,
- zasnivanje radnog odnosa
- organizacija rada,
- probni rad,
- usavršavanje za rad,
- radno vrijeme i raspored radnog vremena,
- odmori i dopusti,
- plaće i dodaci na plaće te ostala materijalna primanja radnika,
- i druga pitanja važna za radnike, ako ista nisu uređena drugim Pravilnicima IRENA – e – Istarske Regionalne Energetske Agencije (u nastavku teksta: Poslodavca).

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru poslodavca, na drugom mjestu koje odredi poslodavac ili kod kuće.

Članak 2.

Za sva prava iz radnog odnosa radnika, koja nisu uređena ovim Pravilnikom, primjenjuje se Zakon o radu. Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Pravilnikom o radu ili drugim aktom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom nije drukčije uređeno.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe ovog Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 3.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

II. PRAVA I OBVEZE RADNIKA

Članak 4.

Radnici su dužni savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje su primljeni u radni odnos, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese poslodavca i pridržavati se propisa i strukovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, a Poslodavac je dužan isplatiti im plaću i omogućiti im ostvarivanje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

Članak 5.

Radnici materijalno i kazнено odgovaraju za imovinu Poslodavca koja im je povjerena i kojom se služe u svom radu. Radnici su dužni pristojno se i dolično ponašati prema strankama, međusobno, kao i prema nadređenima. Radnici su dužni izbjegavati svako ponašanje koje remeti rad ili poslovanje Poslodavca ili nanosi štetu ugledu Poslodavca.

Zabranjeno je svako izazivanje svađe, nereda te drugo nedolično ponašanje na radnom mjestu.

Članak 6.

Radnici su dužni čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke, isprave i dokumente koji se smatraju poslovnom tajnom bez prethodne pisane suglasnosti poslodavca.

Poslovnom tajnom iz stavka 1. ovog članka smatraju se podaci koji su kao poslovna tajna određeni Zakonom o zaštiti tajnosti podataka – Glava VIII (NN br. 108/96) kao i svi podaci koji su radnicima dostupni ili kojima radnici raspoložu obavljajući poslove za poslodavca, uključujući podatke o odnosima sa poslovnim partnerima, o organizaciji posla, osobnim podacima radnika i drugi, a zbog čijeg bi priopćavanja neovlaštenoj osobi mogle nastupiti štetne posljedice za gospodarske interese Društva. Postupanje protivno navedenoj zabrani predstavlja kršenje obveza iz radnog odnosa.

Kao povreda čuvanja poslovne tajne neće se smatrati priopćenje koje radnik upoznat s tajnim podatkom učini u prijavi kaznenog djela, privrednog prijestupa ili prekršaja nadležnom tijelu te ako tajni podatak priopći nadzornom ili pravosudnom tijelu radi ostvarivanja svojih prava iz radnog odnosa.

Svi podaci koji se smatraju poslovnom tajnom moraju biti označeni poslovnom tajnom ili naznakom interno. Nije dozvoljeno objavljivanje osobnih podataka zaposlenika niti građana.

Članak 7.

Poslodavac samostalno uređuje unutarnje ustrojstvo, nazive i opise poslova radnih mjesta, stručne i druge uvjete za raspored na radna mjesta, broj izvršitelja i druga pitanja od značaja za rad Društva, u skladu s Izjavom o osnivanju i općim aktima Društva.

Uvjeti koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, osim onih propisanih zakonom ili drugim propisom, utvrđuju se Aktom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta ili drugih akata Poslodavca uz suglasnost Nadzornog odbora, a odnose se na stručnu spremu, radno iskustvo, posebna znanja te posebnu zdravstvenu sposobnost.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti način obavljanja rada, poštujući, pritom, pravo i dostojanstvo radnika. Poslodavac je dužan osigurati radnicima uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Članak 8.

Prilikom stupanja u radni odnos Poslodavac je obavezan radnika upoznati s Pravilnikom o radu, Etičkim kodeksom i drugim općim aktima Poslodavca.

Radnik tijekom trajanja radnog odnosa ima pravo dobiti na uvid Pravilnik o radu, Etički kodeks i

druge opće akte Poslodavca.

Radnici su se dužni pridržavati odredba ovog Pravilnika, Etičkog kodeksa i drugih općih akata Poslodavca koji se na njih odnose.

III. ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 9.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima. Posebno je zabranjeno stavljanje u nepovoljan položaj osobe koja traži posao ili osobe koja radi kod Poslodavca, na temelju rase, boje kože, spola, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili ne članstva u političkoj stranci, članstva ili ne članstva u sindikatu, te tjelesnih ili društvenih teškoća, rodnog identiteta, izražavanja, spolne orijentacije kao i osobe povezane s radnikom rodbinskim ili drugim vezama. Zabranjeno je uznemiravanje bilo koje vrste na radnom mjestu.

Članak 10.

Postupci kojima se radnik diskriminira ili uznemirava smatraju se povredama iz radnog odnosa.

Pritužbu za diskriminaciju ili uznemiravanje podnosi se Poslodavcu, odnosno osobi koja je odlukom Poslodavca ovlaštena za primanje i rješavanje predmetnih pritužbi. Podnesena pritužba ispitati će se najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, nakon čega se poduzimaju sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

IV. UVJETI RADA

Članak 11.

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu.

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika, te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osigurao Poslodavac.

Članak 12.

Radnik poslove obavlja u uredima poslodavca, a po potrebi i na drugim mjestima, prema potrebi posla. Za potrebe obavljanja posla Poslodavac može radnika uputiti na službeni put.

1. Rad na izdvojenom mjestu, rad na daljinu

Članak 13.

Radnik s Poslodavcem može dogovoriti rad na izdvojenom mjestu. U tom slučaju radnik ugovoren posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i Poslodavca, a koji nije prostor Poslodavca.

Radnik može dogovoriti s poslodavcem Rad na daljinu. Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

Za rad iz stavka 4. ovoga članka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

V. PRIJAM U RADNI ODNOS

Članak 14.

Za zasnivanje radnog odnosa Poslodavac raspisuje natječaj, odnosno oglas, koji se objavljuje na oglasnoj ploči Društva, na mrežnoj stranici Društva i putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

Članak 15.

U natječaju se obvezno navodi:

- naziv radnog mjesta i broj izvršitelja,
- razina stručne spreme,
- razdoblje na koje se zaključuje ugovor o radu,
- trajanje probnog rada,
- naznaku da će se kandidatom prijavljenim na javni natječaj smatrati samo osoba koja podnese pravovremenu i urednu prijavu te ispunjava formalne uvjete iz natječaja,
- mogućnost testiranja kandidata,
- dokaze koji se moraju priložiti uz prijavu,
- adresu na koju se podnose prijave,
- rok za podnošenje prijave, koji ne može biti kraći od 8 dana.

Članak 16.

Ako prijavi na objavljeni oglas nisu priložene isprave kojima se dokazuje ispunjavanje uvjeta za zasnivanje radnog odnosa, pozvati će se kandidat da u roku od tri dana dostavi potrebne isprave. Nepravodobne prijave, kao i prijave kojima ni nakon traženja ne budu priložene potrebne isprave, neće se razmatrati.

Članak 17.

Za provedbu javnog natječaja Direktor imenuje komisiju od tri člana.

Komisija utvrđuje popis kandidata prijavljenih na javni natječaj, koji ispunjavaju formalne uvjete. Kandidate s popisa iz stavka 1. ovoga članka Komisija može uputiti na testiranje i/ili razgovor. Pri

provjeri sposobnosti zatražit će se od kandidata da pokaže koliko vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za rad na određenom poslu.

Komisija dostavlja Direktor izveštaje o provedenom postupku, koje potpisuju svi članovi Komisije. Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu Poslodavac ne smije tražiti od kandidata podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Članak 18.

Odluku o izboru između prijavljenih kandidata donosi Direktor.

Društvo je u obvezi u roku 8 dana od dana donošenja odluke o izboru u pisanom obliku obavijestiti sve kandidate o rezultatima izbora. Na temelju odluke o izboru Direktor sklapa ugovor o radu s izabranim kandidatom.

Članak 19.

Radnik je dužan započeti s radom na dan određen ugovorom o radu.

VI. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 20.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu, sukladno odredbama Zakona o radu i ovog Pravilnika.

Članak 21.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,

8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,

9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima,

10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,

11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji,

12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Umjesto podataka iz stavka 2. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili Pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Članak 22.

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

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

Članak 23.

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve podatke propisane člankom 21. ovog Pravilnika.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 24.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila petnaest godina života ili je starija od petnaest a mlađa od osamnaest godina i koja ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Članak 25.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest i starijeg od petnaest godina za sklapanje ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz tog ugovora ili u svezi s tim ugovorom.

Članak 26.

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

Članak 27.

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

3. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 28.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen člankom 91. ovog Pravilnika. Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

4. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 29.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni kod Poslodavca ili s njim povezanim poslodavcima.

Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5. ovoga članka smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika,
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije,
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, Poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od

prestanaka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovog Pravilnika 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 30.

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

Radnik koji najmanje šest mjeseci neprekidno radi kod Poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 2. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako radnik Poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, a Poslodavac nema mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme, dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci.

Iznimno od stavaka 3. i 4. ovoga članka, rok za dostavu obrazloženog pisanog odgovora je 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva ako Poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.

Članak 31.

Osobama, koje se u radni odnos primaju na neodređeno vrijeme, Ugovorom o radu ugovara se probni rad s time da on može najduže trajati šest mjeseci, iznimno duže u slučajevima predviđenim Zakonom o radu.

Ugovor o radu na određeno vrijeme sklapa se također uz probni rad.

Članak 32.

Za vrijeme probnog rada ocjenjuju se sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća radnog mjesta za koje se osnovan radni odnos.

Probni rad zaposlenika prati i ocjenu o njegovu radu donosi Direktor.

U slučaju da Direktor ocjeni da osoba na probnom radu ne ostvaruje zadovoljavajuće rezultate rada, te da njegove stručne i radne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća, Direktor donosi rješenje o otkazu, najkasnije do dana isteka probnog rada.

VII. USAVRŠAVANJE ZAPOSLENIKA

Članak 33.

Poslodavac omogućava radnicima školovanje, osposobljavanje i usavršavanje sukladno

mogućnostima i potrebama rada. Poslodavac u tu svrhu donosi Plan usavršavanja radnika.

Radnici su dužni za potrebe svog radnog mjesta sudjelovati na usavršavanjima na koja su upućeni na teret Poslodavca, a izvan toga se obrazuju, osposobljavaju i usavršavaju u skladu sa svojim mogućnostima i potrebama.

VIII. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 34.

Puno radno vrijeme radnika kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno osim ako zakonom, Pravilnikom o radu ili ugovorom o radu ne bude određeno kraće radno vrijeme.

Tjedno radno vrijeme se u pravilu raspoređuje na pet radnih dana u tjednu, od ponedjeljka do petka. Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se upisivanjem u evidenciju korištenja radnog vremena.

1. Nepuno radno vrijeme

Članak 35.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju propisanim Zakonom o radu..

Članak 36.

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

Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoje mogućnosti za takvu vrstu rada.

Članak 37.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

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

2. Prekovremeni rad

Članak 38.

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

Ako 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.

Članak 39.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

3. Raspored radnog vremena

Članak 40.

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

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

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

4. Puno radno vrijeme

Članak 41.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada ili posebnih uvjeta koji su nastali.

Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima. Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena. Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Članak 42.

Dnevno radno vrijeme je u pravilu jednokratno i traje, na poslovima na kojima je tjedno radno vrijeme raspoređeno na pet radnih dana, po osam sati.

Članak 43.

Dnevni rad u uredu se, u pravilu, organizira na način da počinje između 7,00 i 9,00 sati i završava između 15,00 i 17,00 sati, pet radnih dana u tjednu odnosno prema Odluci Direktora uz suglasnost Nadzornog odbora.

5. Odmori i dopusti

Članak 44.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, koja se računa u radno vrijeme.

Članak 45.

Dnevni odmor u pravilu iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 46.

Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi odnosno iza nje slijedi. Odlukom o rasporedu radnog vremena i ugovorom o radu utvrđuju se poslovi na kojima je zbog prirode posla radnik obavezan raditi nedjeljom. Radniku se mora tada za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja kojeg je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju, u dogovoru s Direktorom.

5.9. Godišnji odmor

Članak 47.

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

Članak 48.

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje pet tjedana.

Članak 49.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan čl. 47. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 47. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od čl. 47. ovog Pravilnika radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Članak 50.

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

Članak 51.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u 100% iznosu kao da je radio.

Članak 52.

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

Prekid rada zbog privremene spriječenosti za rad (bolovanje) ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga, ne ubraja se u rok iz st.1 ovog članka.

Članak 53.

Radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 54.

Godišnji odmor iz članka 47. ovog Pravilnika uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. Složenost poslova radnog mjesta:

- radno mjesto VSS 5 dana,
- radno mjesto VSSŠ 4 dana.

2. Dužina radnog staža:

- svakih 5 godina radnog staža 1 dan.

3. Obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom 2 dana,
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan,
- samohranom roditelju 3 dana,
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu 3 dana,
- osobi s invaliditetom 3 dana.

Članak 55.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac do 30. lipnja tekuće godine.

Članak 56.

Na osnovi Plana korištenja godišnjeg odmora i mjerila iz članka 54. ovog Pravilnika, Direktor za svakog radnika donosi Odluku, kojom utvrđuje ukupno trajanje i vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 57.

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

Članak 58.

Godišnji odmor, koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti

ili roditeljskog dopusta, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja sljedeće godine, pod uvjetom da je radio najmanje 6 mjeseci u godini, koja prethodi godini u kojoj se vratio na posao.

Članak 59.

Radnik ima pravo iskoristiti pet puta po jedan dan godišnjeg odmora prema osobnom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti Direktora barem 1 dan unaprijed.

Članak 60.

Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova.

Odluku o odgodi ili prekidu godišnjeg odmora iz st.1. ovog članka donosi Direktor.

Radniku, kojem je o odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljjanje godišnjeg odmora.

5.10. Plaćeni dopust

Članak 61.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do najviše sedam radnih dana godišnje, u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka 5 radnih dana,
- rođenje djeteta ili posvojenje 5 radnih dana,
- smrt člana uže obitelji (bračni drug, dijete, unuk, roditelj, brat, sestra, usvojeno dijete, pastorak) 5 radnih dana,
- smrt člana šire obitelji (djed i baka radnika, te svi krvni srodnici bračnog druga u prvoj liniji) 2 radna dana,
- selidba 2 radna dana,
- svako dobrovoljno davanje krvi 1 radni dan,
- teža bolest člana uže obitelji 4 radna dana,
- neposredna ugroženost od elementarne nepogode ili druge nesreće 5 radnih dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana, koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

Članak 62.

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

Ako okolnosti iz članka 61 ovog Pravilnika nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad, radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust.

Članak 63.

Radnik za vrijeme obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje ga je uputio Direktor, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu - 2 dana,
- za diplomski rad - 5 dana.

Radnik za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, ima pravo na plaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu - 1 dan,
- za diplomski rad - 2 dana.

Članak 64.

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

5.11. Neplaćeni dopust

Članak 65.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova, a osobito radi:

- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- njege člana uže obitelji,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama
- osobnog školovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije i to:
 - za pripremanje i polaganje ispita na fakultetu ili poslijediplomskom studiju - najmanje 10 dana,
 - za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima - najmanje 5 dana,
 - za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (učenja stranih jezika, informatičko obrazovanje i dr.) - najmanje 2 dana.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka može odobriti u trajanju duljem od 30 dana.

Članak 66.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava iz radnog odnosa.

Iznimno od. stavka 1. ovog članka, za vrijeme neplaćenog dopusta do 30 dana Poslodavac je dužan za radnika uplatiti obvezne doprinose na plaću.

6. Odsutnost s posla

Članak 67.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

IX. PLAĆE I DODACI NA PLAĆE

Članak 68.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Članak 69.

Osnovnu plaću čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta i bruto osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Koeficijent složenosti poslova radnih mjesta određen je Aktom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta koju Direktor donosi uz suglasnost Nadzornog odbora.

Bruto osnovicu za obračun plaće Odlukom utvrđuje Direktor uz suglasnost Nadzornog odbora.

Članak 70.

Osnovica za obračun osnovne plaće iz članka 69. usklađivat će se početkom godine s porastom potrošačkih cijena u protekloj godini, u skladu s financijskim mogućnostima i na temelju Odluke Direktora uz suglasnost Nadzornog odbora.

Članak 71.

Dodatke na osnovnu plaću čine stalni dodatak, dodatak za uspješnost na radu i druga uvećanja plaće.

1. Stalni dodatak

Članak 72.

Radnik ima pravo na ostvarenje stalnog dodatka, nagradnog poticaja-bonusa za efikasno korištenje radnog vremena, u bruto iznosu od 39,82 EUR mjesečno.

Stalni dodatak obračunava se i isplaćuje razmjerno vremenu provedenom na radu.

2. Dodatak za uspješnost na radu

Članak 73.

Radnik može ostvariti dodatak za uspješnost na radu. Direktor isplatu dodatka za uspješnost na radu utvrđuje Pravilnikom o ocjenjivanjem rada i učinkovitosti radnika.

3. Druga uvećanja plaće

Članak 74.

Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad u dane blagdana i neradne dane 50%
- za prekovremeni rad 50%

Članak 75.

Ako je radnik odsutan s posla zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 100% njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem, a nakon 42 dana prema propisima o zdravstvenom osiguranju.

4. Isplate plaće i naknade plaće

Članak 76.

Plaća se isplaćuje jedanput za prethodni mjesec.

Isplata plaće će se izvršiti najkasnije do petnaestog dana u narednom mjesecu.

Članak 77.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje Poslodavac, isplaćuje se zajedno s plaćom.

X. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 78.

U izvanrednim slučajevima Direktor može uz suglasnost Nadzornog odbora donijeti Odluku o smanjenju materijalnih prava radnika.

1. Neoporezive naknade radnicima

Članak 79.

Ako za to postoje uvjeti poslovanja, Direktor može donijeti Odluku da radnik ostvaruje pravo na prigodnu godišnju nagradu do visine neoporezivog iznosa godišnje nagrade radniku, utvrđene Pravilnikom o porezu na dohodak.

Godišnju nagradu iz stavka 1. ovog članka, radniku se može isplatiti prigodno, u više dijelova tijekom godine.

Članak 80.

Ako za to postoje uvjeti poslovanja, Direktor može donijeti Odluku da radnik ostvaruje pravo na dar u naravi, u vrijednosti do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 81.

Radnici imaju pravo na isplatu mjesečne novčane paušalne naknade za podmirenje troškova prehrane u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 82.

Poslodavac će radniku isplatiti potporu za novorođenče do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 83.

Ako za to postoje uvjeti poslovanja, Direktor može donijeti Odluku da će radnicima platiti naknadu

za troškove redovne skrbi djece radnika predškolske dobi, do visine stvarnih izdataka.

Neoporeziva naknada isplaćuje se na temelju vjerodostojne dokumentacije ustanova predškolskog odgoja i drugih pravnih ili fizičkih osoba koje na temelju posebnih propisa i odluka nadležnog tijela skrbe o djetetu predškolske dobi. Vjerodostojnom dokumentacijom smatra se račun, ugovor ili uplatnica, a naknada se uplaćuje na račun radnika.

Članak 84.

U povodu dana Svetog Nikole radniku će se po svakom djetetu do 15 godina starosti isplatiti naknada na ime dara djetetu, do visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

U slučaju da oba roditelja rade kod Poslodavca, pravo na naknadu iz stavka 1. može ostvariti samo jedan od roditelja.

Članak 85.

U izvanrednim slučajevima, Direktor može uz suglasnost Nadzornog odbora donijeti Odluku kojom se umanjuju materijalna prava djelatnika

2. Viši standard zdravstvene zaštite radnika

Članak 86.

Poslodavac se na vlastiti trošak obvezuje radnicima omogućiti osigurati viši standard zdravstvene zaštite putem organizacije sistematskih pregleda minimalno jednom u dvije godine.

Sistematski pregled Poslodavac provodi s ciljem prevencije i zaštite zdravlja radnika. Nalazi i uvjerenja dobiveni tim pregledima ne koriste se u svrhu provjere i utvrđivanja radne sposobnosti radnika.

3. Službeni put

Članak 87.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji i inozemstvu, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova kao i puna naknada troškova noćenja.

Radnik ima pravo na dnevnicu za službena putovanja u zemlji i inozemstvu do visine utvrđenog neoporezivog iznosa, koji je određen Pravilnikom o porezu na dohodak

U slučaju da službeni put na udaljenosti dužoj od 30 km traje 8 sati, radnik nema pravo na dnevnicu već se to radno vrijeme računa kao redovno. U slučaju da radnik provede na službenom putu više od 8 do 12 sati pripada mu 50% dnevnice, a više od 12 sati puni iznos dnevnice.

Dnevnicu za službeni put u inozemstvu isplaćuje se pod uvjetima i u visini propisanoj za tijela državne uprave.

Nakon povratka sa službenog putovanja radnik je dužan sačiniti obračun i izvještaj, te predati ga ovlaštenoj osobi poslodavca najkasnije trećeg dana po povratka sa putovanja.

Putnom obračunu moraju biti priloženi svi dokazi o učinjenim troškovima puta i račun o usluzi smještaja.

4. Troškovi prijevoza na posao i s posla

Članak 88.

Radnik ima pravo na nadoknadu troškova prijevoza na posao i s posla do visine utvrđenog neoporezivog iznosa određenog Pravilnikom o porezu na dohodak, temeljem važeće Odluke Direktora.

Članak 89.

Radnik ima pravo na nadoknadu troškova za odobreno korištenje osobnog automobila u službene svrhe do visine utvrđenog neoporezivog iznosa, koji je određen Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 90.

Radnicima pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidan radni odnos kod Poslodavca kada navrše:

- 10 godina radnog staža- u visini 1,25 bruto osnovice iz članka 69.,
- 15 godina radnog staža- u visini 1,50 bruto osnovice iz članka 69.,
- 20 godina radnog staža- u visini 1,75 bruto osnovice iz članka 69.,
- 25 godina radnog staža- u visini 2 bruto osnovice iz članka 69.,
- 30 godina radnog staža- u visini 2,5 bruto osnovice iz članka 69.,
- 35 godina radnog staža- u visini 3 bruto osnovice iz članka 69.,
- 40 godina radnog staža- u visini 4 bruto osnovice iz članka 69..

Radniku se jubilarna nagrada isplaćuje na temelju Odluke Direktora, prvi idući mjesec nakon mjeseca u kojem je ostvario pravo na isplatu jubilarne nagrade, a najkasnije do isteka kalendarske godine u kojoj je to pravo ostvareno.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka ugovora o radu

Članak 91.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža osim, ako se Poslodavac i radnik drukčije 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.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 92.

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

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

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i Direktor.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 93.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

3.1. Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 94.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

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

Članak 95.

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

Članak 96.

U slučaju poslovno uvjetovanog otkaza, Poslodavac ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz stavka 1. ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 97.

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 povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

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

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 98.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 99.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 100.

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

3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 101.

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

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 102.

Otkaz mora biti u pisanom obliku. Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje. Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozlijede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

3.6. Otkazni rok

Članak 103.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je:

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

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

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

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca, od roka određenog u stavku 1. ovog članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

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

3.7. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 104.

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

Ako radnik prihvati ponudu Poslodavca iz st. 1. ovog članka, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

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

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovog članka rok iz st. 103. ovog Pravilnika teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Članak 105.

Zaposleniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak

XII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 106.

Sve odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti iz radnog odnosa dostavljaju se radniku u pisanom obliku.

Protiv odluke iz st.1. ovog članka radnik ima pravo uložiti prigovor Direktor.

Članak 107.

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi Direktor ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

Članak 108.

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

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

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

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

Članak 109.

Zahtjev za zaštitu prava zadržava izvršenje odluke do njezine konačnosti.

Članak 110.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismenih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuje primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam slovima naznačiti dan prijema.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio poslodavcu. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od 8 dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno. Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 111.

Odluke Poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili konstataciju da je odluka konačna.

Članak 112.

Poslodavac je dužan u roku osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac je dužan u roku 15 dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Poslodavac u potvrdi iz st. 1. i 2. ovog članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

Članak 113.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnice.

XIV. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika, povrede iz radnog odnosa

Članak 114.

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

Članak 115.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao. Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima. Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 116.

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

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 117.

Lakše povrede obveza iz radnog odnosa smatraju se primjerice:

- kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla, bez odobrenja Poslodavca,
- nesavjesno i/ili nemarno postupanje radnika prema radnom mjestu i sredstvima koja koristi za rad,
- korištenje sredstava za rad za osobne potrebe, bez odobrenja Poslodavca,
- neizvršavanje, nesavjesno, nepravodobno ili nemarno izvršavanje radnih obveza,
- nepoštivanje radnih obveza.

Za lakše povrede obveza iz radnog odnosa, Poslodavac će radnika pismeno upozoriti na kršenje obveza iz radnog odnosa, uz navođenje da ponavljanje kršenja obveza iz radnog odnosa može biti razlog otkazivanja ugovora o radu.

Članak 118.

Pod osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa, zbog kojih Poslodavac radniku može uručiti izvanredni otkaz, smatraju se primjerice:

- davanje netočnih podataka o vlastitim znanjima i vještinama s ciljem zasnivanja radnog odnosa,
- nezakoniti rad ili propuštanje poduzimanja mjera ili radnji na koje je radnik ovlašten radi sprečavanja nezakonitosti,

- davanje netočnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka nadležnih tijela ili time nastaju druge štetne posljedice,
- odbijanje izvršenja zadaće ako za to ne postoje opravdani razlozi; odavanje službene ili druge tajne,
- obavljanje djelatnosti koja je u suprotnosti s poslovima radnog mjesta bez prethodnog odobrenja Poslodavca,
- zloupotreba korištenja bolovanja,
- uporaba nevjerodostojne isprave u cilju ostvarivanja prava u radnom odnosu,
- nedolično ponašanje koja nanosi štetu ugledu Poslodavca,
- neopravdan izostanak s posla,
- konzumiranje alkohola ili droga na radnom mjestu,
- dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili droga,
- ponašanje radi kojega je radnik dva puta opomenut zbog lakših povreda radnih obveza,
- tučnjava i slični oblici nedoličnog ponašanja na radnom mjestu,
- nepoštivanje normativa rada, predviđenog vremena i dinamike rada (prije svega neizvršavanje radnih zadataka u prosječnom predviđenom vremenu),
- otuđenje imovine Poslodavca.

Članak 119.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 13,27 do 66,36 EUR ako je uzrokovana:

1. zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem radnog mjesta prije kraja radnog vremena,
2. neopravdanim izostankom s rada,
3. prestankom rada prije isteka otkaznog roka,
4. nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka,
5. pogrešnim očitanjem stanja na brojilu vodomjera potrošača ili neočitavanjem stanja,
6. tučnjavom ili svađom radnika u vrijeme rada,
7. ponašanjem radnika kojim se nanosi šteta ugledu Poslodavca.

Članak 120.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz čl. 119. veća od utvrđenog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Članak 121.

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

Članak 122.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom počinjenim s namjerom.

2. Odgovornost Poslodavca

Članak 123.

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

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

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 124.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

Članak 125.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneni progon je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog progona.

Članak 126.

Potraživanje naknade štete koju poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od 12 mjeseci od dana isplaćene naknade.

Članak 127.

Ovaj Pravilnik se donosi uz suglasnost Nadzornog odbora Društva, a objavit će se na oglasnoj ploči Poslodavca, te stupa na snagu u roku od osam (8) dana računajući od dana njegove objave.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika, prestaje važiti Pravilnik o radu donesen 12. ožujka 2018. godine.

Labin, 24. travnja 2023.
D/01-26/23/43-01

Dalibor Jovanović, direktor

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

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 124.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

Članak 125.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneni progon je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog progona.

Članak 126.

Potraživanje naknade štete koju poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od 12 mjeseci od dana isplaćene naknade.

Članak 127.

Ovaj Pravilnik se donosi uz suglasnost Nadzornog odbora Društva, a objavit će se na oglasnoj ploči Poslodavca, te stupa na snagu u roku od osam (8) dana računajući od dana njegove objave.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika, prestaje važiti Pravilnik o radu donesen 12. ožujka 2018. godine.

Labin, 24. travnja 2023.
D/01-26/23/43-01

IRENA
Istarska Regionalna Energetska Agencija
za energetske djelatnosti d.o.o.
LABIN

(1) 
Dalibor Jovanović, direktor