

Temeljem članka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022, 64/2023) te Izjave o osnivanju trgovačkog društva TURISTIČKO KULTURNO-INFORMATIVNI CENTAR društvo s ograničenom odgovornošću za turizam i usluge direktor Društva dana 01. siječnja 2025. godine stavlja van snage raniji Pravilnik o radu i donosi sljedeći koji stupa na snagu danom objave na oglasnoj ploči Poslodavca:

PRAVILNIK O RADU

TURISTIČKO KULTURNO-INFORMATIVNOG CENTRA društva s ograničenom odgovornošću za turizam i usluge

1. DIO RADNO – PRAVNI ODNOSI

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom o radu turističko kulturno-informativnog centra društva s ograničenom odgovornošću za turizam i usluge (dalje u tekstu: Pravilnik) u skladu sa Zakonom o radu i svim važećim zakonskim i podzakonskim propisima uređuju prava i obveze fizičkih osoba (u daljem tekstu: radnici) koje u radnom odnosu obavljaju određene poslove za TURISTIČKO KULTURNO-INFORMATIVNI CENTAR društvo s ograničenom odgovornošću za turizam i usluge, kao poslodavca (u daljem tekstu: Društvo/ Poslodavac), a naročito:

1. Radno-pravni dio kojim se utvrđuju prava, obveze i odgovornosti koje se odnose na:

- I. Opće odredbe
- II. Sklapanje ugovora o radu
- III. Radno vrijeme
- IV. Odmore i dopuste
- V. Obrazovanje radnika i osposobljavanje za rad
- VI. Zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika
- VII. Prestanak ugovora o radu
- VIII. Zaštita prava radnika
- IX. Naknada štete

- X. Pravo radnika na sudjelovanje u odlučivanju
- XI. Privremeno udaljenje zaposlenika
- XII. Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem

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

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način osobe muškog i ženskog roda.

Pri reguliranju radnog odnosa i poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu i drugih primjenjivih propisa, važećih primjenjivih međunarodnih propisa važećih međunarodnih ugovora, koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i ovog Pravilnika o radu.

Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti da se upozna s odredbama ovog Pravilnika, s organizacijom rada te pravilima iz zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorima ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba važećeg Pravilnika o radu i ostalih općih akata i procedura poslodavca koje reguliraju prava i obveze iz rada i po osnovi rada, iste postaju sastavni dio prava i obveza radnika i poslodavca iz sklopljenih ugovora o radu.

2. Prijelazne i završne odredbe

Direktor Društva, odnosno osoba koju on pisanom punomoći za to ovlasti, zastupa Društvo u ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

Članak 2.

Temeljem ovog Pravilnika Društvo je obvezno u radnom odnosu radniku dati posao i za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama koje poslodavac ili osoba ovlaštena od strane poslodavca daje u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

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

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s primjenjivim zakonskim propisima.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s Zakonom o radu i ostalim primjenjivim propisima.

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

Svi radnici zaposleni kod poslodavca dužni su međusobno surađivati u radu, pružati jedni drugima odgovarajuću stručnu pomoć, kao i upozoravati na uočene propuste i nedostatke u radu, a sve u cilju postizanja što boljih rezultata pri obavljanju poslova iz djelatnosti poslodavca.

Visina i obračun plaće za radna mjesta te sve ostale odredbe vezanu uz isplate naknade zaposlenicima utvrđuju se Pravilnikom o plaćama i drugim primanjima kojeg donosi uprava Društva, a prilog je Pravilnika o radu.

Članak 3.

Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama ovlaštenih osoba u Društvu, a u skladu s naravi i vrstom rada. Radnik je također obvezan usavršavati svoje znanje i radne vještine, štititi poslovne interese Društva i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

Članak 4.

U radnom odnosu Društvo i radnik dužni su pridržavati prvenstveno Ustava Republike Hrvatske, međunarodnih ugovora sklopljenih, potvrđenih i objavljenih u skladu s Ustavom, Zakon o radu, ovog Pravilnika i svih drugih pravnih propisa koji reguliraju materiju radnih odnosa.

Članak 5.

Svaki radnik stupanjem na rad preuzima slijedeće obveze:

1. da poslove i zadatke na radnom mjestu obavlja osobno, marljivo, uredno i na vrijeme, ulažući sve svoje stručne i radne sposobnosti pri radu, pridržavajući se utvrđene radne discipline, općih propisa, usvojene prakse, internih propisa i uputa za rad, doprinoseći time izvršavanju zadataka koji proizlaze iz plana Društva,
2. da brižljivo čuva povjerenu mu, opremu, alat i drugi inventar, materijal i imovinu, da ih koristi u skladu sa njihovom namjenom, da se brine o njihovom održavanju i čuvanju te da pri radu troši materijal samo u onim količinama koje su neophodno potrebne za izvršenje postavljenih zadataka,
3. da čuva i drugu imovinu Društva kojom nije neposredno zadužen,
4. da se pridržava propisa koji uređuju osiguranje i čuvanje imovine,
5. da bez ovlaštenja ne koristi ili ne daje drugima na korištenje imovinu i druga sredstva ili da bez dozvole ne iznosi izvan Društva nikakvu opremu, alat, materijal i drugu imovinu Društva ili da takvo iznošenje omogući drugoj osobi,
6. da ne zloupotrijebi svoj položaj s ciljem da na protupravni način pribavi kakvu korist sebi ili drugome,
7. da čuva dokumentaciju i podatke o poslovanju Društva koje sazna na radu, a koje po svom značenju predstavljaju tajnu, odnosno koje se po općim propisima ili po odluci direktora smatraju poslovnom tajnom,
8. da uredno i pravovremeno dolazi na rad i cijelo radno vrijeme izuzev dozvoljenog odmora provede u vršenju redovnih radnih obveza tako da za vrijeme rada odnosno do završetka rada ne napušta radno mjesto bez dozvole,
9. da svoje radne obveze ispunjava savjesno i pravovremeno,
10. da redovno prisustvuje zakazanim radnim sastancima,
11. da ne ometa druge radnike u izvršavanju njihovih zadataka,
12. da se po isteku godišnjeg odmora odnosno odsustva s rada javi u određenom roku na posao,
13. da u slučaju spriječenosti dolaska na rad o tome odmah obavijesti neposredno direktora, a u roku od najviše 3 dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njenom očekivanom trajanju poslodavcu
14. da izvršava radne naloge koje dobije od neposredno nadređenih te da se pridržava uputa za rad i ponašanja na radu propisanih od strane Uprave Društva,

15. da se pridržava propisa o zaštiti na radu i sigurnosti na radu, ljudi i imovine, te upotrebljava propisana zaštitna sredstva,
16. da odmah prijavi kvarove ili druga neredovita stanja i pojave koje opazi na objektima, opremi i prostorijama, odnosno alarmira na opasnost, kao i da osobno otkloni kvarove i neredovite pojave ako predstavljaju neposrednu opasnost za ljude i imovinu ukoliko je za to stručan i sposoban,
17. da radi duže od punog radnog vremena u slučaju nesreće koja zadesi Društvo ili joj neposredno predstoji kada je neophodno da se spase ljudski životi ili sačuvaju materijalna sredstva ili kada je neophodno da se započeti rad produži kako bi se završio proces rada čije bi obustavljanje ili prekid nanijelo znatnu materijalnu štetu Društvu,
18. da stalno usavršava svoje radne sposobnosti,
19. da surađuje sa drugim radnicima i da se prema suradnicima i ostalim radnicima Društva ponaša pristojno i kolegijalno,
20. da ne dolazi na rad pod utjecajem alkohola, narkotika ili bilo kakvih drugih nedopuštenih supstanci, kao i da iste ne unosi u Društvo i ne upotrebljava za vrijeme radnog vremena,
21. da se pridržava ostalih propisa i pravila o ponašanju na radu u komunikaciji sa drugim radnicima sa kojima se susreće na radu i u svezi s obavljanjem poslova u Društvu,
22. da se na radu, izvan Društva i u svom slobodnom vremenu kao građanin ponaša tako da ne narušava ugled Društva
23. da koristi stanku u trajanju ne duljem od 30 minuta dnevno sve kako je predviđeno odredbama ovog Pravilnika
24. da ne organizira i/ ili ne sudjeluje u štrajku koji nije organiziran u skladu sa zakonom
25. da koristi poslovni e-mail isključivo za poslovne svrhe i poslovnu komunikaciju, da ne koristi poslovni e-mail za privatne svrhe
26. da ne obavlja privatne poslove za vrijeme radnog vremena
27. da ne zlorabi službeno računalo, telefon ili bilo koju drugu opremu ili prostorije Poslodavca, da iste ne koristi za privatne potrebe
28. da ne iznosi sredstva poslodavca izvan radnih i drugih prostora poslodavca
29. da ne puši u prostorijama poslodavca ili općenito prostorima u kojima je pušenje zabranjeno
30. da ne sklapa poslove iz djelatnosti poslodavca, za svoj ili tuđi račun bez odobrenja direktora

31. da ne krivotvori isprave, zapisnike, odluke ili druge akte poslodavca
32. da ne zlorabi korištenje bolovanja
33. da dostavi isprave i podatke na zahtjev poslodavca ili od poslodavca ovlaštenih osoba

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 6.

Radni se odnos zasniva ugovorom o radu u skladu s odredbama Zakona o radu.

Ugovor o radu mora sadržavati sve bitne odredbe propisane Zakonom o radu.

Ugovor o radu u ime poslodavca zaključuje direktor Društva, odnosno u njegovoj odsutnosti osoba koju on za to posebno ovlasti.

Prava i obveze poslodavca i radnika iz ugovora o radu, zakona te drugih općih akata i procedura poslodavca ostvaruju se od dana kada je radnik počeo raditi.

Članak 7.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve dijelove propisane Zakonom o radu jednako kao i pisani ugovor o radu.

Ako poslodavac s radnikom ne sklopi pisani ugovor o radu niti mu izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

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

Ako poslodavac sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika isti ima obvezu u roku od mjesec dana od početka rada, odnosno u roku od mjesec dana od kada je ugovoreno plaćanje dobrovoljnog mirovinskog osiguranja o tome obavijestiti radnika.

Članak 8.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti direktora Društva o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava 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 zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled prije zasnivanja radnog odnosa (prethodni liječnički pregled).

Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled i za vrijeme trajanja radnog odnosa kad posumnja u njegovu zdravstvenu sposobnost.

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. i stavka 3. ovog članka snosi Društvo, osim ako razlog upućivanja nije krivnja radnika (npr: saznanje poslodavca da je radnik prilikom zasnivanja radnog odnosa prikrilo bolest ili drugu okolnost koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršenju ugovora o radu, uživanje alkohola ili opojnih droga za vrijeme rada).

Članak 9.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

U toku probnog rada radnik obavlja one poslove za koje je sklopio ugovor o radu i to u opsegu i trajanju neophodnom da se utvrde i ocijene njegove stručne sposobnosti.

Probni rad može se iznimno produljiti zbog objektivnih razloga (privremena nesposobnost za rad, korištenje roditeljskih i roditeljskih prava, mobilizacije i sl.) za onoliko vremena koliko je radnik bio odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu prestaje radni odnosa otkazom koji mora biti u pisanom obliku.

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

Ako poslodavac radniku otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu ne dostavi najkasnije posljednjeg dana probnoga rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Ukoliko radnik otkáže ugovor o radu u probnom roku ili ne zadovolji tijekom probnog rada, otkazni rok je tjedan dana.

Provjeravanje i ocjenu stručnih i radnik sposobnosti radnika za vrijeme probnog rada provodi direktor Društva ili druga osoba koju direktor za to ovlasti.

Članak 10.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

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

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

Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

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

Članak 11.

Pripravništvo

Poslodavac može zaposliti kao pripravnika osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala.

Pripravnik se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za kojem se školovao.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Način osposobljavanja pripravnika mora biti određen ugovorom o radu.

Osposobljavanje pripravnika traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drugačije određeno te će se detaljno regulirati sklopljenim ugovorom o radu ili na drugi prikladan način.

Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, a ako pripravnik ne položi stručni ispit poslodavac mu može redovito otkazati.

Članak 12.

Ne smije se zaposliti osoba mlađa od petnaest (15) godina ili osoba s petnaest (15) i starija od petnaest (15), a mlađa od osamnaest (18) koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest (15) i starijeg od petnaest (15) godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u svezi s tim ugovorom.

Ovlaštenje za sklapanje ugovora o radu iz stavka 2. ovog članka mora se dati u pisanom obliku.

Zakonski zastupnik može povući ili ograničiti ovlaštenje, odnosno u ime maloljetnika raskinuti radni odnos.

Članak 13.

Ako su zakonom, drugim propisima ili važećim pravilnicima Društva određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, Ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji ispunjava te uvjete.

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

Članak 14.

Ugovor o radu može se sklopiti na neodređeno ili iznimno na određeno vrijeme.

Odluku o zasnivanju radnog odnosa sklapanjem ugovora o radu na neodređeno ili određeno vrijeme donosi direktor Društva.

Članak 15.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok isti ne prestane na neki od načina propisanih ugovorom o radu, ovim Pravilnikom ili Zakonom o radu.

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

Članak 16.

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

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

Uzastopno sklopljeni ugovori o radu su oni ugovori o radu koji su sklopljeni bez prekida između jednog i drugog ili s prekidom kraćim od tri mjeseca, bilo da su sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili više njih ako se oni smatraju povezanim poslodavcima.

Članak 17.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.

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

S istim radnikom Poslodavac smije sklopiti najviše tri uzastopna ugovor o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje nije duže od tri godine.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od tri godine samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom.

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

Nakon što istekle rok od tri godine, odnosno nakon što prestane posljednji uzastopno sklopljeni ugovor o radu ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ima pravo s tim istim radnikom sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada, ako obavlja iste ili slične poslove kao i radnik koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem.

Poslodavac je radnicima na određeno vrijeme dužan omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Radnik koji je zaposlen kod poslodavca najmanje šest mjeseci i kojem je istekao probni rad, ima pravo od poslodavca zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, a poslodavac je dužan o tome očitovati se u roku od 30 dana od dana kada je takav zahtjev radnika zaprimio.

Ako poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme dužan se o razlozima za navedeno očitovati u pisanom obliku u gore navedenom roku, a radnik ponovni zahtjev može uputiti nakon proteka narednog roka od šest mjeseci od prethodno upućenog zahtjeva.

Članak 18.

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

Članak 19.

Prije stupanja radnika na rad Društvo je obvezno omogućiti radniku upoznavanje sa sadržajem ovog Pravilnika i općih akata Društva kojima su uređena njegova prava, obveze i odgovornosti, kao i upoznati radnika sa drugim propisima koji reguliraju radne odnose, a dužan je ujedno upoznati radnika s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu kao i Pravilnik o radu javno su dostupni svim radnicima tako da se u svakom momentu mogu upoznati sa sadržajem istih.

Radnik je obvezan ugovorom preuzete poslove obavljati osobno, savjesno i stručno u skladu s naravi i vrstom rada, usavršavati svoja znanja i radne vještine i štiti interese poslodavca.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku u skladu s mogućnostima i potrebama rada školovanje i usavršavanje te za izvršeni rad isplatiti plaću i omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih Zakonom.

Članak 20.

Radnik ne smije obavljati samostalno poslove radnog mjesta ako prethodno nije osposobljen za samostalan rad na siguran način. Osposobljavanje i provjera osposobljenosti, provodi se u skladu s pravilima o zaštiti na radu i drugim odgovarajućim pravilima.

III. RADNO VRIJEME

Članak 21.

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

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

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

Članak 22.

Radno vrijeme radnika može biti puno, nepuno, skraćeno i duže od punoga (prekovremeni rad).

Raspored tjednog radnog vremena na pojedine dane u tjednu, početak i završetak radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora uređuje se odlukom poslodavca, u skladu sa specifičnostima poslovanja.

Članak 23.

U radno vrijeme radnika ulazi i vrijeme:

- obveznog poučavanja,
- stručnog osposobljavanja i usavršavanja,
- periodičnog i izvanrednog zdravstvenog pregleda,
- zastoj u odvijanju procesa rada zbog krivnje poslodavca ili razloga više sile,
- predviđena stanka u toku dnevnog odmora u trajanju od 30 minuta,
- stanka za dojenje djeteta do 1 godine starosti (dva (2) puta dnevno po sat vremena ili jednokratno u trajanju od dva sata).

Radnik ne ostvaruje pravo na naknadu za prekovremeni rad za sate iz ovog članka.

Poslodavac će osigurati radniku, koji radi s nepunim, ili s vremenom dužim od punog radnog vremena, sva prava kao i radniku s punim radnim vremenom, ali u opsegu koji ovisi o dužini radnog vremena.

Članak 24.

U slučaju promjene utvrđenog radnog vremena direktor Društva je obavezan odluku o promjeni rasporeda radnog vremena donijeti najmanje tjedan dana ranije, osim u slučajevima hitnog prekovremenog rada.

Članak 25.

Poslodavac će opravdati kašnjenje radnika na posao na temelju pisanog opravdanja – ispričnice mjerodavnog tijela ili drugih dokaza o postojanju takvih okolnosti da se zakašnjenje nije moglo izbjeći.

Članak 26.

U slučaju da radnik radi kraće od punog radnog vremena radi njege djeteta ili radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, početak i završetak radnog vremena utvrdit će se dogovorom između radnika i poslodavca te će navedeni dogovor biti sastavni dio ugovora o radu.

Članak 27.

Puno radno vrijeme u društvu iznosi (40) četrdeset sati tjedno.

Radno vrijeme u tjednu raspoređuje se u pravilu u (5) pet uzastopnih radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Poslodavac može pisanom odlukom, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o potrebi rada radnika za vrijeme vikenda ili blagdana.

U slučaju nastanka prijekne potrebe za radom radnika Poslodavac može izmijeniti raspored radnog vremena te u razumnom roku do početka obavljanja posla o tome obavijestiti radnika.

Članak 28.

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

Rad u nepunom radnom vremenu ugovora se u skladu s potrebama i interesima poslodavca.

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

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

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

Raspored nepunog radnog vremena utvrđuje se ugovorom o radu između radnika i poslodavca.

Plaća i druga materijalna prava radnika koji radi u nepunom radnom vremenu utvrđuju se isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu te su isto tako sastavni dio ugovora o radu.

Radnik koji je zaposlen na nepuno radno vrijeme ima pravo od poslodavca zatražiti zapošljavanje u punom radnom vremenu te se poslodavac o takvom zahtjevu radnika dužan očitovati u roku od 30 dana od dana postavljenog zahtjeva. Ukoliko poslodavac odbija zahtjev radnika za rad u punom radnom vremenu dužan je navesti razloge za odbijanje.

Članak 29.

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

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

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset (180) sati godišnje.

Odluku o prekovremenom radu donosi direktor Društva.

Članak 30.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

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

Za sate prekovremenog rada radnik ima pravo na povećanu plaću u skladu sa Pravilnikom o plaćama i drugim primanjima.

IV. ODMORI I DOPUSTI

Članak 31.

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

Odluku o korištenju odmora tijekom radnog vremena donosi direktor Društva.

Članak 32.

Radnica koja doji dijete, a radi u punom radnom vremenu, uz prethodno predočenje potvrde ovlaštenog liječnika, ima pravo do navršene godine dana djetetova života na korištenje stanke za dojenje djeteta u trajanju od dva sata dnevno jednokratno ili dva puta u tijeku dana u trajanju od po sat vremena, u skladu sa odredbama Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama.

Vrijeme stanke iz stavka 1. Ovog članka ubraja se u radno vrijeme te radnica ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da je radila.

Članak 33.

Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana od najmanje dvanaest (12) sati neprekidno.

Radniku koji nije mogao iskoristiti dnevni odmor sukladno stavku 1. ovoga članka omogućit će se korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga je u kraćem trajanju.

Članak 34.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od dvadeset četiri (24) sata kojem se vremenu pribraja dnevni odmor.

Tjedni odmor koristi se u pravilu nedjeljom.

Ako postoji potreba za radom radnika u dane njegovog tjednog odmora, osigurat će mu se korištenje tog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga je u kraćem trajanju.

Rad na dane tjednog odmora određuje se pisanim nalogom direktora Društva.

Članak 35.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, odnosno dvadeset (20) radnih dana.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad utvrđeno od strane nadležnog liječnika te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima ga nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja za njegovo zdravlje i sigurnost unatoč primjeni propisanih mjera, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana, odnosno dvadeset pet (25) radnih dana.

Članak 36.

Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraće utvrđenog prethodnim člankom ovog Pravilnika utvrđuje se u skladu sa Zakonom o radu i to po slijedećim kriterijima:

- prema složenosti poslova,
- prema radnom stažu,
- prema posebnim socijalnim uvjetima,
- i prema navršenim godinama starosti.

Godišnji odmor utvrđen u dužem trajanju od najkraćeg utvrđenog ne može trajati duže od trideset (30) radnih dana

Članak 37.

Prema kriterijima iz prethodnog članka radniku se godišnji odmor uvećava za:

1. Složenost poslova
 - I. kat. (NKV, SSS): 1 dan
 - II. kat. (VŠS): 2 dana
 - III. kat. (VSS): 3 dana
2. Prema duljini radnog staža u Društvu
 - 1 - 5 godina: 1 dan
 - 5 - 10 godina: 2 dana
 - 10 - 15 godina: 3 dana
 - 15 - 20 godina: 4 dana
 - 20 - 25 godina: 5 dana
 - preko 25 godina: 6 dana
3. Prema posebnim socijalnim uvjetima:
 - za svako dijete do 7 godina starosti: 1 dan
 - samohrani roditelj s jednim djetetom do 15 godina starosti: 2 dana
 - samohrani roditelj s dvoje ili više djece do 15 godina starosti: 3 dana

- roditelj djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju: 3 dana
- osoba s invaliditetom: 2 dana

4. Prema godinama starosti :

- radniku od 30 do 50 godina starosti: 1 dan
- radniku preko 50 godina starosti: 2 dana

Navedene činjenice radnici su dužni dokumentirati odgovarajućim potvrdama.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora pretpostavlja se petodnevni radni tjedan.

Članak 38.

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor i ako bi se sklopio takav sporazum isti bi bio ništetan.

Radnik ne može s poslodavcem dogovoriti da mu se umjesto korištenja godišnjeg odmora isplati naknada jer bi takav sporazum bio ništetan.

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

Naknada iz stavka 2. ovog članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 39.

Radnik koji je u Društvu prvi puta zasnovao radni odnos ili radnik koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada kod poslodavca TKIC d.o.o., ali stječe pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno članku 40. ovog Pravilnika.

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

Članak 40.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora utvrđenog za svaki navršeni mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz prethodnog članka, nije stekao pravo na puni godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz prethodnog članka,
- ako radniku prestaje radni odnos u kalendarskoj godini, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora, u skladu sa stavkom 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Ako je radnik prije prestanka radnog odnosa iskoristio godišnji odmor u trajanju dužem od onog koji mu pripada po propisima, poslodavac ne ostvaruje nikakva prava prema radniku pa nema pravo niti tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Članak 41.

Pravo na godišnji odmor nema radnik koji je to pravo u cijelosti za tekuću godinu iskoristio kod prethodnog poslodavca.

Članak 42.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u pravilu u dva dijela.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje dva (2) tjedna neprekidno mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva (2) tjedna.

Članak 43.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. prethodnog članka radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

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 rodiljni,

roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo koristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, a iznimno do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad ako godišnji odmor nije mogao iskoristiti ni na koji način sukladno ranije navedenim uvjetima.

Članak 44.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje odlukom direktor Društva uzimajući u obzir potrebe organizacije rada te potrebe i mogućnosti za odmor radnika, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Ako poslodavac u Odluci o rasporedu radnog vremena za tekuću godinu utvrdi kolektivno korištenje određenog broja dana godišnjeg odmora tada se za taj broj dana umanjuje sveukupni broj dana godišnjeg odmora koji pripada radniku.

Najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora radnik treba biti obaviješten o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

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

Članak 45.

Tijekom godine može se u iznimnim slučajevima u interesu poslodavca odstupiti od utvrđenog rasporeda korištenja godišnjeg odmora zbog:

- hitnih intervencija na otklanjanju kvarova u radnom procesu,
- neodgodiva obavljanja hitnih i značajnih poslova,
- u drugim opravdanim slučajevima.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik je dužan prekinuti započeto korištenje godišnjeg odmora, odnosno odgoditi početak korištenja godišnjeg odmora, s time da ga ima pravo nastaviti čim prestane razlog zbog kojega je odmor prekinut odnosno pomaknut.

Zbog prekida korištenja godišnjeg odmora na zahtjev poslodavca radnik ima pravo na naknadu troškova koje je imao (prijevoz, hotel, itd.), uz dostavljanje vjerodostojnih dokaza o nastalim troškovima.

Članak 46.

Korištenje godišnjeg odmora, prekida se nastupom bolovanja, porodiljskog dopusta, vojne vježbe, plaćenog dopusta, na opravdani zahtjev poslodavca, na opravdani zahtjev radnika te u drugim slučajevima koji se nisu mogli predvidjeti prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Po isteku prekida godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka, radnik nastavlja koristiti započeti godišnji odmor, osim u slučaju drugačijeg dogovora s poslodavcem.

Članak 47.

Radnik po osnovi darivanja krvi, ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, koji koristi na dan darivanja krvi uz dostavu odgovarajućeg dokaza o darivanju.

O namjeri darivanja krvi radnik je dužan poslodavca obavijestiti najmanje tri dana unaprijed.

Članak 48.

Radnik ima pravo na oslobađanje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do maksimalno sedam (7) radnih dana godišnje u slučajevima:

- sklapanja braka: 5 dana
- rođenja djeteta: 5 dana,
- smrti člana uže obitelji: 5 dana,
- teške bolesti ili nesreće člana uže obitelji: 5 dana,
- smrti člana šire obitelji: 2 dana,
- preseljenje unutar mjesta stanovanja: 1 dan,
- preseljenje van mjesta stanovanja: 2 dana.

Radnik ima pravo i jedan dan u kalendarskoj godini biti odsutan s posla zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem a kada je njegova trenutna nazočnost prijeko potrebna te za taj dan radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 49.

Ako se u tijeku kalendarske godine ponovi slučaj potrebe za korištenjem plaćenog dopusta, zbog nekog razloga iz prethodnog članka ovog Pravilnika, poslodavac može u

iznimnim okolnostima odobriti dodatno pravo na korištenje plaćenog dopusta po zahtjevu radnika.

Članak 50.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće kao da je radio ako je na temelju odluke poslodavca upućen na obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizaciju.

Dužina trajanja plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka kao i ostala prava i obaveze radnika utvrđuju se internim dogovorom između radnika i poslodavca.

Članak 51.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, vrijeme plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

Članak 52.

Radniku se na njegov zahtjev može odobriti neplaćeni dopust.

Odluku o korištenju neplaćenog dopusta i duljini trajanja donosi direktor Društva ukoliko smatra da postoje opravdani razlozi za korištenje neplaćenog dopusta.

Poslodavac je dužan radniku omogućiti neplaćeni dopust u trajanju od pet radnih dana godišnje ako isti članu svoje uže obitelji ili osobi s kojim živi u zajedničkom kućanstvu zbog ozbiljnog zdravstvenog stanja mora pružati osobnu skrb, a poslodavac ima pravo od radnika tražiti dostavu dokaza o postojanju ozbiljnog zdravstvenog stanja.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, osim u slučajevima kada je to zakonom drugačije određeno.

Ukoliko je poslodavac odobrio radniku neplaćeni dopust duži od (90) devedeset radnih dana, privremeno se može na upražnjeno radno mjesto uposliti novog radnika na određeno radno vrijeme do povratka radnika koji koristi neplaćeni dopust.

V. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 53.

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

Poslodavac je dužan radniku omogućiti osposobljavanje ili usavršavanje za rad ako mijenja postojeći ili uvodi novi način rada ili mijenja organizaciju rada.

Ukoliko poslodavac upućuje radnika na školovanje, obrazovanje, osposobljavanje za rad, a kako bi radnik mogao obavljati ugovorene poslove, isti je dužan s radnikom sklopiti poseban ugovor kojim će regulirati sva bitna pitanja vezana za uračunavanje vremena provedenog na obrazovanju u radno vrijeme, prava na naknadu plaće i druga bitna pitanja.

Članak 54.

Radniku koji se obrazuje za potrebe poslodavca pripada naknada troškova u vezi sa obrazovanjem i to za:

- prijevoz,
- kotizaciju, upisninu i školarinu,
- smještaj,
- pojedine i završne ispite,
- udžbenike i tehnička pomagala

U slučaju da se radnik obrazuje za potrebe poslodavca i poslodavac snosi troškove obrazovanja, radnik je u obvezi ostati u radnom odnosu najmanje u vremenskom trajanju koliko je trajalo njegovo obrazovanje na teret poslodavca, računajući od dana završetka obrazovanja.

Ukoliko radnik ne izvršava uredno svoje obveze vezano za obrazovanje ili uopće ne završi obrazovanje plaćeno od strane poslodavca, isti je obavezan poslodavcu vratiti sve troškove nastale u vezi sa obrazovanjem koji su mu bili podmireni.

Ukoliko se Radnik želi obrazovati samoinicijativno, a ne na temelju zahtjeva Poslodavca, Poslodavac može s njih posebnim pisanim sporazumom dogovoriti uvjete sufinanciranja i druge uvjete pod kojima će se obavljati takvo obrazovanje ukoliko Poslodavac utvrdi da je to u njegovom interesu.

Članak 55.

Poslodavac može radnika, koji je neopravdano odbio školovanje za potrebe poslodavca, rasporediti na drugo radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi.

Pravo odbiti školovanje imaju:

- trudnice i majke s djecom do (7) sedam godina starosti,
- radnik koji njeguje teže tjelesno ili duševno oboljelu osobu,
- radnik kojemu do mirovine nedostaje do (5) pet godina radnog staža ili godina života
- samohrani roditelj s djetetom do (15) petnaest godina starosti djeteta.

Članak 56.

Radnici koji se obrazuju za osobne potrebe, a u struci koja predstavlja jednu od djelatnosti, imaju pravo na plaćeni dopust za pisanje diplomskog rada (2) dva dana.

U koliko se radnik obrazuje u ustanovi koja je udaljena više od (200) dvjesto km od mjesta rada odobrava mu se dodatno jedan slobodan dan za put za obranu diplomskog rada.

Članak 57.

Za svoje potrebe Poslodavac će omogućiti radnicima redovno osposobljavanje za tekući proces rada na seminarima ili drugim oblicima obrazovanja.

Poslodavac može primiti učenike i studente na praksu radi osposobljavanja pod uvjetima propisanim posebnim propisima.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 58.

Svaki radnik bit će osposobljen za rad na siguran način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika u skladu s posebnim zakonima, drugim propisima kao i naravi posla koji obavlja.

Članak 59.

Poslodavac mora održavati mjesto rada i pristup mjestu rada kao i organizirati rad na način da osigurava zaštitu života i zdravlje radnika te sprečavati nastanak nesreća.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na radu.

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

U obavljanju svojih svakodnevnih poslova svaki radnik je dužan postupati s nužnom pažnjom i na način kojim ne ugrožava svoj život ili zdravlje kao i život i zdravlje drugih radnika te sigurnost opreme i uređaja.

Radnik je obvezan na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnost rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava zaštite, održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje.

O svakom uočenom nedostatku radnik je dužan bez odgađanja obavijestiti radnika zaduženog za održavanje i sigurnost radnog prostora i opreme, a ako takvog radnika nema, dužan je o tome obavijestiti neposredno Direktora Društva.

Radnik je obvezan podvrgnuti se provjeri u slučaju sumnje da je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ili posljedica dijagnosticirane bolesti te pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje ga poslodavac uputi o trošku poslodavca.

Članak 60.

Poslodavac prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim osobama osobne podatke o radnicima samo ako je to određeno ovim zakonom ili nekim drugim zakonom koji regulira navedenu materiju, te ako je to potrebno da bi se ostvarila određena prava ili obveze iz radnog odnosa, odnosno u vezi s tim radnim odnosom.

Osobni podatci koje je poslodavac ovlašten prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama, a radi ostvarivanja prava i obveza radnika iz radnog odnosa su sljedeći:

1. Ime i prezime radnika
2. Osobni identifikacijski broj (OIB)
3. Porezni podaci
4. Spol
5. Dan, mjesec i godina rođenja
6. Mjesto rođenja, općina i država
7. Bračno stanje

8. Broj članova obitelji
9. Prebivalište i adresa (mjesto, općina, županija)
10. Broj osobne iskaznice
11. Samohrani roditelj
12. Vozački ispit
13. Broj telefona na radnom mjestu i kod kuće
14. Mjesto rada (mjesto, općina, županija)
15. Zanimanje
16. Školska sprema
17. Stručno obrazovanje
18. Stručna sprema za obavljanje određenih poslova
19. Radno mjesto na kojem radnik radi
20. Radni staž do zaposlenja kod poslodavca
21. Radni staž kod poslodavca
22. Umanjena radna sposobnost
23. Znanje stranog jezika
24. Da li je ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme
25. Datum zasnivanja radnog odnosa
26. Podatke o radnom vremenu

Članak 61.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo osoba koju za to ovlasti Direktor Društva.

Osoba iz stavka 2. ovog članka mora uživati povjerenje zaposlenih, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.

Članak 62.

Direktor Društva pismenom odlukom će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa odredbama ovog Pravilnika i zakonom.

Članak 63.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom

usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciju, sukladno posebnim zakonima.

Članak 64.

Društvo je dužno zaštititi dostojanstvo radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja za vrijeme obavljanja posla na način da osigura uvjete rada u kojima radnici nisu izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju i to od strane nadređenih osoba, suradnika ili bilo kojih drugih osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Članak 65.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

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

Ako se radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan usprotivi takvom ponašanju to za njega ne smije imati nikakve negativne posljedice niti predstavljati razlog za diskriminaciju.

Članak 66.

Poslodavac će imenovati osobu koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja te radnici u roku od 8 dana moraju biti upoznati s imenovanjem te osobe.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan o navedenom ima pravo podnijeti pritužbu u pisanom obliku osobi iz stavka 1. ovog članka.

Ovlaštena osoba obvezna je bez odgode, a najkasnije u roku od osam (8) dana od dostave pritužbe, ispitati navode radnika koji je podnio pritužbu. U postupku rješavanja pritužbi radnika, ovlaštena osoba može, ako ocijeni potrebnim, zatražiti izjašnjanje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba.

Ovlaštena osoba je obvezna pažljivo ispitati svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika.

Ovlaštena osoba je obvezna odmah poduzeti potrebne radnje radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika. Sadržaj poduzetih radnji i mjera ovisi o okolnostima slučaja (prijedlog drugačijeg rasporeda rada određenih radnika ako to priroda posla omogućava, razmještaj radnika u poslovnim prostorijama, usmeno upozorenje, pisano upozorenje uz najavu prestanka ugovora o radu, otkaz ugovora o radu i dr.).

Članak 67.

U postupku ispitivanja pritužbe ovlaštena osoba ispitat će radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi će način i okolnosti uznemiravanja te izvesti druge dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica.

O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i svaki sudionik postupka o čijem iskazu se sastavlja zapisnik.

Članak 68.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa, zbog čega će Društvo, u odnosu na radnike za koje se utvrdi da su tako postupali prema radniku koji je podnio pritužbu, ali i u svim drugim slučajevima za koje se utvrdi takvo ponašanje, poduzeti zakonom propisane mjere.

Članak 69.

Ako društvo u roku od osam (8) dana ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam (8) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 70.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo

prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam (8) dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio, ali ako se naknadno pravomoćnom sudskom odluku utvrdi da dostojanstvo radnika nije bilo povrijeđeno, poslodavac ima pravo tražiti od radnika povrat isplaćene naknade plaće.

Članak 71.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Postupak zaštite dostojanstva radnika je hitan.

VII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 72.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
- sporazumom radnika i poslodavca u pismenom obliku,
- otkazom
- odlukom nadležnog suda
- otvaranjem postupka likvidacije ili prestankom društva TKIC d.o.o. po skraćenom postupku bez likvidacije, a najkasnije brisanjem društva TKIC d.o.o. iz sudskog registra

Članak 73.

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

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
- datum prestanka ugovora o radu
- odredbe o rješavanju međusobnih prava i obveza uključujući korištenje eventualno preostalog godišnjeg odmora ili isplate naknade za neiskorišteni godišnji odmor, vraćanje opreme poslodavcu, trajanje otkaznog roka i sva druga važna pitanja koja se odnose na međusobna prava i obveze iz radnog odnosa

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i direktor Društva.

Članak 74.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovan otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđene u članku 5. ovog Pravilnika
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu)

Članak 75.

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

Članak 76.

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

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

Članak 77.

U slučaju smanjene radne sposobnosti utvrđene pravomoćnim rješenjem nadležnog tijela koja je posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može radniku ni pod kojim uvjetima otkazati ugovor o radu osim ako je otkaz vezan uz skrivljeno ponašanje radnika.

Članak 78.

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

Članak 79.

U slučaju kada poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz) ne može šest (6) mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku od šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 80.

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

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

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se primjerice:

- namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu, odnosno neizvršavanje, nemarno ili nepravodobno izvršavanje radnih obveza kojima se remeti proces rada ili nanosi šteta,
- neopravdan izostanak s posla duže od tri (3) dana u kontinuitetu,
- redovito ili uzastopno kašnjenje na posao,

- zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
- otuđenje ili uništenje imovine poslodavca,
- postupanje protivno pravilima i uputama poslodavca o organizaciji rada,
- povreda radnih obveza koje imaju elemente prekršaja prema drugim propisima,
- kaznena djela učinjena na radu ili u svezi s radom,
- izazivanje nereda, tučnjave te grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima ili strankama i sl. te druge teške povrede zbog kojih nastavak radnog odnosa nije moguć

Članak 81.

Stranka Ugovora o radu koja izvanredno otkáže Ugovor o radu ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Članak 82.

Poslodavac ne može otkazati Ugovor o radu radniku zbog:

- privremene nenazočnosti radnika uslijed bolesti ili ozljede,
- podnošenja žalbe, tužbe ili sudjelovanja radnika u postupku protiv poslodavca,
- obraćanja radnika nadležnim tijelima državne vlasti,
- obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama i nadležnim tijelima državne vlasti

Članak 83.

Otkaz radnika i poslodavca mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Radnik ne mora obrazložiti zašto otkazuje ugovor o radu.

Dostavljanje otkaza poslodavca radniku obavlja se u pravilu neposrednim uručanjem otkaza radniku u poslovnim prostorima poslodavca, za vrijeme radnog vremena, uz naznaku datuma i uz potpis radnika da je pismeno primio.

Članak 84.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće

2. korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama

3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti

4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.

Otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Članak 85.

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a na radniku samo ako je ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Članak 86.

Ugovorom o radu ugovara se trajanje otkaznog roka u slučaju redovitog otkaza.

Članak 87.

U slučaju da trajanje otkaznog roka u slučaju redovitog otkaza nije ugovoreno ugovorom o radu primjenjuju se zakonske odredbe o najmanjem trajanju otkaznog roka.

Članak 88.

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

Članak 89.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana ako on za to ima osobito važan razlog.

Radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Članak 90.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće četiri sata tjedno biti odsutan s rada radi traženja novog zaposlenja, ali se navedeno pravo ostvaruje temeljem prethodnog dogovora s poslodavcem o vremenu kada se to pravo može iskoristiti.

Članak 91.

Poslodavac, ako za to ima opravdan razlog, može radniku otkazati postojeći ugovor o radu uz istovremenu ponudu sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima- otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora.

O ponudi poslodavca za sklapanje Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik je dužan izjasniti se u roku od (8) osam dana od dana dostave ponude.

Članak 92.

Ako radnik prihvati ponudu poslodavca za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, svejedno zadržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost otkaza.

Rok za ostvarivanje sudske zaštite prava iz radnog odnosa iz članka 133. Zakona o radu teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenih uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi

odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Članak 93.

U slučaju kada poslodavac otkáže ugovor o radu, a sud utvrdi da takav otkaz nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, dan prestanka radnog odnosa radnika kao i visinu naknade štete utvrđuje sud na zahtjev radnika u skladu sa zakonom, a ovisno o trajanju radnog odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika, a donošenje odluke o prestanku radnog odnosa može inicirati i sam poslodavac ako postoje okolnosti zbog kojih nastavak radnog odnosa opravdano nije moguć.

Visina naknade štete ne može biti manja od tri (3) niti veća od osam (8) prosječnih mjesečnih plaća radnika isplaćenih u posljednja tri mjeseca.

Članak 94.

Otpremnina je novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada.

Pravo na otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, kao niti radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Ukupan iznos otpremnine svakog pojedinog radnika ovisi o duljini trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

Ako je radni odnos radnika trajao:

- od dvije do deset godina- radnik ima pravo na otpremninu u visini od 12 prosječnih mjesečnih bruto plaća isplaćenih u posljednja tri mjeseca
- od deset do petnaest godina- radnik ima pravo na otpremninu u visini od 14 prosječnih mjesečnih bruto plaća isplaćenih u posljednja tri mjeseca
- preko 15 godina- radnik ima pravo na otpremninu u visini od 16 prosječnih mjesečnih bruto plaća isplaćenih u posljednja tri mjeseca

Ukupan iznos otpremnine ne može prelaziti neto iznos od 40.000,00 eura.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, a poslodavac mu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije ne

može osigurati obavljanje poslova za koje je radno sposoban, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu propisanom ovim člankom, ali ponovno ne u iznosu višem od 40.000,00 eura.

Ako radnik iz prethodnog stavka odbije obavljanje poslova za koje je radno sposoban, ima pravo na otpremninu pod jednakim uvjetima kao i svi ostali radnici.

VIII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 95.

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

Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom za radne sporove.

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

Članak 96.

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

Članak 97.

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

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismenih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se u pravilu neposrednim uručenjem radniku u poslovnim prostorima poslodavca, za radnog vremena, uz naznaku datuma i uz potpis radnika da je pismeno primio.

Članak 98.

Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz prethodnog članka dostavljaju se preporučenom poštanskom pošiljkom s povratnicom na adresu stanovanja radnika koju je radnik prijavio poslodavcu. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio radnik osobno ili punoljetni član radnikovog kućanstva.

Ako dostava ne uspije na način iz stavka 1. ovog članka te ako radnik odbije primitak, ne podigne pošiljku ili se pošiljka vrati s naznakom „nepoznata adresa,“ i sl., dostava se obavlja isticanjem odluke na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od osam (8) dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči, smatra se da je dostava uredno izvršena.

Članak 99.

Odluke poslodavaca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava radnika ili utvrđenje da je odluka konačna i protiv nje nema pravnog lijeka.

IX. NAKNADA ŠTETE

Članak 100.

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

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

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni, te štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

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

Članak 101.

Štetne radnje i naknade štete za prouzročene štetne radnje određuju se na sljedeći način:

- oštećenje računala, službenog mobitela i sl.- iznos od 700,00 eura
- oštećenje radnog stola, stolice, uredskog inventara- 300,00 eura

U slučaju da je šteta uzrokovana štetnom radnjom mnogo veća od unaprijed utvrđenog iznosa naknade poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Članak 102.

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

Odluku temeljem prethodnog stavka donosi Direktor Društva.

Članak 103.

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

Članak 104.

Potraživanje naknade uzrokovane štetom zastarijeva za tri (3) godine računajući od dana saznanja za štetu i počinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet (5) godina od dana nastanka štete.

X. PRAVO RADNIKA NA SUDJELOVANJE U ODLUČIVANJU

Članak 105.

Radnici u Društvu imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima u skladu sa Zakonom o radu.

XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 106.

Radnik ne smije bez odobrenja Društva za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, Društvo može u roku od tri (3) mjeseca od dana saznanja za sklapanje posla, odnosno pet (5) godina od dana sklapanja posla, postaviti jedan od slijedećih zahtjeva prema radniku:

- od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete,
- tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za račun Društva,

- tražiti da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla,
- da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

Društvo nema prava utvrđena u stavku 2. ovog članka u slučaju da je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa bilo općepoznato da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a Društvo nije od njega zahtijevalo da se prestane baviti tim poslovima.

Društvo može opozvati odobrenje iz stavka 1. i 3. ovog članka poštujući pri tome ugovoreni rok za otkaz Ugovora o radu.

Članak 107.

U cilju zaštite opravdanih poslovnih interesa Društva, Društvo i radnik mogu ugovorom o radu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, ali ne duže od dvije (2) godine od dana prestanka radnog odnosa, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Društvom, te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Društvom.

U slučaju ugovaranja zabrane utakmice iz prethodnog stavka Društvo se obvezuje po prestanku ugovora o radu radniku krajem svakog kalendarskog mjeseca isplaćivati naknadu u iznosu polovice prosječne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Visina naknade plaće iz prethodnog stavka usklađuje se s kretanjem prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

Članak 108.

Ugovor o zabrani utakmice ne smije se zaključiti kako bi istim nerazmjerno u odnosu na poslovne interese Društva ograničavao rad i napredovanje radnika, ne smije se sklopiti s maloljetnikom niti radnikom koji u trenutku sklapanja tog ugovora prima manju plaću od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

Članak 109.

Ako radnik otkaže ugovor o radu izvanrednim otkazom stoga što je Društvo teško povrijedilo obvezu iz Ugovora o radu, ugovorna zabrana utakmice prestaje važiti ako u roku od mjesec dana od dana prestanka ugovora o radu radnik pismeno izjavi da se ne smatra vezanim tim ugovorom.

Članak 110.

Ugovorna zabrana utakmice prestaje važiti i kada Društvo otkáže ugovor o radu nemajući za to temeljem zakona i ovog Pravilnika opravdane razloge, osim ako Društvo u roku od petnaest (15) dana od otkaza ugovora obavijesti radnika da će mu za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja plaćati naknadu u iznosu polovice prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku tijekom tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Visina naknade plaće iz prethodnog stavka usklađuje se s kretanjem prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

Članak 111.

Društvo se može osloboditi obveze plaćanja naknade ako pisano obavijesti radnika da odustaje od ugovorne zabrane natjecanja.

Odustanak iz prethodnog stavka oslobađa Društvo plaćanja naknade po isteku tri mjeseca od dana dostave radniku izjave o odustanku od ugovorne zabrane natjecanja.

Članak 112.

Za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja može se ugovoriti ugovorna kazna te navedeno mora biti sastavni dio ugovora o radu.

Ako je za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja predviđena samo ugovorna kazna, poslodavac može, u skladu s općim propisima obveznoga prava, tražiti samo isplatu te kazne, a ne i ispunjenje obveze ili naknadu veće štete.

Ugovorna kazna iz stavka 1. ovoga članka može se ugovoriti i za slučaj da poslodavac ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja, ako je u vrijeme sklapanja takvog ugovora radnik primao plaću veću od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

2. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 113.

Posebni pravilnici o radu kojima poslodavac može potanje urediti određeno područje radnih odnosa (sistematizacija poslova i sl.) čine sastavni dio ovog Pravilnika.

Članak 114.

Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na jednak način i prema jednakom postupku u skladu s kojim je donesen.

Članak 115.

Za slučajeve koji nisu utvrđeni ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

U slučaju da su neke odredbe ovog Pravilnika u suprotnosti sa Zakonom o radu, neposredno će se primjenjivati odredbe Zakona o radu.

Članak 117.

Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca.

Ovaj je Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči Društva dana 01. siječnja 2025. godine te stupa na snagu s istim danom.

U Lepoglavi, 01. siječnja 2025. godine

Direktor Društva TKIC-a d.o.o.

Kristijan Bizek, mag. cin.

