

**PRAVILNIK O RADU**  
**u trgovačkom društvu**  
**RIJEKA 2020 d.o.o.**  
**(pročišćeni tekst)**

## Sadržaj

I. OPĆE ODREDBE .....	3
.....	4
II. ORGANIZACIJA RADA.....	4
III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA .....	4
Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa.....	4
Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima.....	4
Način zasnivanja radnog odnosa.....	4
Direktor Društva i direktori ustrojstvenih jedinica.....	6
Sklapanje ugovora o radu.....	6
Radni odnos stranih državljana.....	7
IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD.....	7
Probni rad.....	7
Pripravnici.....	8
Obrazovanje i osposobljavanje za rad.....	9
Provjera radnikovih sposobnosti za rad tijekom radnog odnosa.....	10
V. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA .....	10
Puno i nepuno radno vrijeme.....	10
Prekovremeni rad.....	10
Raspored radnog vremena.....	11
Preraspodjela radnog vremena.....	12
Noćni rad.....	12
Rad u smjenama.....	13
VI. ODMORI I DOPUSTI .....	13
Stanka.....	13
Dnevni odmor.....	13
Tjedni odmor.....	14
Godišnji odmor.....	14
Plaćeni dopust.....	17
Neplaćeni dopust.....	19
VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA .....	20
Zaštita i sigurnost na radu.....	20
Zaštita privatnosti radnika.....	20
Zaštita dostojanstva radnika i zaštita radnika od diskriminacije.....	21
VIII. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGE NAKNADE.....	23
Plaće.....	23
Osnovna plaća.....	23
Dodaci na plaću.....	24
Stimulativni dio plaće.....	25
Isplata plaće.....	25
Naknada plaće.....	26
Ostale naknade, potpore i nagrade.....	27
IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU .....	31
Otkazivanje ugovora o radu.....	31
Odredbe o postupku zbog povrede obveza iz radnog odnosa.....	32
Vrste sankcija.....	33
Otkazni rokovi.....	33
Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu.....	34
X. ZAŠTITA RADNIKA.....	35
XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....	35
XII. DOSTAVLJANJE PISMENA.....	36
XIII. NAKNADA ŠTETE.....	36
XIV. PRAVILA O REDU U DRUŠTVU.....	37
XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU I SINDIKAT .....	38
Pravo sudjelovanja u odlučivanju i radničko vijeće.....	38
Skupovi radnika.....	38
Predstavnik radnika u Nadzornom odboru društva.....	39
Sindikalno organiziranje.....	39
XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	39

Pročišćeni tekst Pravilnika o radu trgovačkog društva RIJEKA 2020 d.o.o. obuhvaća Pravilnik o radu trgovačkog društva RIJEKA 2020 d.o.o. koji je temeljem članka 19. i 28. Društvenog ugovora o osnivanju trgovačkog društva RIJEKA 2020 d.o.o., donijela Skupština Društva uz prethodnu suglasnost Nadzornog odbora na 4. sjednici održanoj dana 21. prosinca 2016. godine, zatim Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu u trgovačkom društvu RIJEKA 2020 d.o.o. koji je donijela Skupština Društva uz prethodnu suglasnost Nadzornog odbora na 8. sjednici održanoj dana 27. srpnja 2018. godine, Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu u trgovačkom društvu RIJEKA 2020 d.o.o. koji je donijela Skupština Društva uz prethodnu suglasnost Nadzornog odbora na 9. sjednici održanoj dana 23. studenog 2018. godine i Druge izmjene i dopune Pravilnika o radu u trgovačkom društvu RIJEKA 2020 d.o.o. koji je donijela Skupština Društva uz prethodnu suglasnost Nadzornog odbora na 11. sjednici održanoj dana 22. svibnja 2019. godine.

## **PRAVILNIK O RADU u trgovačkom društvu RIJEKA 2020 d.o.o.**

(pročišćeni tekst)

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu, (dalje u tekstu: Pravilnik), trgovačko društvo RIJEKA 2020 d.o.o. kao poslodavac (dalje u tekstu: Društvo), uređuje uvjete rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava i obveze Društva i radnika, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmora i dopuste, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika, plaće i novčane naknade radnika, ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, pravila o radu radnika te druga pitanja u vezi s radom.

#### **Članak 2.**

Na pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se drugi odgovarajući propisi i opći akti.

#### **Članak 3.**

Pod pojmom radnika podrazumijevaju se radnici zaposleni u Društvu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim i skraćenim radnim vremenom, te pripravnici.

#### **Članak 4.**

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike zaposlene u Društvu, osim ako pojedina pitanja iz rada i po osnovi rada nisu drugim propisom ili drugim aktom uređena na povoljniji način.

#### **Članak 5.**

Riječi i pojmovi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje odnose se jednako na muški i ženski rod, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu.

#### **Članak 6.**

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati osobno, savjesno i stručno, prema uputama direktora ili drugih radnika koje on ovlasti, u skladu s naravi i vrstom rada i pravilima struke te usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese i ugled Društva.

Društvo jamči i osigurava svakom radniku rad na siguran način te zaštitu od izravne ili neizravne diskriminacije kao i zaštitu dostojanstva radnika od svakog postupanja koje je neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

## **II. ORGANIZACIJA RADA**

### **Članak 7.**

Organizacija rada i organizacijsko ustrojstvo Društva, kao i poslovi i zadaće pojedinog radnog mjesta Društva, uređuje se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu – organizaciji i sistematizaciji rada u Društvu, kojeg donosi Direktor Društva, uz prethodnu suglasnost Nadzornog odbora.

## **III. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### ***Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa***

### **Članak 8.**

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom i ovim Pravilnikom zasnovati radni odnos u Društvu, ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen Zakonom o radu i posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisane zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu – organizaciji i sistematizaciji rada u Društvu.

### ***Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima***

### **Članak 9.**

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

Radi utvrđivanja odnosno provjere zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Društvo može uputiti radnika na liječnički pregled.

Neobavještanje poslodavca o okolnostima iz stavka 1. ovog članka zbog koje okolnosti kasnije za vrijeme radnoga odnosa radnik pretrpi štetu (primjerice, ozljeda na radu, profesionalna ili druga bolest) predstavlja okolnost oslobođenja Društva od odgovornosti za pretrpljenu štetu radnika kao i opravdanu okolnost za otkaz ugovora o radu.

U slučaju da zbog neobavještanja Društva o okolnostima iz stavka 1. ovog članka Društvo pretrpi štetu to predstavlja opravdanu okolnost za otkaz ugovora o radu

### ***Način zasnivanja radnog odnosa***

### **Članak 10.**

Kada se ukaže potreba za zasnivanjem radnog odnosa, direktor Društva, donosi odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa.

### **Članak 11.**

Radnici zasnivaju radni odnos po pozivu ili na temelju javnog natječaja odnosno oglasa.

Odluku da li će se radni odnos zasnovati po pozivu ili na temelju javnog natječaja u svakom pojedinom slučaju donosi direktor Društva.

Ukoliko se radni odnos zasniva po pozivu, direktor Društva je dužan u svojoj odluci obrazložiti razloge za takvu odluku.

Prijava o slobodnom radnom mjestu može se dostaviti nadležnoj službi za zapošljavanje sukladno propisima.

#### **Članak 12.**

Javni natječaj odnosno oglas može se raspisati za jedno ili više radnih mjesta istodobno.

#### **Članak 13.**

Javni natječaj objavljuje se na službenim internetskim stranicama Društva te po potrebi u drugim javnim glasilima.

Rok za podnošenje prijava ne može biti kraći od 8 (osam) dana.

U objavljenom javnom natječaju odnosno oglasu obvezno se navode sljedeći podaci:

- naziv radnog mjesta i traženi broj izvršitelja,
- opis poslova radnog mjesta ili uputa na akt Društva kojim se određuje opis poslova radnog mjesta,
- informacija o obaveznom probnom radu, ako je on utvrđen,
- informacija radi li se o zapošljavanju na neodređeno ili određeno vrijeme, zapošljavanju bez zasnivanja radnog odnosa, s punim, nepunim ili skraćenim radnim vremenom,
- rok za podnošenje prijava te razdoblje u kojem je natječaj otvoren,
- uvjeti iz Pravilnika o unutarnjem ustrojstvu – organizaciji i sistematizaciji rada u Društvu kojima radnik mora udovoljavati,
- tražene obvezne priloge kojima se dokazuje da kandidat odgovara uvjetima natječaja,
- informacije o načinu podnošenja prijave,
- tumačenje roka prijave, odnosno na temelju čega se utvrđuje je li ili nije prijava stigla u određenom roku,
- postupanje ako kandidat dostavi nepotpunu prijavu ili ako dostavi prijavu izvan roka natječaja,
- obvezni uglavak da se na natječaj mogu javiti kandidati oba spola, izuzev u slučaju kada je priroda posla takva da razlika na temelju spola predstavlja stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana,
- napomenu o načinu i roku obavješćavanja kandidata o rezultatima natječaja.

U slučaju potrebe javni natječaj odnosno oglas može sadržavati i sljedeće posebne odredbe:

- opis traženog profila radnika,
- popis kriterija kojima se određuje prednost kandidata, a koji nisu određeni uvjetima u Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu – organizaciji i sistematizaciji rada u Društvu,
- mogućnost ili nemogućnost prilaganja neobaveznih priloga,
- mogućnost da kandidati budu pozvani na testiranje i razgovor radi utvrđivanja njihovih stručnih znanja, sposobnosti i vještina te dosadašnjih rezultata u radu,
- poseban formular koji je kandidat dužan ispuniti prilikom prijave na natječaj,
- postupanje u slučaju ako se kandidat ne ispuni eventualne posebne odredbe natječaja te postupanje u slučaju da se ne odazove na testiranje ili razgovor,
- druge informacije i upute za koje se procijeni da su važne za uspjeh natječaja.

#### **Članak 14.**

Odluku o izboru kandidata donosi direktor Društva u roku do 60 (šezdeset) dana od dana isteka roka za podnošenje prijava.

## **Članak 15.**

U slučaju da u Društvu nastane potreba za zapošljavanjem novih radnika, a niti jedan od kandidata ne udovoljava propisanim uvjetima za odnosno radno mjesto, s kandidatom koji ne ispunjava propisane uvjete za raspored na radno mjesto može se zasnovati radni odnos, uz uvjet da u roku od 12 (dvanaest) mjeseci od dana zasnivanja radnog odnosa položi odgovarajući ispit, stekne odgovarajući certifikat ili na drugi prikladan način ispuni propisane uvjete, a u protivnom će se smatrati da više ne ispunjava uvjete za odnosno radno mjesto. U tom slučaju ugovor o radu sklapa se na određeno radno vrijeme, do ispunjavanja propisanih uvjeta, a najduže na rok od 12 (dvanaest) mjeseci.

### ***Direktor Društva i direktori ustrojstvenih jedinica***

## **Članak 16.**

Odluku o načinu zasnivanja radnog odnosa s direktorom društva donosi Skupština Društva, u skladu s osnivačkim aktom.

S direktorom Društva sklapa se ugovor o radu kojeg s direktorom Društva sklapa predsjednik Skupštine Društva.

## **Članak 17.**

Direktori ustrojstvenih jedinica zasnivaju radni odnos po pozivu ili na temelju javnog natječaja odnosno oglasa.

Direktori ustrojstvenih jedinica sklapaju ugovor o radu u skladu s odredbama ovog Pravilnika, a u ime Društva ugovor o radu zaključuje direktor Društva.

### ***Sklapanje ugovora o radu***

## **Članak 18.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji potpisuje direktor Društva.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku prije početka rada.

Ugovor o radu odnosno pisana potvrda mora sadržavati uglavke o:

1. strankama te njihovom prebivalištu ili boravištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada radnika, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava,
4. kratak popis ili opis poslova,
5. danu početka rada,
6. očekivanom trajanju ugovora o radu,
7. ukupnom radnom vremenu i rasporedu radnog vremena,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću i drugim naknadama te načinu njihove isplate,
9. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
10. otkaznim rokovima, raskidu ugovora i prestanka ugovora o radu
11. završne odredbe kojima se određuje način rješavanja eventualnih sporova, način donošenja izmjena i dopuna ugovora o radu te broj primjeraka ugovora.

Umjesto uglavaka iz podstavaka 4. 7. 8. 9. i 10. prethodnog stavka može se u ugovoru uputiti na primjenu odredaba zakona, drugog propisa, ovoga Pravilnika ili drugih akata Društva pa u tom slučaju te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Upućivanje iz stavka 3. ovoga članka mora se odnositi na konkretne (imenovane) propise odnosno akte.

Osim obveznog sadržaja ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka, ugovor može sadržavati i druge uglavke o pojedinim pravima i obvezama koje stranke ugovore.

#### **Članak 19.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu ne smiju se od radnika tražiti podaci koji nisu u neposrednoj vezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu. Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, a o tome ne obavijesti poslodavca, smatrat će se da je radnik taj ugovor o radu jednostranom voljom raskinuo, te se poništavaju sve radnje koje su eventualno provedene u vezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

Prigodom stupanja na rad radnika će se upoznati s propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te će mu se omogućiti uvid u ovaj Pravilnik kao i druge akte Društva koji su neophodni za upoznavanje s općim pravima i obvezama radnika za vrijeme trajanja radnog odnosa u Društvu, akte koji su neposredno vezani za djelokrug rada radnika, te akte koji se odnose na zaštitu na radu i zaštitu od požara.

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

Radnika uvodi u rad neposredni rukovoditelj ili radnik s radnim iskustvom, kojeg za to odredi neposredni rukovoditelj.

#### ***Radni odnos stranih državljana***

#### **Članak 20.**

Strani državljanin može sklopiti ugovor o radu u Društvu sukladno pozitivnim propisima Republike Hrvatske.

### **IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

#### ***Probni rad***

#### **Članak 21.**

Probni rad i njegovo trajanje za pojedinog radnika utvrđuje se ugovorom o radu, a može se odraditi u trajanju do 6 (šest) mjeseci.

Probni se rad može iznimno produžiti zbog objektivnih razloga (bolest, mobilizacija i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje 10 (deset) dana.

Probni rad ne može se ugovoriti s pripravnikom.

#### **Članak 22.**

Za vrijeme probnog rada radnika ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća u vezi s njegovim radom i usvojenim znanjem.

Probni rad radnika prati i ocjenu o njegovu radu donosi direktor ustrojstvene jedinice Društva, na prijedlog neposredno nadređenog radnika.

Osobe iz stavka 2. ovog članka moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i radnik na probnom radu.

### **Članak 23.**

Ako ovlašteni radnik iz članka 22. stavka 2. ocjeni da osoba na probnom radu ne ostvaruje prosječne rezultate rada odnosno da njegove radne i stručne sposobnosti ne udovoljavaju zahtjevima za obavljanje poslova i radnih zadaća dostavit će prijedlog direktoru Društva za prestanak rada, najkasnije do posljednjeg dana probnog rada.

Ako radnik ne udovolji na probnom radu, direktor Društva će pisanom odlukom otkazati ugovor o radu uz obrazloženje.

Ako radnik ne udovolji na probnom radu, otkazni rok iznosi 7 (sedam) dana.

Ako Društvo ne dostavi radniku otkaz iz stavka 1. ovoga članka najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

### ***Priravnici***

#### **Članak 24.**

Priravnik je osoba koja se prvi put zapošljava (bez radnog iskustva) u zanimanju za koje se školovala radi osposobljavanja za samostalan rad, sukladno odredbama Zakona o radu.

Osposobljavanje za samostalan rad traje najduže 1 (jednu) godinu ukoliko zakonom nije drukčije određeno.

S priravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju osposobljavanja za samostalni rad.

Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, priravnički staž može trajati najviše:

- do 6 mjeseca za poslove za koje se traži srednjoškolsko obrazovanje,
- do 9 mjeseci za poslove za koje se traži viša stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij,
- do 12 mjeseci za poslove za koje se traži visoka stručna sprema stečena prema ranije važećim propisima, odnosno završen preddiplomski i diplomski sveučilišni studij ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij.

Priravnik mora imati mentora te dobiti plan i program obučavanja.

#### **Članak 24a.**

Ako je posebnim zakonom utvrđena obveza, trajanje i način provođenja priravničkog staža i polaganje stručnog ispita, priravnik polaže stručni ispit sukladno tim propisima.

Ako priravnik ne položi priravnički ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana.

Ako ni tada ne položi ispit, prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

#### **Članak 25.**

Priravnik se može primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad ubraja se u priravnički staž i traje najduže koliko traje priravnički staž.

Na osobu koja se stručno osposobljava primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

## **Članak 26.**

Direktor Društva određuje osobu koja pripravnika uvodi u posao i prati njegov rad (mentora).

Mentor mora imati najmanje istu stručnu spremu koju posjeduje pripravnik.

Pripravniku koji u toku pripravničkog staža ne pokazuje zanimanje za osposobljavanje i koji svoje radne obveze ne izvršava kvalitetno može prestati radni odnos i prije isteka roka na koji je sklopljen ugovor o radu, a o čemu odluku donosi direktor Društva po prijedlogu mentora.

## **Članak 27.**

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit, ako je to propisano zakonom ili drugom propisom, a prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Pripravnički ispit polaže se pred povjerenstvom koje se sastoji od 3 (tri) člana koje daje ocjenu pripravnikove osposobljenosti za samostalan rad na kraju pripravničkog staža. Članovi povjerenstva moraju imati položen pripravnički ispit, odnosno najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju, a imenuje ih direktor Društva.

U slučaju da za poslove za koje se pripravnik osposobljava nije propisan stručni ispit, mentor iz članka 26. stavka 1. donosi ocjenu o tome je li pripravnik osposobljen za samostalni rad na tim poslovima, i to najkasnije 8 (osam) dana prije prestanka ugovora o radu s pripravnikom.

Ukoliko pripravnik ne položi stručni ispit iz stavka 2. ovog članka, odnosno ukoliko mentor ne donese pozitivnu ocjenu iz stavka 3. ovog članka, Društvo mu može redovito otkazati ugovor o radu.

Po isteku pripravničkog staža, pripravnik koji je zadovoljio uvjetima iz stavka 2. i 3. ovog članka može se zadržati u radnom odnosu ukoliko za istu vrstu poslova za koje se pripravnik osposobljavao postoji potreba, odnosno slobodno radno mjesto.

## ***Obrazovanje i osposobljavanje za rad***

### **Članak 28.**

Radnici su obvezni za vrijeme trajanja rada stručno se usavršavati za obavljanje poslova odgovarajuće struke.

U skladu s mogućnostima i potrebama Društva, radnici se mogu stručno usavršavati uz rad putem tečajeva, seminara i drugih odgovarajućih oblika usavršavanja.

Za provedbu stručnog usavršavanja odgovoran je direktor ustrojstvene jedinice, a za direktore ustrojstvenih jedinica direktor društva.

Odluku o upućivanju radnika na stručno usavršavanje donosi direktor Društva na prijedlog direktora ustrojstvene jedinice.

Sredstva za provedbu stručnog usavršavanja osiguravaju se u proračunu Društva.

### **Članak 29.**

Usavršavanje se može provoditi na domaćim i međunarodnim znanstvenim, obrazovnim, stručnim ili drugim institucijama.

Po završetku stručnog usavršavanja radnik je dužan ostati u Društvu najmanje dvostruko vremena koliko je trajalo stručno usavršavanje na koje je upućen.

Prije početka stručnog usavršavanja, s radnikom se sklapa ugovor o međusobnim pravima i obvezama koje proizlaze iz stručnog usavršavanja.

### **Članak 30.**

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, odnosno promjene zakona ili drugih propisa kojima se za obavljanje određenih poslova zahtijeva posebno znanje, vještine ili potvrda o položenom stručnom/specijalističkom programu kod nadležnih institucija, Društvo je dužno omogućiti radniku koji radi na tim poslovima stjecanje posebnih znanja odnosno vještina odnosno pohađanje stručnih/specijalističkih programa radi stjecanja potvrde o osposobljenosti, a radnik je dužan isto izvršiti.

Odbijanje radnika predstavlja opravdanu okolnost za otkaz ugovora o radu.

Ukoliko radnik ne položi, odnosno ne dobije potvrdu nadležne institucije o položenom ispitu iz stručnog odnosno specijalističkog programa iz stavka 1. ovog članka, dužan je Društvu vratiti ukupni iznos troškova koje je Društvo snosilo za izvršenje programa za tog radnika.

### ***Provjera radnikovih sposobnosti za rad tijekom radnog odnosa***

### **Članak 31.**

Tijekom trajanja radnog odnosa mogu se provjeravati zdravstvene, psihofizičke i druge sposobnosti radnika za obavljanje određenog posla upućivanjem radnika na odgovarajući liječnički pregled ili na drugi na prikladan način.

## **V. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA**

### ***Puno i nepuno radno vrijeme***

### **Članak 32.**

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

Puno radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopiti će se s radnikom kada priroda opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i zbog privremene odsutnosti radnika koji radi puno radno vrijeme, a čiji se poslovi nisu mogli u cijelosti rasporediti na druge radnike u Društvu.

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

### **Članak 33.**

Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.

Radnik čije je ukupno radno vrijeme 40 (četrdeset) sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 (osam) sati tjedno, odnosno do 180 (sto osamdeset) sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

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

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u vezi odmora između dva radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Plaća radnika s nepunim radnim vremenom utvrđuje se razmjerno vremenu koje radnik radi.

### ***Prekovremeni rad***

#### **Članak 34.**

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, odnosno izvršenja hitnih i neodgodivih poslova koji se ne mogu obaviti u redovnom radnom vremenu kao i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe, radnici su dužni na zahtjev Društva ili druge opunomoćene osobe raditi duže od punog radnog vremena, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), te za taj rad imaju pravo na povećanu plaću sukladno ovom Pravilniku.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 (stoosamdeset sati) godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 (dvjestopedeset) sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 34. stavka 2. ovog Pravilnika, može raditi prekovremeno samo ako dostavi Društvu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

### ***Raspored radnog vremena***

#### **Članak 35.**

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.

Radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno ne može trajati kraće od mjesec dana niti duže od godine dana, a tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Radnik u nejednako raspoređenom radnom vremenu može tjedno raditi najviše do 50 (pedeset) sati uključujući i prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme nejednako raspoređeno radnik u svakom razdoblju od 4 (četiri) uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 (četrdeset osam) sati tjedno uključujući i prekovremeni rad.

Ako raspored radnog vremena nije utvrđen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Društva ili ugovorom o radu o istom odlučuje direktor društva pisanom odlukom.

#### **Članak 36.**

Uobičajeno redovno dnevno radno vrijeme u pravilu se raspoređuje po osam sati dnevno i pravilu se određuje u kliznom radnom vremenu od 08,00 do 18,00 sati, u jednokratnom trajanju, ili zavisno prema potrebama posla.

Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu mogu se rasporediti u sve radne dane tijekom tjedna ili samo u neke dane u tjednu.

Direktor Društva može posebnom odlukom odrediti drugačiji početak i završetak radnog vremena iz stavka 1. ovoga članka.

### **Članak 37.**

Tjedno radno vrijeme ravnomjerno je raspoređeno u 5 (pet) radnih dana, od ponedjeljka do petka, a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti u 6 (šest) radnih dana u tjednu.

Maloljetnom radniku se raspored punog radnog vremena ne smije utvrditi duže od 8 (osam) sati dnevno.

### ***Preraspodjela radnog vremena***

### **Članak 38.**

Kada to zahtjeva proces rada ili narav posla puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne smije biti duže od 12 (dvanaest) neprekidnih mjeseci 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.

Radno vrijeme se može preraspodijeliti na način iz stavka 1. ovog članka isključivo ako Društvo prethodno utvrdi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan prethodno dostavi inspektoru rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 (četrdeset osam) sati tjedno, ali ne duže od 56 (pedeset šest) sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Društvu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 (četiri) mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od (6) šest mjeseci.

Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od 8 (osam) sati dnevno.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu iz stavka 3. ovoga članka, samo ako dostavi Društvu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

## *Noćni rad*

### **Članak 39.**

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između 22 (dvadeset dva) sata uvečer i 6 (šest) sati ujutro idućega dana, ako za određeni slučaj, Zakonom o radu, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno.

Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje 3 (tri) sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

Rad radnika iz stavka 2. ovog članka ne može trajati duže od 8 (osam) sati dnevno.

### **Članak 40.**

Trudnici se ne može odrediti noćni rad, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlašten liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a punoljetni radnici nisu dostupni, u kojem slučaju isti ne može, u razdoblju od 24 (dvadeset četiri) sata, trajati duže od 8 (osam) sati, niti maloljetnik smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro.

U slučaju noćnog rada iz stavka 2. ovoga članka, Društvo će osigurati da se isti obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

## *Rad u smjenama*

### **Članak 41.**

Za određene poslove, kada za to postoji potreba, može se organizirati rad u smjenama na način da dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

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

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, osigurat će se izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan

## **VI. ODMORI I DOPUSTI**

### *Stanka*

### **Članak 42.**

Radnik koji radi najmanje 6 (šest) sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (trideset) minuta.

Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta neprekidno.

Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

U uobičajenom redovnom dnevnom radnom vremenu stanka iz stavka 1. ovog članka u pravilu se koristi u razdoblju od 12.00 do 14,00 sati.

Ukoliko se stanka zbog naravi posla i zahtijeva neposredno nadređenog rukovoditelja ne može koristiti na način iz stavka 4. ovoga članka, radnik će je koristiti prema mogućnostima, osim u prvih sat vremena i zadnjih sat vremena dnevnog radnog vremena.

### *Dnevni odmor*

#### **Članak 43.**

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 (dvadeset četiri) sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, uključujući redovni i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.).

### *Tjedni odmor*

#### **Članak 44.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor, u neprekidnom trajanju od najmanje 24 (dvadeset četiri) sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 43. ovog Pravilnika.

Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 (četrdeset osam) sati.

Odmor iz stavaka 1. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora u razdoblju odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje 24 (dvadeset četiri) sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 43. ovoga Pravilnika.

### *Godišnji odmor*

#### **Članak 45.**

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 (četiri) tjedna odnosno 20 (dvadeset) radnih dana.

Iznimno, od odredbe stavka 1. ovoga članka, radnik s invaliditetom za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 (dvadesetčetiri) radna dana.

Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći niti mu se to pravo može uskratiti.

#### **Članak 46.**

Pripravnik ima pravo na 20 (dvadeset) radnih dana godišnjeg odmora.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka pripravnik s invaliditetom ima pravo na 24 (dvadesetčetiri) radna dana godišnjeg odmora.

Pripravnik stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci pripravničkog staža.

#### **Članak 47.**

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se Planom korištenja godišnjeg odmora, kojeg donosi direktor Društva.

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

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži: ime i prezime radnika, ukupan broj dana godišnjeg odmora, kriterije temeljem kojih je utvrđen ukupan broj dana godišnjeg odmora i raspored korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi se najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

#### **Članak 48.**

Na osnovi plana godišnjeg odmora i na temelju zahtjeva radnika, direktori ustrojstvenih jedinica Društva odobravaju svakom radniku, ukupno trajanje i raspored korištenja godišnjeg odmora.

#### **Članak 49.**

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u više dijelova.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 2 (dva) tjedna u neprekidnom trajanju pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u tolikom trajanju.

#### **Članak 50.**

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 50. stavka 2. ovoga Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu neiskorišteni dio godišnjeg odmora iz članka 51. stavka 2. ovoga Pravilnika, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

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

#### **Članak 51.**

Blagdani, subote, nedjelje, neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašten liječnik, dani plaćenog dopusta ne računavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

#### **Članak 52.**

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

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vršenja dužnosti građana u obrani ili drugog zakonom određenog slučaja opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

#### **Članak 53.**

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 članka 46. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 46. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

#### **Članak 54.**

Radnik kojem prestaje radni odnos, a koji nije iskoristio godišnji odmor na koji je stekao pravo ili ga nije iskoristio u cijelosti, ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor.

Kad rad prestaje zbog smrti radnika, njegovi nasljednici imaju pravo od Društva potraživati naknadu za dio ili cijeli godišnji odmor na koji je pokojni radnik stekao pravo, a nije ga iskoristio.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se sukladno odredbi članka 93. ovoga Pravilnika, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Radnik kojemu je isplaćena naknada iz stavka 1. ovoga članka nema pravo na isplatu regresa.

#### **Članak 55.**

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, uz obvezu da o tome izvijesti nadležnog direktora ustrojstvene jedinice odnosno direktor ustrojstvene jedinice dužan je obavijestiti direktora Društva u pravilu najmanje 7 (sedam) a iznimno 3 (tri) dana prije njegova korištenja.

#### **Članak 56.**

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

Odluku o odgodi odnosno prekidi korištenja godišnjeg odmora radnika iz stavka 1. ovoga članka donosi direktor ustrojstvene jedinice odnosno za direktora ustrojstvene jedinice direktor Društva.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

O prekidi odnosno nastavku korištenja godišnjeg odmora donosi se rješenje.

#### **Članak 57.**

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora u slučaju iz članka 57. stavka 1. ovog Pravilnika.

Troškovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima iz stavka 2. ovoga članka smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

#### **Članak 58.**

U slučaju prekida korištenja godišnjeg odmora zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja), radnik je dužan vratiti se na rad onoga dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo privremene nesposobnosti za rad.

Dio godišnjeg odmora koji nije iskorišten zbog razloga iz stavka 1. ovoga članka, radnik će koristiti naknadno u dogovoru s direktorom ustrojstvene jedinice odnosno direktorom Društva ako se radi o direktoru ustrojstvene jedinice, o čemu se donosi rješenje.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, radnik može, po prethodnom odobrenju direktora ustrojstvene jedinice odnosno direktora Društva, nastaviti korištenje godišnjeg odmora koji je prekinuo zbog privremene nesposobnosti za rad, o čemu se donosi rješenje.

### **Plaćeni dopust**

#### **Članak 59.**

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- |  |               |
|--|---------------|
| 1. sklapanja braka ili životnog partnerstva  | 5 radnih dana |
| 2. rođenja ili posvajanja djeteta  | 5 radnih dana |
| 3. smrti supružnika, životnog partnera, djeteta, posvojenika, roditelja, posvojitelja, očuha i maćehe i unuka            | 5 radnih dana |
| 4. smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika odnosno životnog partnera                              | 3 radnih dana |
| 5. selidbe iz drugog mjesta  | 3 radna dana  |
| 6. selidbe u istom mjestu stanovanja   | 2 radna dana  |
| 7. teške bolesti djeteta odnosno posvojenika, roditelja odnosno posvojitelja, supružnika odnosno životnog partnera       | 3 radna dana  |
| 8. polaganje stručnog ispita prvi put  | 5 radnih dana |
| 9. sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima i obrazovanju za potrebe radničkog vijeća, sindikalnog rada i drugo | 2 radna dana  |
| 10. elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika   | 5 radnih dana |
| 11. za svako dobrovoljno davanje krvi  | 2 radna dana  |

Radnik ima pravo tijekom kalendarske godine koristiti 2 (dva) radna dana za važne osobne potrebe koje nisu obuhvaćene slučajevima navedenim u stavku 1. ovog članka.

U svrhu prenatalnog pregleda, trudna radnica ima pravo na 2 (dva) slobodna dana mjesečno, ali je korištenje tog prava dužna najaviti pisanim putem direktoru ustrojstvene jedinice, dva dana prije zakazanog vremena za prenatalni pregled, te dostaviti dokaz o toj činjenici.

Iznimno, u slučaju smrti supružnika, životnog partnera, djeteta, posvojenika, roditelja, posvojitelja, očuha i maćehe i unuka, brata ili sestre te djeda ili bake te roditelja supružnika odnosno životnog partnera, teške bolesti djeteta odnosno posvojenika, roditelja odnosno posvojitelja, supružnika odnosno životnog partnera ili u slučaju elementarne nepogode koja je neposredno zadesila radnika, radnik ima pravo koristiti 5 (pet) dana odnosno 3 (tri) dana neovisno o tome koliko je dana plaćenog dopusta po drugoj osnovi do tada koristio.

#### **Članak 60.**

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u članku 60., stavku 1. neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Pravo na plaćeni dopust iz članka 60., stavka 1., podstavka 6. i 7. (selidba), radnik ostvaruje na temelju potvrde nadležnog tijela o prijavi boravišta odnosno prebivališta.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust iz članka 60., stavka 1., podstavka 8. (teške bolesti djeteta odnosno posvojenika, roditelja odnosno posvojitelja, supružnika odnosno životnog partnera) u trajanju od 3 radna dana posebno za dijete odnosno posvojenika i posebno za svakog roditelja odnosno posvojitelja ili supružnika odnosno životnog partnera.

Radnik pravo na plaćeni dopust od 2 radna dana za dobrovoljno davanje krvi koristi na način da:

- 1 (jedan) dan dopusta koristi na dan davanja krvi,
- 1 (jedan) dan dopusta koristi tijekom kalendarske godine uz odobrenje direktora ustrojstvene jedinice.“

Radnik pravo na plaćeni dopust za dobrovoljno davanje krvi iz članka 60. stavka 1. podstavka 12. koristiti može koristiti najviše 3 (tri) puta godišnje.

#### **Članak 61.**

Radnik koristi plaćeni dopust za dobrovoljno davanje krvi na dan davanja krvi te prvi slijedeći dan ukoliko je o datumu davanja krvi unaprijed pisano obavijestio neposrednog rukovoditelja najmanje tri dana prije nastupa tog događaja i ukoliko je neposredni rukovoditelj pisano potvrdio da zbog toga proces rada neće trpjeti.

Postupi li radnik suprotno odredbi prethodnog stavka ovog članka, ukoliko ne dobije suglasnost da plaćeni dopust s osnove dobrovoljnog davanja krvi koristi na dan davanja krvi, čini povredu obveze iz radnog odnosa neopravdanog izostanka s posla.

Ukoliko je radnik dao krv u neradni dan nema pravo na plaćeni dopust s tog osnova.

#### **Članak 62.**

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

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

#### **Članak 63.**

Plaćeni dopust radnik koristi isključivo u vrijeme nastupa događaja temeljem kojeg ima pravo na dopust.

Ako okolnost iz članka 60. ovoga Pravilnika nastupi u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

Ako okolnosti iz članka 60., stavka 1. podstavka 3. 4. i 5. (smrtni slučaj) nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće, s tim da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće, radnik je dužan vratiti se na rad onoga dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, radnik može, po prethodnom odobrenju direktora ustrojstvene jedinice odnosno direktora Društva, nastaviti korištenje prekinutog godišnjeg odmora, o čemu se donosi rješenje.

#### **Članak 64.**

Slobodne dane ostvarene po osnovi prekovremenog rada sukladno članku 89. stavku 4. ovoga Pravilnika, radnik dužan je iskoristiti u godini u kojoj su slobodni dani ostvareni, a najkasnije do 30. lipnja naredne godine.

## **Članak 65.**

Radnik za pripremu prvog polaganja stručnog ispita ili stručnog ispita ima pravo na 5 (pet) radnih dana plaćenog dopusta.

Pod stručnim ispitom iz stavka 1. ovoga članka podrazumijeva se ispit koji je radnik obavezan položiti sukladno uvjetima radnog mjesta i obveze utvrđene ugovorom o radu.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od 5 (pet) radnih dana za pripremu prvog polaganja ispita iz struke ukoliko je isto obavezan položiti sukladno uvjetima radnog mjesta i obveze utvrđene rješenjem o rasporedu.

Plaćeni dopust za polaganje stručnog ispita prvi put, radnik koristi neposredno prije polaganja stručnog ispita. U dane plaćenog dopusta ne uračunava se dan kada radnik polaže stručni ispit.

U dane plaćenog dopusta za polaganje stručnog ispita uračunava se dan sudjelovanja radnika na seminaru za polaganje stručnog ispita.

Radniku za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, može se odobriti do 5 (pet) radnih dana plaćenog dopusta godišnje.

## **Članak 67.**

Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ili mu je isto odobreno u skladu s člankom 28., 29. i 30. ovoga Pravilnika ima pravo na plaćeni dopust tijekom godine do najviše 5 (pet) radnih dana za pripremu i polaganje ispita.

## **Članak 68.**

Rješenje o plaćenom dopustu donosi direktor ustrojstvene jedinice temeljem pisanog zahtjeva radnika.

Rješenje o plaćenom dopustu direktoru ustrojstvene jedinice donosi direktora Društva.

## ***Neplaćeni dopust***

## **Članak 69.**

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u trajanju do 30 (trideset) dana u kalendarskoj godini pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova, u sljedećim slučajevima:

- sudjelovanja u sportskim i drugim natjecanjima i skupovima,
- umjetničkog djelovanja i obavljanja umjetničkih poslova,
- sudjelovanja u radu udruga,
- stručnog obrazovanja za osobne potrebe,
- njege člana uže obitelji,
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim programima,
- zbog drugih osobnih potreba.

Ako to okolnosti zahtijevaju radniku se neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka može odobriti u trajanju duljem od 30 (trideset) dana.

Neplaćeni dopust radniku odobrava direktor ustrojstvene jedinice, a preko 30 (trideset) dana direktor Društva uz prethodnu suglasnost direktora ustrojstvene jedinice.

Neplaćeni dopust direktoru ustrojstvene jedinice odobrava direktora Društva.

## **Članak 70.**

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava iz radnog odnosa.

## **VII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA**

### ***Zaštita i sigurnost na radu***

#### **Članak 71.**

Društvo se obvezuje stvoriti uvjete rada kojim će se štiti zdravlje i omogućiti sigurnost radnika na radu.

U vezi sa stavkom 1. ovoga članka Društvo će održavati prostorije, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprečavati opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Društvo je dužno osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad osoba s invaliditetom u skladu s posebnim propisima.

Svaki radnik dužan je brinuti se za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje drugih radnika s kojima je neposredno vezan u procesu rada te osoba koje borave u prostorijama Društva.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti ovlaštenu osobu o događaju koji predstavlja opasnost te provoditi druge propisane ili od direktora Društva utvrđene mjere.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge zaposlene i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je prema posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

### ***Zaštita privatnosti radnika***

#### **Članak 72.**

Radnici su obvezni Društvu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju, zdravstvenom stanju i stupnju invaliditeta, o ugovorenoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i drugo.

Izmijenjeni podaci moraju se u roku od 8 (osam) dana od nastale promjene dostaviti Društvu.

Radnici koji ne dostave osobne podatke iz stavka 1. ovog članka snosit će štetne posljedice tog propusta.

#### **Članak 73.**

Direktor Društva imenuje osobu koja osim njega smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

Direktor Društva je obavezan prethodno pribaviti suglasnost radničkog vijeća, ukoliko ono postoji u Društvu, o prikupljanju, obrađivanju korištenju i dostavljanju trećim osobama podatka o radniku i o

imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju li se osobni podaci radnika trećim osobama u skladu s odredbama zakona.

### ***Zaštita dostojanstva radnika i zaštita radnika od diskriminacije***

#### **Članak 74.**

Direktor društva i svaki pojedini direktor ustrojstvene jedinice dužni su zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osiguraju uvjete u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

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

- upotreba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova koji nisu poslovi za obavljanje kojih je sklopljen ugovor o radu, a kojima se radnik stavlja u ponižavajući položaj,
- neprimjereni tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,
- uznemiravajući telefonski pozivi ili elektroničke poruke.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u obavljanju svojih poslova.

Uznemiravanje koje ima obilježja kaznenog djela i uznemiravanja odnosno diskriminacija radnika zbog njegove rase, spola, spolnog određenja, dobi, vjere, uvjerenja, nacionalnog podrijetla te tjelesnih i duševnih poteškoća predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa.

Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

#### **Članak 75.**

Prije stupanja na rad Društvo je dužno upoznati radnika s propisima kojima uređuje zaštitu dostojanstva i njegovim pravima u slučaju uznemiravanja i diskriminacije te s obvezom primjerenog ponašanja i načinima postupanja kojima se izbjegavaju uznemiravanje i diskriminacija.

Svi radnici dužni su pri obavljanju poslova svojeg radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemiravaju druge radnike te su dužni spriječiti uznemiravanje i diskriminaciju te o tome obavijestiti ovlaštenu osobu iz članka 76. ovoga Pravilnika.

U cilju zaštite dostojanstva radnika Društvo će osobito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, načinu kontrole radnika i imovine, te odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu prouzročiti izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

#### **Članak 76.**

Direktor Društva je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje u tekstu: ovlaštena osoba).

#### **Članak 77.**

Radnik koji smatra da je postupcima neposredno nadređenih radnika, suradnika ili osoba s kojima redovito dolazi u doticaj uznemiravan može uložiti pritužbu.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

U cilju osiguranja tajnosti podataka i hitnosti u postupku zaštite dostojanstva radnika, pisanu pritužbu radnik dostavlja u zatvorenoj omotnici u ured direktora Društva s naznakom "HITNO – postupak za zaštitu dostojanstva radnika - ne otvarati".

#### **Članak 78.**

Ovlaštena osoba je dužna u roku od 8 (osam) dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu radnika i ukoliko utvrdi da uznemiravanje postoji, poduzeti sve potrebne mjere kako bi radnika zaštitio od uznemiravanja te spriječio daljnje uznemiravanje. Ovlaštena osoba samostalno odlučuje koje će radnje poduzeti kako bi utvrdila sve okolnosti i činjenice potrebne za donošenje odluke o pritužbi.

Ako smatra da je radnika potrebno zaštititi prije donošenja konačne odluke, može posebnom odlukom utvrditi privremene mjere za njegovu zaštitu.

Privremene mjere su:

1. oslobođenje od obveza rada radnika koji je podnio pritužbu,
2. udaljenje s rada radnika protiv kojeg je podnesena pritužba,
3. oslobođenje radnika od obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu.

Privremene mjere utvrđuju se samo za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe.

O privremenoj mjeri ovlaštena osoba obavještava neposrednog rukovoditelja radnika za kojeg je privremena mjera utvrđena.

U slučaju iz stavka 2. podstavka 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio, a u slučaju iz stavka 2. podstavka 2. ovoga članka, ako se utvrdi da je pritužba bila osnovana, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna 3 (tri) mjeseca.

#### **Članak 79.**

Ovlaštena osoba dužna je pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnesena da se pisano očituje o pritužbi, kao i da pisano očitovanje vlastoručno potpiše.

#### **Članak 80.**

Svi radnici kod Društva dužni su surađivati s ovlaštenom osobom, odazvati se njezinu pozivu te priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.

U postupku rješavanja pritužbe radnika, ovlaštena osoba mora sve radnje provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštite privatnosti svakog radnika, vodeći pri tom računa o poslovnim interesima Društva.

Ovlaštena osoba mora najkasnije u roku 8 dana od dana podnošenja pritužbe donijeti odluku o pritužbi.

#### **Članak 81.**

Za radnika za kojeg se utvrdi da je izvršio uznemiravanje, uzimajući u obzir sve okolnosti slučaja, ovlaštena osoba može predložiti direktoru Društva:

1. pisano upozorenje,
2. otkaz ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora,
3. otkaz ugovor o radu.

Uz izricanje mjere iz stavka 1. podstavka 2. i 3. ovoga članka ovlaštena osoba može utvrditi istovremeno i mjeru iz stavka 1. podstavka 1. ovoga članka, te odrediti način provedbe.

U slučaju izricanja mjere iz stavka 1. podstavka 2. i 3. poslodavac mora provesti postupak otkaza ugovora u skladu s odredbama ovoga Pravilnika i Zakona o radu.

## **Članak 82.**

Ako je pritužba podnijeta u odnosu na radnika koji je ovlašten primati pritužbe, u tom slučaju pritužba se podnosi direktoru Društva, koji će odmah po primitku pritužbe imenovati drugu osobu koja će biti ovlaštena postupati u tom slučaju, prema odredbama ovoga Pravilnika.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će direktor Društva zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu direktoru Društva i ima pravo prekinuti rad, uz uvjet da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio direktora Društva u roku od 8 (osam) dana od prekida rada.

## **VIII. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGE NAKNADE**

### **Plaće**

#### **Članak 83.**

Za obavljeni rad radniku pripada plaća, a za vrijeme opravdane spriječenosti za rad naknada plaće u visini utvrđenoj zakonom, drugim propisima, ugovorom o radu i ovim Pravilnikom.

Plaću radnika čini osnovna plaća, stimulativni dio plaće i dodaci na osnovnu plaću.

### **Osnovna plaća**

#### **Članak 84.**

Osnovna plaća direktora Društva i direktora ustrojstvene jedinice određuje se u bruto iznosu ugovorom o radu.

Osnovnu plaću svih ostali radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni učinak čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5 % za svaku navršenu godinu radnog staža (dodatak na radni staž).

Osnovna plaća pripravnika utvrđuje se u visini 80% osnovne plaće uz primjenu koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta njegove vrste najniže složenosti.

#### **Članak 84 a.**

Ako radnik radi zamjene radnika po nalogu poslodavca obavlja poslove radnog mjesta više složenosti za vrijeme zamjene radnika u trajanju od najmanje 30 dana, plaća mu se za vrijeme trajanja zamjene isplaćuje u visini plaće radnog mjesta kojeg je obavljao po nalogu.

#### **Članak 84 b.**

U slučaju kad radnik pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen obavlja po nalogu poslodavca dio poslova i zadaća radnika kojeg zamjenjuje dulje od 10 dana, ima pravo na uvećanje plaće od 0 do 30%, a odluku o visini uvećanja plaće za vrijeme zamjene radnika donosi direktor Društva ovisno o obimu i opsegu preuzetih poslova.

#### **Članak 85.**

Osnovica za izračun osnovne plaće radnika iz članka 83. stavka 2. jednaka je osnovici za izračun plaća službenika i namještenika upravnih tijela Grada Rijeke.

U slučaju izmjene osnovice za izračun plaća službenika i namještenika upravnih tijela Grada Rijeke sa istim datumom primjene izmijenit će se i osnovica za radnike u Društvu.

## **Članak 86.**

Obračun i isplata dodatka za navršenu godinu radnog staža (0,5%) primjenjuje se od prvog dana sljedećeg mjeseca.

Pod radnim stažem iz stavka 4. ovoga članka razumijeva se vrijeme provedeno u radnom odnosu kao i vrijeme obavljanja samostalne djelatnosti, a koje se računa u mirovinski staž kao staž osiguranja, s tim da se staž osiguranja s povećanim trajanjem (beneficirani staž) uračunava u radni staž samo u stvarnom trajanju.

## ***Dodaci na plaću***

### **Članak 87.**

Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za poslove u posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.

Pravo na dodatke na osnovnu plaću imaju svi radnici Društva.

### **Članak 88.**

Radnik ima pravo na stalni dodatak u iznosu od 400,00 kuna bruto, koji mu pripada uz isplatu plaće.

Stalni dodatak iz stavka 1. ovoga članka radnik ne ostvaruje za dane privremene nesposobnosti za rad (bolovanja).

### **Članak 89.**

Osnovna plaća radnika, uvećat će se:

- za otežane uvjete rada – 20 %
- za rad noću – 50%
- za prekovremeni rad – 50%
- za rad nedjeljom – 35%
- za rad blagdanom i neradnim danom utvrđenim zakonom – 50%.

Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

Radnik nema pravo na uvećanje osnovne plaće:

- za rad u drugoj smjeni,
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 90 minuta,
- za rad u turnusu,
- za pasivno dežurstvo (pripravnost za rad).

Prekovremenim se radom priznaju samo ostvareni sati rada iznad 40 sati tjedno, ako se preraspodjelom ne može uklopiti u godišnje zaduženje radnika.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada iz stavka 1. ovoga članka, radnik može koristiti slobodne dane prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

Svi radnici, neovisno o rasporedu radnog vremena imaju pravo na naknadu plaće za blagdane i zakonom predviđene neradne dane samo ako prema rasporedu radnog vremena u te dane nisu morali raditi.

Ako blagdan ili zakonom utvrđen neradni dan pada u dane tjednog odmora (kada radnik inače ne bi radio po rasporedu radnog vremena) radnik nema pravo na naknadu plaće.

Ako radnik radi u dane blagdana ili zakonom utvrđene neradne dane, nema pravo na naknadu plaće, već ostvaruje pravo na plaću za redovan rad uvećanu za 50% za rad u dane blagdana ili zakonom utvrđenog neradnog dana.

Dvokratni rad s prekidom dužim od 90 minuta, smatra se rad radnika koji je prema utvrđenom radnom vremenu organiziran tako da posao ne obavlja dnevno u kontinuitetu, nego tijekom dana u dva različita termina, s tim da je prekid rada između tih termina duži od 90 minuta.

Rad u turnusu je rad radnika koji radnik sukladno utvrđenom radnom vremenu obavlja naizmjenično tijekom tjedna ili mjeseca po 12 sati dnevno, u ciklusima 12-24-12-48.

Pod pasivnim dežurstvom razumijeva se pripravnost za rad izvan redovnog radnog vremena i izvan radnog mjesta (pripravnost kod kuće). Pasivno dežurstvo ne smatra se radom.

Pasivno dežurstvo utvrđuje se samo za specifične službe na prijedlog direktora ustrojstvene jedinice i uz suglasnost direktora Društva.

Obveza radnika – korisnika službenih mobilnih telefona da budu dostupni tijekom i izvan radnog vremena, za blagdane i zakonom utvrđene neradne dane od 0-24 sata, ne smatra se pasivnim dežurstvom.

### ***Stimulativni dio plaće***

#### **Članak 90.**

Ocjenu o rezultatima rada (stimulacija) radnika može dati direktor Društva na prijedlog neposrednog rukovoditelja radnika, za direktore ustrojstvenih jedinica direktor Društva.

Stimulativni dio plaće određuje se od 0 do 10%.

Pravo na ocjenu (stimulaciju) radnik stječe ako je u mjesecu za koji se ocjena daje radio najmanje 10 (deset) radnih dana.

### ***Isplata plaće***

#### **Članak 91.**

Plaća se isplaćuje unatrag, jedanput mjesečno za protekli mjesec, u pravilu najkasnije petnaesti radni dan tekućeg mjeseca.

Ako radnik, pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, obavlja po nalogu nadređenog poslove i zadaće odsutnog radnika dulje od 30 dana, ima pravo na plaću radnog mjesta čije poslove obavlja ako je to za njega povoljnije, a razmjerno obimu i vremenu obavljanja takvih poslova.

### ***Naknada plaće***

#### **Članak 92.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće u slijedećim slučajevima:

- korištenja godišnjeg odmora,
- korištenja plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputilo Društvo,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Društva ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran,
- izobrazbe za potrebe sindikalne aktivnosti te drugih opravdanih razloga predviđenih zakonom, ovim Pravilnikom ili drugim propisom.

#### **Članak 93.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se utvrđuje naknada plaće za godišnji odmor na bazi prosječne mjesečne plaće obračunate za 3 (tri) mjeseca koja prethode korištenju godišnjeg odmora, podijeljeno s fondom sati mjeseca u kojem ostvaruje naknadu plaće za korištenje godišnjeg odmora.

Pod prosječnom mjesečnom plaćom iz stavka 1. ovoga članka podrazumijevaju se sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad (plaću).

U obračun naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka ne uračunavaju se primici po osnovi potpora vezanih za radnika koji su isplaćeni kao plaća u poreznom smislu, kao i primici koji su isplaćeni kao potpora zbog obiteljskih razloga.

Ukoliko u prethodna 3 (tri) mjeseca prije korištenja godišnjeg odmora radnik nije primio plaću već naknadu plaće prema posebnom propisu ili mu se iz drugih opravdanih razloga ne može utvrditi prosječna mjesečna plaća, iznos naknade plaće utvrđuje se u visini osnovne plaće radnika, pri čemu nisu obuhvaćeni oni dodaci na plaću koje radnik nije ostvario.

Naknada plaće u ostalim slučajevima iz članka 92. ovoga Pravilnika utvrđuje se sukladno stavku 4. ovoga članka.

#### **Članak 94.**

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 (četrdesetdva) dana, pripada mu naknada plaće u visini 70% od njegove plaće ostvarene u šest mjeseci neposredno prije mjeseca u kojem je započeo s bolovanjem.

Naknada plaće zbog bolovanja koje se isplaćuje na teret HZZO-a isplaćuje se u visini koju obračunava HZZO.

Naknada plaće u visini 100% iznosa plaće koju bi dobio da je radio pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili pretrpljene ozljede na radu. U slučaju bolovanja više od 42 dana zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu radniku pripada naknada u visini 100% iznosa osnovne plaće bez obzira na visinu refundacije naknade od strane HZZO-a. Razliku naknade do 100% iznosa snosi Društvo.

Ozljeda na radu je ona ozljeda radnika nastala na radnom mjestu, redovitom putu od stana do mjesta rada i obratno, na putu poduzetom radi izvršavanja radnih zadataka (službeni put i sl.) i na putu poduzetom radi stupanja na rad, a koja je prouzročena neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem i koja je uzročno vezana uz obavljanje radnih zadataka.

Ozljedom na radu ne smatra se ona ozljeda radnika koja je nastala nakon napuštanja radnog mjesta zbog obavljanja privatnih poslova.

#### ***Ostale naknade, potpore i nagrade***

#### **Regres**

#### **Članak 95.**

Radnik ima pravo na isplatu regresa za korištenje godišnjeg odmora, ukoliko direktor Društva donese odluku o isplati regresa u toj godini.

Visina regresa ne može biti utvrđena u većem iznosu od iznosa utvrđenog za zaposlene u Gradu Rijeci.

Isplata regresa iz stavka 1. ovog članka izvršit će se u cijelosti jednokratno s isplatom plaće za mjesec srpanj za sve radnike koji su stekli pravo na godišnji odmor, odnosno po donošenju plana korištenja godišnjeg odmora.

Radnik koji ostvari pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ukoliko se isplata regresa vrši, ima pravo na isplatu regresa razmjerno broju dana godišnjeg odmora koji će koristiti.

## *Otpremnina*

### **Članak 96.**

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini 3 prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene u Društvu za prethodnu godinu.

## *Pomoći i potpore*

### **Članak 97.**

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada, u visini od 5 (pet) osnovica i troškove pogreba,
- smrti radnika, u visini od 3 (tri) osnovice i troškove pogreba.

Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine 2 (dvije) osnovice.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika odnosno životnog partnera, djeteta odnosno posvojenika ili roditelja odnosno posvojitelja, očuha ili maćehe u visini 1 (jedne) osnovice.

Pod pojmom „osnovica“ iz ovog članka i članka 98. ovoga Pravilnika podrazumijeva se osnovica u visini 5.000,00 kn bruto.

### **Članak 98.**

Radnik ima pravo na pomoć (potporu) po svakoj osnovi, u slučaju:

- bolovanja radnika dužeg od 90 (devedeset) dana, u visini 1 osnovice, jednom godišnje,
- nastanka teškog invaliditeta radnika, u visini 2 osnovice,
- nastanka teškog invaliditeta djeteta odnosno posvojenika ili supružnika odnosno životnog partnera radnika, u visini 1 osnovice,
- za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih i drugih pomagala (koje nije pokriveno osnovnim i dopunskim osiguranjem) uz mišljenje nadležnog liječnika, u visini priloženih računa, ali najviše u visini 1 osnovice, i to jednom godišnje,
- otklanjanja posljedica elementarne nepogode u visini 1 osnovice,
- za rođenje odnosno posvajanje djeteta, u visini 1 osnovice,
- za uzdržavano dijete za koje je odgovarajućim rješenjem nadležnog tijela utvrđeno da se radi o djetetu s posebnim potrebama ili mu je utvrđen invaliditet odnosno tjelesno oštećenje ili je radniku po tom osnovu utvrđeno pravo da radi s polovicom punog radnog vremena zbog posebne njege djeteta, u visini 1 osnovice, i to jednom godišnje.

Pravo na pomoć (potporu) iz stavka 1. podstavka 1. ovoga članka ima i radnica koja se nalazi na bolovanju zbog komplikacija u trudnoći.

Rodiljni dopust ne smatra se bolovanjem.

Teški invaliditet podrazumijeva konačno i nepopravljivo teško pogoršanje zdravstvenog stanja koje ima za posljedicu smanjenje životnih i radnih aktivnosti nakon završenog liječenja, utvrđeno konačnim nalazom i mišljenjem nadležnog tijela medicinskog vještačenja u postupcima ostvarivanja prava iz invalidskog osiguranja ili iz zakona kojim se reguliraju prava hrvatskih branitelja.

Pravo iz stavka 1. podstavka 2. i 3. ovoga članka, radnik ili njegova obitelj može ostvariti jednom u životu za sebe, pojedinog supružnika odnosno životnog partnera i radnikovog djeteta odnosno posvojenika, i to u godini u kojoj je invalidnost utvrđena.

Pravo na pomoć iz stavka 1. podstavka 4. ovoga članka, pored radnika, ima i uzdržavano dijete. Pod pojmom "nabava lijekova" podrazumijeva se nabava lijekova koji se nalaze na listi lijekova HZZO-a, a koji nisu pokriveni u cijelosti ili djelomično osnovnim i dopunskim zdravstvenim osiguranjem već ih

radnik mora sam platiti. Pod pojmom "nabava lijekova" ne podrazumijeva se nabava raznih vitamina i ostalih preparata i dodataka prehrani.

Ako su oba roditelja radnici Društva, pomoć (potporu) po svim osnovama iz ovoga članka za uzdržavano dijete ostvaruje samo jedan od roditelja.

### *Naknada za službeno putovanje*

#### **Članak 99.**

Kada je radnik upućen na službeno putovanje pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, naknada dnevnice i naknada punog iznosa računa za troškove smještaja (hotel ili drugi primjereni smještaj za spavanje).

Ukoliko se putni troškovi financiraju iz namjenskih sredstava pojedinih projekta za koje postoje posebne odredbe vezano uz naknade putnih troškova (prijevoza, dnevnica, smještaja), primjenjuju se te posebne odredbe.

Visinu dnevnice iz stavaka 1. i 2. ovog članka utvrđuje direktor Društva u iznosu do najvišeg neoporezivog dijela utvrđenog posebnim propisima.

Vremenom provedenim na službenom putovanju u inozemstvu smatra se vrijeme utvrđeno sukladno važećim odredbama Zakona o porezu na dohodak i Pravilnika o porezu na dohodak.

Za vrijeme provedeno na službenom putu od 12 do 24 sata radniku pripada iznos jedne dnevnice.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju od 8 do 12 sati radniku pripada iznos od 1/2 dnevnice.

Radnik ima pravo na slobodan dan, ukoliko je na službeni put upućen nedjeljom, odnosno u neradni dan ili je u te dane putovao, pri čemu mu pripada i pravo na dnevnicu.

Pravo na isplatu dnevnice iz ovoga članka i pravo na uvećanje osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada iz članka 89. ovoga Pravilnika, međusobno se isključuju.

### *Terenski dodatak*

#### **Članak 100.**

Za vrijeme rada izvan sjedišta Društva i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li djelatniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Visina naknade terenskog dodatka isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa sukladno pozitivnim propisima.

Terenski se dodatak radniku isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za sljedeći mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

### *Naknada za odvojeni život*

#### **Članak 101.**

Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta Društva, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta Društva.

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa sukladno pozitivnim propisima.

### *Naknada troškova za prijevoz*

#### **Članak 102.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene pojedinačne mjesečne odnosno godišnje karte mjesnim odnosno međumjesnim javnim prijevozom, ako je njegovo mjesto rada udaljeno od mjesta stanovanja najmanje jednu stanicu mjesnog javnog prijevoza.

Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni javni prijevoz, stvarni se izdaci utvrđuju u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

Naknada za troškove prijevoza na posao i sa posla isplaćuje se u novcu jednom mjesečno.

Radnik koji je bio odsutan s posla (godišnji odmor, bolovanje i sl.) samo dio kalendarskog mjeseca ima pravo na punu naknadu troškova prijevoza za taj mjesec.

Radnik koji je na bolovanju do 42 dana, ostvaruje pravo na troškove prijevoza.

Radnik koji se prima na rad u Društvu ili kojem prestaje radni odnos tijekom mjeseca, za mjesec u kojem se prima na rad ili u kojem mu prestaje radni odnos, ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla razmjerno broju dana rada u tom mjesecu.

### *Korištenje privatnog automobila u službene svrhe*

#### **Članak 103.**

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, naknaditi će mu se troškovi u visini utvrđenoj Odlukom direktorice Društva, sukladno važećim odredbama Pravilnika o porezu na dohodak.

### *Osiguranje od posljedica nesretnog slučaja*

#### **Članak 104.**

Radnici Društva su kolektivno osigurani od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja službe odnosno rada, kao i u slobodnom vremenu tijekom 24 sata.

### *Nagrade, darovi i ostale naknade*

#### **Članak 105.**

Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni ukupni rad u Društvu, Gradu Rijeci, Primorsko-goranskoj županiji odnosno njihovim pravnim prednicima, trgovačkim društvima i ustanovama čiji je osnivač Grad odnosno Primorsko-goranska županija kada navrši 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina neprekidnog rada u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Jubilarna nagrada iz stavka 1. ovoga članka, isplaćuje se uz plaću za mjesec u kojem je radnik stekao pravo na isplatu jubilarne nagrade.

U slučaju izmjene visine jubilarne nagrade za službenike i namještenike upravnih tijela Grada Rijeke sa istim datumom primjene izmijenit će se visina jubilarne nagrade za radnike Društva.

### **Članak 106.**

Radniku ima pravo na isplatu godišnje nagrade (božićnice) i to do u visini koja je određena službenicima i namještenicima upravnih tijela Grada Rijeke, ukoliko direktor Društva donese odluku o isplati nagrade u toj godini.

Visinu godišnje nagrade utvrđuje direktor Društva, a isplaćuje se u mjesecu prosincu.

Pravo na isplatu godišnje nagrade iz stavka 1. ovoga članka ima radnik koji je na radu u Društvu proveo 12 mjeseci u tekućoj godini.

Iznimno, radnik koji je na radu proveo 11 mjeseci u tekućoj godini, a sa 30.12. odlazi u mirovinu ili mu radni odnos s tim datumom prestaje zbog razloga iz članka 120. i 121. ovoga Pravilnika ima pravo na isplatu punog iznosa godišnje nagrade.

Radnik koji je na radu u Društvu proveo manje od 12 mjeseci u tekućoj godini ili mu je radni odnos u tekućoj godini prestao iz opravdanog razloga, ima pravo na isplatu razmjernog dijela godišnje nagrade.

Za izračun razmjernog dijela godišnje nagrade uzima se u obzir svaki puni mjesec radnog odnosa, odnosno 1/12 (jedna dvanaestina) utvrđenog iznosa godišnje nagrade za svaki puni mjesec proveden u radnom odnosu.

### **Članak 107.**

U povodu dana Sv. Nikole svakom djetetu odnosno posvojeniku radnika do 15 godina starosti kao i djetetu odnosno posvojeniku koji u tekućoj godini navršši 15 godina života isplatit će se poklon u visini neoporezivog iznosa utvrđenog pozitivnim propisom, ukoliko direktor Društva donese odluku o isplati poklona u toj godini.

Ako su oba roditelja zaposlena Društvu ili je jedan od roditelja zaposlen kod osnivača Društva, poklon iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se roditelju koji ostvaruje pravo na osobni odbitak za uzdržavanje člana obitelji prema pozitivnim propisima koji reguliraju porez na dohodak.

Pravo na isplatu poklona iz stavka 1. ovoga članka ima radnik koji je na radu u Društvu proveo najmanje 3 mjeseca u tekućoj godini.

### **Članak 108.**

Radnik ima pravo na dar u naravi do visine neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak u iznosu koji je određen za službenike i namještenike upravnih tijela Grada Rijeke, ukoliko direktor Društva donese odluku o isplati dara u toj godini.

### **Članak 109.**

Radniku pripada naknada za izum i tehničko unapređenje.

Naknada iz stavka 1. ovog članka može biti određena u obliku apsolutnog iznosa ili u obliku udjela u ostvarenom učinku izuma i tehničkog unapređenja.

Naknada mora biti razmjerna učinku koji poslodavac ima od izuma ili tehničkog unapređenja, odnosno učinku koji se stvarno može očekivati, s time da mora iznositi najmanje 10% vrijednosti ostvarenog ili očekivanog učinka.

O naknadi iz prethodnih stavka ovoga članka radnik i poslodavac zaključit će posebni ugovor.

## IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

### Članak 110.

Načini prestanka ugovora o radu utvrđeni su odredbama Zakona o radu.

Ugovor o radu, bez obzira da li je sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme, može se redovito otkazati.

#### *Otkazivanje ugovora o radu*

### Članak 111.

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

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

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

Smatrat će se radnik krši obveze iz radnog odnosa u slučajevima:

- neizvršavanja ili nesavjesnoga, nepravodobnog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- neopravdanog nedolaska na posao ili samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad ili organizacija rada u Društvu,
- nedopuštenog korištenja sredstava Društva,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega je nastupila ili mogla nastupiti šteta,
- odavanja poslovne tajne određene zakonom, drugim propisima ili ovim Pravilnikom,
- zloupotrebe položaja ili prekoračenja ovlasti,
- nanošenja znatnije štete,
- nepropisanog i nekorektnog odnosa prema radnicima ili njihovog šikaniranja, mobbinga i slično,
- zlouporabe korištenja bolovanja.

U stavku 3. ovog članka opravdani razlozi za redoviti otkaz ugovora o radu navedeni su primjera radi, te i svako drugo nedopušteno ponašanje radnika ili kršenje radnih obveza mogu biti razlogom za redoviti otkaz ugovora o radu.

### Članak 112.

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

Osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa predstavlja:

- odbijanje izvršavanja radnih zadataka,
- prihvatanje rada izvan Društva bez prethodno izdanog pisanog odobrenja direktora Društva, odnosno Skupštine društva za direktora Društva,
- zlouporaba bolovanja,
- neopravdani izostanak s posla u trajanju dužem od tri dana,
- unošenje alkohola ili opojnih droga na radno mjesto,

- konzumiranje alkohola ili opojnih droga na radnom mjestu te dolazak na posao u alkoholiziranom ili drogiranom stanju,
- obavljanje privatnog posla za vrijeme radnog vremena,
- samovoljno otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom i predmetima koji su u vlasništvu Društva,
- sudjelovanje u tučnjavi ili drugom fizičkom sukobu na radnom mjestu,
- namjerno davanje netočnih podataka ili prikrivanje podataka koji su bitno utjecali na donošenje odluke kojom se nanijela ili mogla nanijeti šteta Društvu,
- odavanje poslovne tajne,
- nanošenje materijalne i nematerijalne štete Društvu.

U stavku 2. ovog članka opravdani razlozi za izvanredni otkaz ugovora o radu navedeni su primjera radi, te i svaka druga teška povreda obveza iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice kada uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, nastavka radnog odnosa nije moguć, mogu biti razlogom za izvanredni otkaz ugovora o radu.

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

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, direktor Društva dužan je omogućiti radniku da iznese svoju obranu pisanim putem ili usmeno na zapisnik, osim ako postoje okolnosti, zbog kojih nije opravdano očekivati od direktora Društva da to učini.

### ***Odredbe o postupku zbog povrede obveza iz radnog odnosa***

#### **Članak 113.**

Radnik na radu, i u vezi s radom, ima radne obveze od kojih se navode primjera radi:

- da osobno, uredno i u predviđenom roku izvršava sve radne zadatke utvrđene za poslove na kojima je zasnovao radni odnos i druge povjerene mu poslove i ostvaruje predviđene rezultate rada,
- da izvršava naloge direktora Društvo i direktora ustrojstvene jedinice odnosno neposrednog rukovoditelja,
- da uredno i na vrijeme dolazi na posao, da radi u propisano vrijeme i da ne napušta radno mjesto bez odobrenja,
- da u slučaju nepredviđenog izostanka sa rada, odnosno privremene nesposobnosti za rad odmah telefonom, mobitelom ili na drugi način obavijesti nadležnu osobu kao i da u roku od 3 dana dostavi potvrdu izabranog liječnika obiteljske (opće) medicine o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju,
- da se pridržava mjera zaštite na radu i da koristi propisana zaštitna sredstva,
- da se na radu pristojno i dostojanstveno ponaša,
- da surađuje s drugim radnicima, da im prenosi svoje znanje i iskustvo, a naročito mladim radnicima,
- da čuva imovinu Društva i poduzima mjere za njenu zaštitu, a nedostatke i kvarove na alatu i drugim uređajima za rad ukloni, odnosno da o tome obavijesti odgovornog radnika,
- da se pridržava mjera protupožarne zaštite i da osobno sudjeluje u sprečavanju ili otklanjanju elementarnih nepogoda i njihovih posljedica,
- da racionalno koristi sredstva za rad, sprečava rasipanje, zloupotrebu i pojavu koristoljublja na štetu Društva,
- da štiti i unapređuje ugled Društva,
- da čuva podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu i da ih neovlašteno ne priopćava,
- da se dostojno ponaša prema poslovnim partnerima,
- da poštuje pravila Društva.

Radnik je dužan u svom radu pridržavati se navedenih radnih obveza kao i radnih obveza koje proizlaze iz zakona, drugih propisa, općih akata Društva i obveza ugovorenih ugovorom o radu.

U slučaju povrede obveze iz radnog odnosa prijava se podnosi direktoru ustrojstvene jedinice odnosno neposrednom rukovoditelju.

Direktor ustrojstvene jedinice odnosno neposredni rukovoditelj je o učinjenoj povredi dužan odmah izvijestiti direktora Društva.

### ***Vrste sankcija***

#### **Članak 114.**

Za povrede obveze iz radnog odnosa mogu se izreći opomena, pisana opomena, pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, odnosno provesti postupak otkazivanja ugovora o radu.

Vrsta sankcije koja će se izreći ne ovisi o redoslijedu kojom su sankcije navedene u stavku 1. ovog članka već o prosudbi koja će vrsta sankcije najučinkovitije utjecati na radnika da ubuduće ne čini povrede obveza iz radnog odnosa.

#### **Članak 115.**

U slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu, danom saznanja za činjenicu na kojoj se otkaz temelji, smatra se dan kada je direktor Društva zaprimio prijavu protiv radnika zbog osobito teške povrede iz radnog odnosa, odnosno dan kada je direktor Društva saznao za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

### ***Otkazni rokovi***

#### **Članak 116.**

U slučaju kada radnik daje otkaz, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, osim ako s direktorom Društva ne postigne drugačiji sporazum.

U slučaju kada direktor ustrojstvene jedinice odnosno direktor Društva daje otkaz, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od 3 (tri) mjeseca, osim ako s direktorom Društva odnosno sa Skupštinom Društva ne postigne drugačiji sporazum.

#### **Članak 117.**

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

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

U slučaju otkaza direktoru Društva odnosno direktoru ustrojstvene jedinice otkazni rok je 3 (tri) mjeseca, bez obzira na vrijeme provedeno u radnom odnosu.

Za određivanje dužine otkaznog roka računa se neprekidni radni staž u Društvu.

Kao neprekidni radni staž uzima se i neprekidni radni staž proveden u upravnim tijelima Grada Rijeke i Primorsko-goranske županije, njihovim pravnim prednicima, trgovačkim društvima i ustanovama čiji je osnivač Grad odnosno Primorsko-goranska županija, te neprekidni radni staž proveden u državnim

tijelima i jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave, pod uvjetom da je radnik preuzet temeljem sporazuma o prijelazu.

Radnik koji se temeljem sporazumu o prijelazu premjesti u upravna tijela Grada Rijeke odnosno Primorsko-goranske županije, trgovačko društvo ili ustanovu čiji je osnivač Grad odnosno Primorsko-goranska županija zadržava sva dotadašnja stečena prava iz službe i rada.

Radniku koji odbije premještaj na drugo radno mjesto, prestaje radni odnos na dan kada je trebao početi raditi na novom radnom mjestu.

#### **Članak 118.**

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada 4 (četiri) sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Istekom otkaznog roka radniku prestaje radni odnos po sili zakona.

#### ***Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu***

#### **Članak 119.**

Radnik kojemu radni odnos prestaje zbog organizacijskih, poslovnih ili osobno uvjetovanih razloga, ima pravo na otpremninu u visini polovice njegove bruto prosječne plaće isplaćene u prethodna 3 (tri) mjeseca prije prestanka radnog odnosa za svaku navršenu godinu neprekidnog rada u Društvu, Gradu Rijeci, Primorsko-goranskoj županiji odnosno njihovim pravnim prednicima, trgovačkim društvima i ustanovama čiji je osnivač Grad odnosno Primorsko-goranska županija, kao i u slučaju kada je radnik preuzet temeljem sporazuma o prijelazu iz članka 117. ovoga Pravilnika.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka radnik stječe pod uvjetom da je u radnom odnosu neprekidno najmanje 2 (dvije) godine u Društvu odnosno u tijelima iz članka 117. stavka 4. ovoga Pravilnika.

Pravo na otpremninu ne ostvaruje radnik kojem radni odnos prestaje iz razloga uvjetovanih skrivljenim ponašanjem radnika, te ako mu radni odnos prestaje sukladno odredbi članka 117. stavka 6. ovoga Pravilnika (kad odbije premještaj na drugo radno mjesto).

Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplatit će se radniku s isplatom zadnje plaće, a najkasnije mjesec dana po prestanku radnog odnosa.

#### **Članak 120.**

Radnik kojem prestaje radni odnos zbog ozljede koju je pretrpio na radu ili mu je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenog člankom 119. ovoga Pravilnika.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka koji neopravdano odbije zaposlenje na ponuđenim mu poslovima nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

### **X. ZAŠTITA RADNIKA**

#### **Članak 121.**

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, direktor Društva, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku drugo radno mjesto, čije je poslove sposoban obavljati, a koji što je više moguće, moraju odgovarati poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen.

Direktor društva dužan je poslove radnog mjesta prilagoditi radniku iz stavka 1. ovoga članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada.

## **XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **Članak 122.**

Odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi direktor Društva ili osoba koju on za to ovlasti pisanom punomoći.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 (petnaest) dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Društva ostvarenje tog prava, odnosno podnijeti prigovor.

Direktor Društva ili osoba koju on za to ovlasti dužan je o prigovoru iz 2. stavka ovog članka odlučiti u roku od 15 (petnaest) dana od dana njegova primitka.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika iz 2. stavka ovog članka direktor Društva ili osoba koju on za to ovlasti dužan je prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to zahtijeva radnik.

Zahtjev za ostvarenje prava iz stavka 2. ovog članka ne zadržava izvršenje odluke do njezine konačnosti.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno nije podnio zahtjev iz stavka 2. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

## **XII. DOSTAVLJANJE PISMENA**

### **Članak 123.**

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih akata o pravima i obvezama radnika obavlja se uručenjem radniku na njegovom mjestu rada, uz naznaku datuma uručjenja i potpis radnika na preslici odluke ili posebnoj potvrdi o izvršenom dostavljanju (dostavnici).

Kada radnik odbije primitak na mjestu rada odnosno u prostorijama Društva, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Društva uz naznaku datuma stavljanja na oglasnu ploču. Dostavljanje se smatra izvršenim istekom roka od 3 (tri) dana od dana stavljanja odluke na oglasnu ploču.

### **Članak 124.**

Ako zbog odsutnosti radnika s rada odluka ne može biti uručena na mjestu rada, radniku se odluka i drugi pisani akt može dostaviti i putem pošte (preporučenom pošiljkom s povratnicom) ili po dostavljaču Društva, na adresu stanovanja koju je radnik prijavio Društvu.

Dostava se smatra izvršenom ako je primitak pošiljke potvrdio radnik ili netko od odraslih članova njegova kućanstva na posebnoj potvrdi o izvršenoj dostavi (dostavnici).

U slučaju odbijanja primitka ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Društva uz naznaku datuma stavljanja na oglasnu ploču. Dostavljanje se smatra izvršenim istekom roka od 3 (tri) dana od dana stavljanja odluke na oglasnu ploču.

### **Članak 125.**

Ako radnik ima opunomoćenika, odluka ili drugi akt se dostavlja punomoćniku preporučenom pošiljkom s povratnicom.

Ako opunomoćenik radnika promijeni adresu pa se u tom slučaju pismeno vrati, dostavljanje će se obaviti isticanjem na oglasnoj ploči od 3 (tri) dana, nakon čega se smatra da je dostava izvršena.

### **XIII. NAKNADA ŠTETE**

#### **Članak 126.**

Radnik odgovara za štetu sukladno Zakonu o radu i propisima obveznog prava.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu dužan ju je naknaditi.

Šteta predstavlja umanjenje postojeće imovine poslodavca (obična šteta), sprječavanje njezina uvećanja (izmakla dobit), kao i povreda osobnosti (neimovinska šteta).

Štetom se smatra i šteta koju je radnik prouzročio na radu i u svezi s radom a koju je poslodavac naknadio trećoj osobi.

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

#### **Članak 127.**

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

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

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

### **XIV. PRAVILA O REDU U DRUŠTVU**

#### **Članak 128.**

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

Iz Društva se ne smiju odnositi poslovni dokumenti, izvodi iz poslovne dokumentacije, kopije, crteži, obrasci i slično, bez prethodnog odobrenja direktora Društva.

#### **Članak 129.**

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

Za druge vrste pregleda potrebna je suglasnost radničkog vijeća, osim u slučaju opravdane sumnje u otuđivanje imovine Društva, koja se može otkloniti samo hitnim postupanjem.

Izbjegavanje kontrole može biti razlogom za izvanredan otkaz ugovora o radu.

#### **Članak 130.**

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

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

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

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

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

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

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

#### **Članak 131.**

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

#### **Članak 132.**

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

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

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

#### **Članak 133.**

Radnici Društva dužni su se pridržavati slijedećih odredbi:

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

#### **Članak 134.**

Obavještavanje radnika obavlja se putem oglasnih ploča ili na drugi, radnicima dostupan način.

Radnik se ne može pozivati na to da obavi jest objavljenu na način iz stavka 1. ovog članka nije pročitao.

## **XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU I SINDIKAT**

### ***Pravo sudjelovanja u odlučivanju i radničko vijeće***

#### **Članak 135.**

Sukladno Zakonu o radu, radnici zaposleni u Društvu imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

Radnici imaju pravo utemeljiti radničko vijeće kroz postupak propisan Zakonom o radu.

## **Skupovi radnika**

### **Članak 136.**

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

Skup radnika iz stavka 1. ovoga članka saziva radničko vijeće, uz prethodno savjetovanje s direktorom Društva, vodeći pri tome računa da se odabirom vremena i mjesta održavanja skupa radnika ne šteti poslovanju poslodavca.

Ako u Društvu nije utemeljeno radničko vijeće, skup radnika iz stavka 1. ovoga članka dužan je sazvati direktor Društva.

Ne dirajući u pravo radničkog vijeća da saziva skup radnika iz stavka 1. ovoga članka, direktor Društva može, ako ocijeni da je to potrebno, sazvati skup radnika vodeći pri tome računa da se time ne ograniče ovlasti radničkog vijeća utvrđene Zakonom.

O sazivanju skupa iz stavka 4. ovoga članka direktor Društva se mora savjetovati s radničkim vijećem.

## **Predstavnik radnika u Nadzornom odboru Društva**

### **Članak 137.**

Jedan član Nadzornog odbora Društva predstavnik je radnika te on ima isti pravni položaj kao i drugi imenovani članovi Nadzornog odbora.

Predstavnika radnika u Nadzorni odbor Društva imenuje i opoziva radničko vijeće.

Ako u Društvu nije utemeljeno radničko vijeće, predstavnika radnika u Nadzornom odboru, između radnika zaposlenih u Društvu, biraju i opozivaju radnici na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasanjem, na način propisan Zakonom o radu za izbor radničkog vijeća koje ima jednog člana.

## **Sindikalno organiziranje**

### **Članak 138.**

Sindikata može u Društvu djelovati u skladu sa sindikalnim pravilima.

Odluku o izboru odnosno imenovanju sindikalnog povjerenika sindikat je dužan dostaviti direktoru Društva.

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja funkcije i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja funkcije ne može se bez prethodne suglasnosti sindikata otkazati ugovor o radu niti ga na bilo koji način dovesti u manje povoljan položaj.

### **Članak 139.**

Direktor Društva će primiti i saslušati sindikalnog povjerenika odnosno predstavnika sindikata kada se to zatraži ili po dogovoru.

Direktor će omogućiti rad sindikalnom povjereniku radi ostvarivanja prava na zaštitu i promicanje prava i interesa članova sindikata.

## **XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 140.**

Naknadno donesen zakon, drugi propis ili sklopljeni kolektivni ugovor, koji obvezuju Društvo, ne utječu na valjanost ovog Pravilnika u cjelini, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu, drugom propisu ili kolektivnom ugovoru neposredno primjenjivati odgovarajuće odredbe zakona, drugog propisa odnosno kolektivnog ugovora.

### **Članak 141.**

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

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Društva.

U Rijeci, 22. prosinca 2016. godine

**Predsjednik Skupštine**

**Mr.sc. Vojko Obersnel**

Nadzorni odbor Društva dao je suglasnost na ovaj Pravilnik na svojoj sjednici održanoj 22. prosinca 2016. godine.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Društva dana 27. prosinca 2016. godine, te je stupio na snagu dana 3. siječnja 2017. godine.

Pročišćeni tekst Pravilnika utvrdila je članica Uprave - direktorica Društva i isti je objavljen na oglasnoj ploči dana 22. srpnja 2019. godine, te je stupio na snagu 30. srpnja 2019. godine

Rijeka, 22. srpanj 2019. godine

KLASA: 02-1

URBROJ: 498/1-2019

**Članica Uprave – direktorica Društva**

RIJEKA 2020 d.o.o.

RIJEKA, Ivana Grohovca 1/A  
OIB: 65319684857

**Ljiljana Višnić**

