

VIRA d.o.o.

Trg slobode 1, Višnjan

OIB: 71086803907

IBAN: HR81 2380 0061 1100 1500 5

Registrirano na Trgo.sudu u Rijeci, Stalna služba u Pazinu, MBS: 130008861, Temeljni kapital: 3.820.630,00 eur, uplaćen u cijelosti. Direktor: Mario Nad



Temeljem članka 26. Zakona o radu („Narodne Novine“ 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22, 46/23, 64/23 dalje: ZOR) direktor društva VIRA d.o.o., OIB: 71086803907, Trg slobode 1, Višnjan (u daljnjem tekstu: Poslodavac), dana 3. travnja 2026. godine donosi ovaj

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu uređuju se međusobna prava i obveze radnika trgovačkog društva VIRA d.o.o. (dalje u tekstu: Poslodavac) u svezi s radom i to: zaštita dostojanstva radnika, sklapanje i prestanak ugovora o radu, trajanje godišnjeg odmora, ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i ostala pitanja vezana uz rad.

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na radnike i ostale rukovodeće osobe koje su sklopile Ugovor o radu po Zakonu o radu, na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca, na drugom mjestu koje odredi Poslodavac, ili kod kuće, ako prava i obaveze pojedinog radnika nisu povoljnije utvrđena Ugovorom o radu ili Zakonom o radu.

Članak 3.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito utvrđeno ugovorom o radu i ovim Pravilnikom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo ako zakonom nije drugačije određeno.

Na slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu i Ugovora o radu.

U slučaju kada odredbe Ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovoga Pravilnika te odredbe postaju sastavni dio Ugovora o radu.

Članak 4.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom posla.

Poslodavac je uz puno poštovanje prava i dostojanstva svakog radnika, dužan izvršavati svoje ugovorne obaveze sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Poslodavca.

II. EVIDENCIJA O RADNICIMA ZAPOSLENIM KOD POSLODAVCA

Članak 5.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni. Evidencija o radnicima mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu onako kako je propisano u Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (NN 73/17).

Članak 6.

Evidencija o radnicima poslodavca sadrži najmanje sljedeće podatke:

- 1) ime i prezime,
- 2) osobni identifikacijski broj (OIB)
- 3) spol,

- 4) dan, mjesec i godinu rođenja,
- 5) državljanstvo,
- 6) prebivalište, odnosno boravište,
- 7) dozvolu za boravak i rad ili potvrdu o prijavi rada, ako ih je strani radnik obvezan imati,
- 8) stručno obrazovanje te posebne ispite i tečajeve koji su uvjet za obavljanje posla (uključujući licence, certifikate i sl.),
- 9) datum početka rada,
- 10) naznaku radi li se o ugovoru iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu te broj radnih sati koje će radnik raditi temeljem takvog ugovora, kao i suglasnost poslodavca kod kojeg radnik radi u punom radnom vremenu ili poslodavca kod kojih radnik u nepunom radnom vremenu radi četrdeset sati tjedno,
- 11) trajanje rada u inozemstvu, država i mjesto rada, u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo,
- 12) trajanje privremenog ustupanja radnika u povezano društvo, sjedište i mjesto rada ustupljenog radnika te država poslovnog nastana povezanog društva, u slučaju ustupanja u inozemstvo,
- 13) naznaku radi li se o poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem i kako,
- 14) mjesto rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- 15) ugovoreno tjedno radno vrijeme, određeno puno radno vrijeme, odnosno propisano skraćeno radno vrijeme u satima,
- 16) vrijeme mirovanja radnog odnosa, neplaćenog dopusta, roditeljskih i roditeljskih dopusta ili korištenja drugih prava u skladu s posebnim propisom,
- 17) datum prestanka radnog odnosa,
- 18) razlog prestanka radnog odnosa.

Članak 7.

Osim podataka iz članka 6. Pravilnika, poslodavac je dužan voditi i druge podatke o kojima ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom (mirovinski staž do početka rada kod poslodavca, obavijest ili potvrda o trudnoći, majčinstvo, dojenje djeteta, status samohranog roditelja, status posvojitelja, profesionalna bolest, ozljeda na radu, profesionalna nesposobnost za rad, smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, invalidnost, invalidska mirovina zbog djelomičnog gubitka radne sposobnosti, za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu podatak o svakom drugom poslodavcu kod kojeg radnik radi u nepunom radnom vremenu i slično).

Osim evidencije o radnicima iz članka 6. Pravilnika, ako koristi njihov rad, poslodavac je dužan voditi i posebne evidencije o: radnicima koje mu je privremeno ustupilo s njim povezano društvo, osobama koje se kod poslodavca nalaze na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa, redovitim studentima koji kod poslodavca rade posredstvom ovlaštenih studentskih centara, redovitim učenicima koji kod njega rade posredstvom ovlaštenih srednjoškolskih ustanova, redovnim učenicima ustanova za strukovno obrazovanje koji kod poslodavca pohađaju praktičnu nastavu i vježbe, osobama koje kod njega obavljaju rad za opće dobro u skladu s općim propisom.

Evidencija o osobama iz stavka 2. ovoga članka sadrži najmanje sljedeće podatke:

- 1) ime i prezime
- 2) osobni identifikacijski broj,
- 3) spol,
- 4) dan, mjesec i godinu rođenja,

- 5) prebivalište, odnosno boravište,
- 6) naziv ugovora ili akta temeljem kojeg osoba iz stavka 2. ovoga članka radi kod poslodavca, te dokaz o udovoljavanju propisanim uvjetima za obavljanje tih poslova,
- 7) mjesto rada
- 8) datum početka rada,
- 9) datum prestanka rada.

Poslodavac evidenciju o radnicima iz članka 6. Pravilnika, počinje voditi datumom zasnivanja radnog odnosa i ažurno je vodi do prestanka radnog odnosa te istu čuva kao dokumentaciju trajne vrijednosti.

Poslodavac evidenciju o osobama iz članka 7. Pravilnika, počinje voditi datumom početka rada osoba iz članka 7. ovog Pravilnika kod poslodavca i ažurno je vodi do prestanka rada tih osoba kod poslodavca te istu čuva najmanje šest godina od dana prestanka njihovog rada. Evidencija o radnicima može se voditi u pisanom ili u elektroničkom obliku.

Članak 8.

Svaku promjenu podataka iz članka 6. ovog Pravilnika koju Poslodavac unosi temeljem izjave, obavijesti i slično ili temeljem osobnih dokumenata ili isprava, radnik je dužan prijaviti Poslodavcu odmah, a najkasnije u roku od osam dana od dana nastanka promjene.

Članak 9.

Evidencija o radnom vremenu radnika sadrži najmanje sljedeće podatke:

- 1) ime i prezime radnika,
- 2) datum u mjesecu,
- 3) početak rada,
- 4) završetak rada,
- 5) vrijeme i sate zastoja, prekida rada i slično do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran,
- 6) ukupno dnevno radno vrijeme,
- 7) sate terenskog rada,
- 8) sate pripravnosti,
- 9) vrijeme nenazočnosti na radu:
 - sate korištenja odmora (dnevnog, tjednog i godišnjeg),
 - neradne dane i blagdane utvrđene posebnim propisom,
 - sate spriječenosti za rad zbog privremene nesposobnosti za rad,
 - sate plaćenih dopusta,
 - sate nenazočnosti u tijeku dnevnog rasporeda radnog vremena po zahtjevu radnika,
 - sate nenazočnosti u tijeku dnevnog rasporeda radnog vremena u kojima radnik svojom krivnjom ne obavlja ugovorene poslove,
 - sate provedene u štrajku,
 - sate isključenja s rada.

Članak 10.

Osim podataka iz članka 9. Pravilnika, Poslodavac je dužan voditi i posebne podatke o radnom vremenu od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom (sate rada noću, prekovremeni rad, smjenski rad, dvokratni rad, rad u dane blagdana ili neradnih dana utvrđene posebnim propisom i slično).

Poslodavac je dužan evidenciju o radnom vremenu imati u poslovnom prostoru, odnosno na mjestu rada radnika.

Poslodavac je dužan u evidenciji radnog vremena voditi samo podatke iz članka 9. Pravilnika koji su ostvareni u razdoblju, odnosno mjesecu za koje se plaća ili naknada plaće isplaćuje.

Poslodavac evidenciju iz članka 9. Pravilnika vodi za obračunsko razdoblje koje je utvrđeno za isplatu plaće.

Evidencija se mora voditi uredno, razumljivo i ažurno, a poslodavac je obvezan istu popuniti najkasnije sedmog dana od dana za koji se podaci popunjavaju.

Članak 11.

Podaci o radnom vremenu vode se pisano na papiru ili u elektroničkom obliku, pri čemu se mogu koristiti odgovarajuće kratice s jasnim pojašnjenjem značenja istih te se čuvaju najmanje četiri godine. Radnik ima pravo uvida u evidenciju podataka o radnicima i podataka o radnom vremenu.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 12.

O izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa odlučuje Direktor Društva.

Članak 13.

Radni odnos se zasniva sklapanjem Ugovora o radu, koji mora sadržavati sve elemente propisane Zakonom o radu.

Ugovor je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile s bitnim sastojcima ugovora.

Ako Ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom Ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne 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.

Poslodavac je dužan dostaviti tijelu nadležnom za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom osiguranju, u elektroničku bazu podataka, podatke o radniku, kao i sve promjene podataka do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa, na način, u sadržaju i u roku propisanim posebnim propisom o mirovinskom osiguranju.

Članak 14.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu. Ugovor o radu u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati odredbe o:

- 1) strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- 2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- 3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koji se radnik zapošljava ili kratak opis ili popis poslova,
- 4) danu početka rada,
- 5) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora na određeno vrijeme,

- 6) trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, odnosno načinu određivanja njegova trajanja,
- 7) otkaznim rokovima kojih se radnik i Poslodavac moraju pridržavati, odnosno način određivanja tih rokova,
- 8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- 9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna. Umjesto odredbi iz točke 6., 7., 8. i 9. ovog članka može se u Ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na direktnu primjenu ovog Pravilnika, odgovarajući zakon ili druge propise koji uređuju ta pitanja.

Članak 15.

Ugovor o radu može se sklopiti kao ugovor o radu na određeno vrijeme i kao ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 16.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen navedenim Zakonom.

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

Članak 17.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti, smatra se :

- sezonski posao,
- zamjena privremeno nenazočnog radnika,
- vremenski i stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju opsega poslova,
- obavljanju privremenih poslova za koje poslodavac ima iznimnu potrebu,
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata,
- sudjelovanju na vremenski ograničenim projektima,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

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

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz prethodnog stavka ovoga članka, smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

Pod pojmom povezanih poslodavaca iz prethodnog stavka ovoga članka, smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa. Iznimno od stavaka 1. i 2. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

- 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
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga, dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Istekom roka od tri godine iz prethodnih stavaka ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

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.

Članak 18.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog Ugovorom, odnosno prestankom okolnosti koje su uvjetovale njegovo sklapanje.

Ako radnik ostane raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je Ugovor sklopljen, smatra se da je radnik sklopio Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Radnik koji je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme ima sva prava i obaveze kao i radnik koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 19.

Pri sklapanju Ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz Ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje onih osoba s kojima radnik dolazi u dodir obavljajući svoje poslove.

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

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovoga članka snosi Poslodavac.

Članak 20.

Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac mora omogućiti radniku da se upozna s propisima o radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom na radu.

Članak 21.

Posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa u svakom pojedinom slučaju utvrđuje Direktor Društva. Kao posebni uvjeti mogu se utvrditi:

- stručna sprema,
- posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla,
- radno iskustvo,
- položen određeni ispit,
- ostala posebna znanja s obzirom na usku specijalnost radnog mjesta.

Članak 22.

Provjeru znanja, sposobnosti i vještina za obavljanje određenih poslova radnika pri sklapanju Ugovora o radu obavlja Direktor Društva ili od njega ovlaštena osoba.

Pod znanjima, sposobnostima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koji su potrebni radi uspješnog i potpunog obavljanja posla.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Članak 23.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad utvrđuje se Ugovorom o radu u trajanju od najduže šest mjeseci.

Iznimno od prethodne odredbe ovog članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegovog trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. Zakona o radu.

Trajanje probnog rada radnika u svakom pojedinom slučaju utvrđuje Direktor Društva.

Ako je ugovoren probni rad radnika otkazni rok tijekom probnog rada iznosi najmanje sedam dana.

Ako su radnik i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu, radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. Zakona o radu, te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. Zakona o radu.

Članak 24.

Poslodavac će radniku omogućiti, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

Članak 25.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala Poslodavac može zaposliti kao pripravnika (u daljnjem tekstu: pripravnik).

Pripravnik se osposobljava za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 26.

Pripravnika osposobljava za rad osoba koju je odredio Direktor Društva.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 27.

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

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad se primjenjuju 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.

V. RADNO VRIJEME

Članak 28.

Puno radno vrijeme ne smije biti duže od 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana (od ponedjeljka do petka).

Početak i završetak radnog vremena utvrđuje Poslodavac svojom Odlukom, a posebno s obzirom na prirodu posla.

Dnevno radno vrijeme iznosi 8 sati.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac pisanom Odlukom.

Članak 29.

S radnikom se može sklopiti Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada opseg i priroda posla odnosno organizacija rada zahtijeva rad u nepunom radnom vremenu.

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.

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. Zakona o radu te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem, ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca, pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja radnika s poslodavcem, na prava i obveze radnika i poslodavca će se na odgovarajući način primijeniti odredbe Zakona o radu koje uređuju zakonsku zabranu natjecanja.

Ako je zahtjev matičnog poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.

Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom, mora sadržavati podatke iz članka 15. stavka 1. Zakona o radu.

Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili na neodređeno vrijeme. Na ugovor o dodatnom radu sklopljenom na određeno vrijeme, ne primjenjuju se odredbe članka 12. Zakona o radu.

Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno.

Ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu utvrđen kao nejednaki, tjedno radno vrijeme u dodatnom radu smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je ovim Zakonom dozvoljen.

Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od šest uzastopnih mjeseci ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dozvoljen.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od šest mjeseci iz stavaka 6. i 7. ovoga članka.

Nejednaki raspored radnog vremena u dodatnom radu dozvoljen je pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 9. ovoga članka.

Na ugovor o dodatnom radu ne primjenjuju se odredbe članka 67. Zakona o radu.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u dodatnom radu, smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, božićnica i sl.) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu s drugim poslodavcem, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Na radnika koji na temelju ugovora o dodatnom radu radi za drugog poslodavca se, radi osiguranja uvjeta rada, na odgovarajući način primjenjuje odredba članka 63. stavaka 1., 2. i 3. Zakona o radu.

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

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

Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka Ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanja 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 njega postoje mogućnosti za takvu vrstu rada.

Članak 30.

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

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

Članak 31.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim slučajevima prijeke potrebe, radnik na zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog, odnosno od nepunog radnog vremena, ali najviše do deset sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje. Ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika određenog poslodavca prelazi deset posto ukupnoga radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu mora se obavijestiti inspektor rada u roku od osam dana od dana nastupa neke od navedenih okolnosti.

Ako inspektor rada posumnja da prekovremeni rad štetno utječe na zdravlje, radnu sposobnost i sigurnost radnika, odredit će rok u kojem Poslodavac o tome mora pribaviti nalaz i mišljenje liječnika ovlaštenog posebnim propisom.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, može raditi prekovremeno samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile. Izjavu o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se Direktor Društva.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Članak 32.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na dnevni odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Vrijeme odmora iz stavke 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

Radnik mora pravo na dnevni odmor uskladiti sa prirodom posla Poslodavca.

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

Članak 33.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 32. ovog Pravilnika.

Tjedni odmor radnik će koristiti nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Članak 34.

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

Ništetno je odricanje od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 35.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđeno člankom 34. ovog Pravilnika povećava se:

- prema stručnoj spremi:

VSS i više - 4 dana

VŠS - 3 dana

SSS - 2 dana

Ostali - 1 dan

- prema radnom stažu:

od 0 do 5 godina - 1 dan

od 5 do 10 godina - 2 dana
od 10 do 15 godina - 3 dana
od 15 do 20 godina - 4 dana
od 20 do 25 godina - 5 dana
od 25 do 30 godina- 6 radnih dana
iznad 30 godina – 8 dana

• prema posebnim socijalnim uvjetima:

Invalid -3 radna dana

Roditelj, posvojitelj ili skrbnik djeteta s teškoćama u razvoju -3 radna dana

Samohrani roditelj -2 radna dana

Roditelj, posvojitelj ili skrbnik djeteta za svako malodobno dijete- 1 radni dan

Bez obzira na ukupno trajanje godišnjeg odmora prema kriterijima iz ovog članka, godišnji odmor ne može trajati dulje od 30 dana.

Članak 36.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način propisan člankom 34. ovog Pravilnika nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 34. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 34. i članka 35. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 34. i 35. ovog Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

Poslodavac koji je radniku iz stavka 3. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada.

Članak 37.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 38.

U slučaju prestanka Ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se, sukladno odredbi članka 37. ovoga Pravilnika, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 39.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drukčije ne dogovori.

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

Članak 40.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 39. stavka 2. ovoga Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće 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 roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Članak 41.

Raspored (plan korištenja godišnjeg odmora) utvrđuje Poslodavac.

Poslodavac će vrijeme godišnjih odmora za sve radnike utvrditi planom korištenja godišnjih odmora kojeg će obznaniti do 30. lipnja tekuće godine te o rasporedu obavještava radnike.

Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

Prije navedenog roka, godišnji odmori odobravaju se iznimno na pojedinačni zahtjev radnika. Radnik mora molbu za odobrenje godišnjeg odmora predati najkasnije 7 dana prije početka traženog godišnjeg odmora.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Članak 42.

Uprava Društva može odrediti da je radnik dužan javljati se odnosno ostati dostupnim tijekom trajanja dijela ili čitavog godišnjeg odmora, pa isti i prekinuti na zahtjev Poslodavca, ako se isto pokaže neophodnim zbog prirode posla koji obavlja Poslodavac. Svako postupanje radnika protivno ovoj odredbi teška je povreda radne obveze.

Članak 43.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, rođenjem djeteta, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji, dobrovoljno davanje krvi i to:

- za sklapanje braka - 5 radna dana
- zbog rođenja djeteta - 5 radna dana
- zbog smrti člana uže obitelji - 5 radna dana
- teška bolest djeteta ili roditelja- 3 radna dana
- smrt ostalih članova obitelji- 2 radna dana
- dobrovoljno davanje krvi- 1 radni dan

Pod darivanjem krvi iz prethodnog stavka smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnom propisom, uputila osobno davatelju krvi..

O namjeri darivanja krvi, radnik je dužan izvijestiti Poslodavca najmanje 3 dana unaprijed.

Članom uže obitelji iz stavka 1. ovoga članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu sporazumom sklopljenim između radnika i Poslodavca.

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

Radnici - dobrovoljni darivatelji krvi ostvaruju pravo na jedan slobodan dan s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a ostvaruju ga u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

Članak 44.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust za vrijeme kojeg prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

VII. ZAŠTITA ŽIVOTA; ZDRAVLJA; PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 45.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te prilagođavati promjenama okolinosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu u skladu sa Zakonom o radu i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća na radu.

Članak 46.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva.

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

Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti. Poslodavac, osoba iz stavka 3. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

Članak 47.

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

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

Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

U sporu između poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi, odgovarajući.

Ako poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 1. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Rodiljna i roditeljska prava radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

Poslodavac se obvezuje zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura takve uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u kontakt prilikom obavljanja svojih poslova, ako je takvo ponašanje neželjeno i štetno za radnika.

U cilju zaštite dostojanstva radnika Poslodavac će voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih mjesta, načinu kontrole radnika i imovine te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koji izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

Članak 48.

Svaku povredu radne obveze koja nastaje nepridržavanjem ovog pravilnika ili neizvršavanjem Ugovorom o radu preuzetih obveza prate određene mjere.

Mjere koje se mogu primijeniti protiv radnika koji je prouzročio povredu radne obveze jesu:

- usmena opomena i pisano upozorenje sukladno Zakonu o radu, u slučajevima koji se ocijene lakšim, ako se radi o jednokratnom blažem obliku uznemiravanja i ako postoje izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti,
- novčana kazna određena od strane Poslodavca,
- redoviti ili izvanredni otkaz Ugovora o radu, ako se radi o težem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ili o ponavljanju lakšeg oblika uznemiravanja.

Vrsta mjere koja se za povredu radne obveze radnika primjenjuje ovisi o učestalosti i intenzitetu počinjene povrede radne obveze.

VIII. PLAĆE I NAKNADE

Članak 49.

Poslodavac će radniku za njegov rad isplatiti plaću koja se može sastojati od:

- osnovne plaće,
- dodatnog-stimulativnog dijela plaće (bonus) i/ili
- posebne nagrade
- naknade za troškove prijevoza.

Članak 50.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen prema Ugovoru o radu i osnovice za izračun plaće Vrijednosti koeficijenata složenosti poslova radnog mjesta utvrđena je prema Pravilniku o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u trgovačkom društvu VIRA d.o.o.

Osnovica za obračun plaće utvrđena je posebnom odlukom. Osnovna plaća radniku se isplaćuje (pripada) za puno radno vrijeme i normalan učinak, pod kojim se podrazumijeva izvršavanje poslova koje radnik obavlja na temelju plana i programa rada, organizacije poslovanja te naputaka i odredbi Poslodavca.

Poslodavac može odrediti iznos stimulativnog dijela plaće koja se isplaćuje radniku ili se isti može unaprijed predvidjeti Ugovorom o radu. Iznos stimulativnog dijela plaće ograničava se propisima o porezu na dohodak

Posebna nagrada se dodjeljuje za specifične zasluge pojedinaca temeljene na posebno postignutom financijskom rezultatu ili nekom drugom uspjehu ocijenjenom kao iznimno važnim za Poslodavca.

Direktor Društva utvrđuje visinu i način isplate Posebne nagrade, Iznos naknade za troškove prijevoza, utvrđen je posebnom odlukom.

Članak 51.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec i to do petnaestog dana u mjesecu za protekli mjesec.

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

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz stavka 2. i 3. ovoga članka su ovršne isprave.

Članak 52.

Stimulativni dio plaće utvrđuje se sukladno Internom aktu o nagrađivanju zaposlenika, o čemu odlučuje Direktor Društva.

Stimulativni dio plaće (bonus) isplaćuje se na način koji odredi Direktor Društva.

Radnik ne ostvaruje pravo na stimulaciju ako Društvo nije poslovalo sa značajnom dobiti u godini za koju je stimulacije odobrena.

Članak 53.

Radniku se može isplatiti jednokratni dodatak na plaću, u vidu regresa za godišnji odmor, Božićnice, nagrade za djecu radnika do 15 godina starosti (Sveti Nikola), jubilarna nagrada.

Visinu dodatka i način isplate određuje Direktor Društva.

Članak 54.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove osnovne plaće:

- za vrijeme godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane Poslodavca,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i ovim Pravilnikom kada njime za pojedine slučajeve nije određena visina naknade u drugom iznosu.

Članak 55.

U slučaju odsutnosti s rada zbog privremene spriječenosti za rad (bolovanje) zaposleniku pripada naknada plaće sukladno pozitivnim propisima.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom ili drugim propisom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Radnik koji odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće, u visini kao da je radio, za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Za vrijeme bolovanja, radniku se isplaćuje naknada plaće u visini od 80% od zakonom određene osnovice ako je:

- privremeno nesposoban za rad zbog bolesti ili ozljede, odnosno radi liječenja ili medicinskih ispitivanja smješten u zdravstvenu ustanovu;
- privremeno nesposoban za rad zbog određenog liječenja ili medicinskog ispitivanja koje se ne može obaviti izvan radnog vremena.

Naknada plaće isplaćivat će se na teret poslodavca za prvih 42 dana bolovanja, a za rad radnika – invalida rada za prvih 7 dana bolovanja.

Nakon proteka navedenih rokova, naknada plaće se isplaćuje iz sredstava Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje u visini određenoj Zakonom o zdravstvenom osiguranju.

Naknada plaće u visini 100% od zakonom određene osnovice pripada zaposleniku u slijedećim slučajevima:

- za vrijeme bolovanja zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti;
- za vrijeme bolovanja zbog bolesti i komplikacija u svezi s trudnoćom i porođajem;
- za vrijeme korištenja obveznoga roditeljnog dopusta;
- za vrijeme njege oboljelog djeteta mlađeg od sedme godine života;
- za vrijeme bolovanja zbog transplantacije živog tkiva i organa u korist druge osobe.

Članak 56.

Radnik ima pravo na otpremninu u slučajevima i pod uvjetima propisanim zakonom. Prilikom odlaska u mirovinu radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od tri prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene službenicima i namještenicima u RH u prethodna tri mjeseca prije njihova umirovljenja.

Članak 57.

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće ili nekoga njezinog dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

Članak 58.

Svaki odlazak radnika na službeni put izvan mjesta sjedišta Poslodavca mora pismeno odobriti Direktor Društva.

Radnik koji je upućen na službeno putovanje u zemlji ima pravo na dnevnicu i na naknadu putnih troškova.

Puni iznos dnevnice se utvrđuje do svote koja je aktom ministra financija određena kao neoporeziva.

Radniku koji je na službenom putovanju u zemlji pripada dnevnicu u punom iznosu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena preko 24 sata, a duže od 12 sati. Pola dnevnice priznaje mu se ako je putovanje trajalo 8 do 12 sati.

Radniku se priznaju putni troškovi u iznosu ostvarenog prijevoza sredstvima javnog prometa od mjesta stanovanja, odnosno sjedišta Poslodavca, do mjesta u koje je upućen na službeno putovanje.

Naknada troškova prijevoza na posao isplaćuje se radniku za najjeftinije sredstvo javnoga prijevoza.

Članak 59.

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

Puni iznos terenskog dodatka utvrđuje se do svote koja je aktom ministra financija određena kao neoporeziva.

Visinu terenskog dodatka utvrđuje Direktor Društva.

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

Članak 60.

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

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se zbog pokrića povećanih troškova života ili djelomičnog pokrića tih troškova a odobrava se do iznosa koji je propisan kao neoporeziv.

Dnevnice, naknade za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Članak 61.

Poslodavac može posebnom pisanom odlukom ili putnim nalogom odobriti radniku korištenje privatnog automobila u službene svrhe, uz naknadu troškova prema uobičajenom poslovanju. Naknada troškova korištenja privatnog osobnog vozila u službene svrhe obračunava se u visini od 0,50 eura po prijeđenom kilometru.

Članak 62.

Radniku se može odobriti korištenje automobila Poslodavca za obavljanje radnih zadataka.

Korištenje službenog automobila može odobriti isključivo Direktor Društva pismenom odlukom u kojoj će se navesti svrha i trajanje korištenja.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini od 0,12 eura po prijeđenom kilometru, razmjerno evidenciji prisutnosti na radu.

Radniku pripada pravo na naknadu putnog troškova, pod uvjetom da je udaljenost od mjesta stanovanja do mjesta rada veća od 2 km.

Udaljenost od radnikova mjesta stanovanja do mjesta rada utvrđuje se na osnovi kartografske mape HAK-a, kao najkraća ruta bez naplate cestarine.

IX. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 63.

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

Pravo Poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 64.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) smrću radnika,
- 2) smrću poslodavca fizičke osobe ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima,
- 3) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- 4) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- 5) sporazumom radnika i Poslodavca,
- 6) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
- 7) otkazom,
- 8) odlukom nadležnog suda.

Članak 65.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku Ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac. Sporazum o prestanku Ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

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

Sporazum o prestanku Ugovora o radu potpisuje radnik i Poslodavac, odnosno osoba koju on ovlasti.

Članak 66.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Članak 67.

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

- 1) Poslovno uvjetovani otkaz - ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga.
- 2) Osobno uvjetovani otkaz - ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti
- 3) Otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika - ako radnik krši obveze iz radnog odnosa
- 4) Ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu)

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

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu, radniku na istim poslovima zaposliti drugog radnika. Ako prije isteka ovog roka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje Ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Takav otkaz je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje navedenih okolnosti ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 4. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Ugovor o radu osobe iz stavka 4. ovoga članka, prestaje smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom poslovanja po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra. Ugovor o radu osobe iz stavka 4. ovoga članka, tijekom provedbe postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom, može se otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga.

Radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Na način iz stavka 8. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 11. ovoga članka, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 11. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

Članak 68.

Poslodavac će radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj kršenja obveza iz radnog odnosa, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

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

Članak 69.

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

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

Članak 70.

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

Članak 71.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati.

Članak 72.

Otkaz mora imati pisani oblik. Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 73.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza Ugovora o radu. Iznimno od stavka 1. ovoga članka, 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 trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, 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 roditeljskim i roditeljskim potporama
- privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
- vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, 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 ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Iznimno od stavka 5. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika, kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijekom otkaznog roka.

Iznimno, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršених 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Članak 74.

Redoviti otkaz Ugovora o radu prestaje istekom otkaznog roka koji iznosi najmanje:

- 1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- 3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- 5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok povećava se za dva tjedna radniku koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo neprekidno dvadeset godina ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

Radniku kojem se Ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovog članka.

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

Članak 75.

Ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca od roka određenog u stavku 1. članka 74. ovog Pravilnika, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

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

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

Članak 76.

Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao.

Radnik koji osporava dopuštenost otkaza može tražiti da sud privremeno, do okončanja spora, naloži njegovo vraćanje na posao.

Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika, ovisno o trajanju radnog odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Odluku iz stavka 3. ovoga članka sud može donijeti i na zahtjev poslodavca, ako postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nije moguć.

Poslodavac i radnik mogu zahtjev za prestanak ugovora o radu, na način iz stavaka 3. i 4. ovoga članka, podnijeti do zaključenja glavne rasprave pred sudom prvog stupnja.

Članak 77.

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

Članak 78.

U slučaju kada radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina se ne smije odrediti u visini manjoj od jedne trećine prosječne mjesečne plaće, koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka Ugovora o radu.

Otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

XI. TAJNOST PODATAKA RADNIKA I POSLOVNIH PODATAKA POSLODAVCA

Članak 79.

Radnik će tijekom trajanja Ugovora o radu te po prestanku radnog odnosa poštivati i čuvati kao tajnu sve informacije u bilo kojem obliku, pismenom ili drugom, a koje se odnose na ugovore, organizaciju, klijente, strateške planove kao i sva druge informacije koje se odnose na poslodavčevu djelatnost, a za koje se može očekivati da su radniku poznati.

Poslodavac se mora prethodno suglasiti sa svim izjavama ili objavama koje bi radnik mogao napraviti a koje mogu imati utjecaja na poslovne interese Poslodavca.

Radnik neće imati niti zadržati u svom vlasništvu odnosno posjedu, nikakvu dokumentaciju ili korespondenciju odnosno njihove kopije do kojih je došao u okviru obavljanja svojih radnih zadataka za vrijeme trajanja radnog odnosa.

Po prestanku radnog odnosa radnik je dužan predati Poslodavcu bilo koju imovinu koja bi se mogla naći u posjedu radnika, uključujući svu korespondenciju, bilješke, podatke, software, dokumente i bilo kakve optičke ili elektronske nosače podataka vezane za poslove Poslodavca.

Radnik je odgovoran za kršenje obveza iz ovog članka.

Poslodavac će podatke koje je prikupio o svojim radnicima čuvati kao poslovnu tajnu te će ih obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnih odnosa sukladno pozitivnim propisima.

XII. NAKNADA ŠTETE

Članak 80.

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

Članak 81.

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

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

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

Članak 82.

Visina štete određuje se na osnovi knjigovodstvene vrijednosti stvari ili procjenom vrijednosti oštećenih stvari. Procjena vrijednosti oštećenih stvari vrši se vještačenjem.

Članak 83.

Poslodavac može odlukom koja se objavljuje na oglasnoj ploči Društva propisati novčane kazne za lakša kršenja radnih obaveza i radne discipline (kašnjenja na posao, neodgovoran odnos prema imovini društva, neodgovarajući odnos prema strankama, itd.).

Poslodavac može za učestala kršenja radne discipline radniku izreći pisanu opomenu koja ima značaj pisanog upozorenja iz Zakona o radu kojim se radnika upozorava na mogućnost otkaza Ugovora o radu.

Članak 84.

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.

Članak 85.

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

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

Članak 86.

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

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

Članak 87.

U slučaju da radnik krši svoje obveze iz radnog odnosa, Poslodavac će postupiti u skladu sa Zakonom o radu.

Kršenjem obveza iz radnog odnosa smatrat će se naročito:

- kašnjenje na posao,
- neuredno radno mjesto, a naročito ukoliko radnik učestalo nakon završetka svog radnog vremena ostavlja svoje radno mjesto neurednim,
- obavljanje neke druge komercijalne djelatnosti za vrijeme radnog vremena i u prostorima Poslodavca,
- nesavjesno obavljanje zadataka,
- nedolično ponašanje na radnom mjestu kojim se vrijeđa druge radnike ili klijente, kao učestalo psovanje, pljuvanje, fizički sukob i nedolična odjeća,
- odlazak na službeni put, godišnji odmor bez prethodno dobivenog odobrenja,
- alkoholiziranost na radnom mjestu ili rad pod utjecajem opojnih droga.

Svi gore navedeni razlozi predstavljaju razlog za otkazivanjem ugovora o radu.

XIII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 88.

Ovaj Pravilnik o radu stupa na snagu osmog dana od dana objave ovog Pravilnika na službenoj web stranici Poslodavca.

U Višnjaju, 03. travnja 2026. godine

KLASA: 025-04/26-01/01

UR.BROJ: 2163-38-5/1-26-1

DIREKTOR

Mario Nađ

Mario Nađ
VIŠNJIJSKI RAZVOJNA AGENCIJA
Trg slobode 1, Višnjaj-Visignano
OIB 71086803907