

STAMBENO KOMUNALNO GOSPPODARSTVO d.o.o.

Ogulin, I. G. Kovačića 8 – OIB 26211106548-

P R A V I L N I K O R A D U

P r o č i š ć e n i t e k s t

Ožujak 2025.

Temeljem čl. 26. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/14; 127/17; 98/19; 151/22; 46/23; 64/23.) i čl. 13. Potpunog teksta Izjave o usklađenju općih akata društva s ograničenom odgovornošću sa Zakonom o trgovačkim društvima, Uprava Stambeno komunalnog gospodarstva d.o.o. Ogulin, I. G. Kovačića 8 – OIB 26211106548 – dana 02. listopada 2023.g. donosi

P R A V I L N I K O R A D U

I Opće odredbe

Članak 1.

Pravilnikom o radu (u nastavku: Pravilnik) uređuje se organizacija rada u trgovačkom društvu Stambeno komunalno gospodarstvo d.o.o. Ogulin, kao i prava i obveze iz rada i u vezi s radom, materijalna prava radnika, a posebno:

- zasnivanje radnog odnosa,
- radno vrijeme i raspored radnog vremena,
- odmori i dopusti,
- materijalna prava radnika,
- sudjelovanje radnika u odlučivanju,
- zaštita zdravlja i sigurnosti na radu,
- način ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa,
- prestanak radnog odnosa,
- disciplinska odgovornost radnika,
- zaštita dostojanstva radnika i zabrana diskriminacije.

Članak 2.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike ovog Poslodavca, neovisno o tome da li su zaposleni na određeno ili neodređeno vrijeme, ili se radi o radnicima koji su ustupljeni na rad kod ovog Poslodavca.

Ako je neko pravo iz rada ili u vezi s radom različito uređeno Zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu, sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca, primjenjuje se za radnika povoljnije pravo.

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

Članak 3.

Pod pojmom „Poslodavac“ u ovom Pravilniku podrazumijeva se trgovačko društvo **Stambeno komunalno gospodarstvo d.o.o. Ogulin, I. G. Kovačića 8 – OIB 26211106548 - .**

Pod pojmom „Radnik“ podrazumijevaju se svi radnici koji su u radnom odnosu kod ovog Poslodavca.

Otklanjajući moguću rodnu neravnopravnost i/ili diskriminaciju po spolu, izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski spol.

Članak 4.

Radnik je obavezan savjesno i stručno obavljati poslove i radne zadatke radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu, a prema nalogima Uprave društva i neposrednog nadređenog, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese trgovačkog društva, pridržavati se pravila koja proizlaze iz organizacije rada i pravila struke.

Radnik je naročito obavezan:

- poslove i radne zadatke preuzete ugovorom o radu obavljati savjesno, proaktivno i stručno, a prema uputama ovlaštenih osoba Poslodavca, u skladu sa naravi i vrstom posla,
- poslove obavljati u skladu sa pravilima struke, u skladu sa važećim propisima, pravilima struke i pažnjom dobrog gospodara,
- pridržavati se propisa, općih akata poslodavca, etičkog kodeksa i uputa Poslodavca,
- racionalno i odgovorno koristiti sredstva rada,
- svojim ponašanjem ne remetiti kolegijalne odnose i pozitivnu radnu atmosferu.

Članak 5.

Za obavljeni rad Poslodavac je obavezan radniku isplatiti plaću.

Opis poslova i radnih zadataka pojedinog radnog mjesta reguliran je Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Broj bodova kojim se vrednuje određeno radno mjesto i koji su osnova obračuna plaće utvrđen je u Tarifi bodova, koja je sastavni dio Pravilnika o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Plaću radnika čini umnožak bodova sa vrijednošću boda, koju svojom odlukom utvrđuje Uprava Društva.

II Zasnivanje radnog odnosa

Članak 6.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanoj formi i mora sadržavati sve elemente propisane Zakonom.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan zakonom i općim aktima Društva, zasnovati radni odnos kod Poslodavca, ako ispunjava opće i posebne uvjete za rad na određenom radnom mjestu, a koji uvjeti su propisani sistematizacijom radnih mjesta.

Članak 7.

Radni odnos Uprave društva reguliran je Zakonom o trgovačkim društvima i osnivačkim aktom Društva, odnosno Potpunim tekstom Izjave o osnivanju društva s ograničenom odgovornošću sa Zakonom o trgovačkim društvima.

Uprava Društva imenuje se i razrješava odlukom Skupštine Društva.

Članak 8.

Poslodavac samostalno propisuje organizacijski ustroj Društva, njegove organizacijske dijelove, strukturu, broj izvršitelja za pojedino radno mjesto.

Poslodavac sklapa ugovor o radu sa radnikom koji ispunjava opće i posebne uvjete, ovisno o zahtjevima pojedinog radnog mjesta.

Kao posebni uvjeti može se odrediti: stručna sprema, radno iskustvo na pojedinim poslovima, posebna znanja i vještine (znanje stranog jezika, vozački ispit, određeni specijalistički ispiti, informatička znanja), posebna zdravstvena sposobnost, prethodno utvrđivanje zdravstvene sposobnosti, uvjerenje o nekažnjavanju.

Članak 9.

Pretpostavljena dobna granica za obavljanje svih poslova iz djelokruga rada Poslodavca je 18 (osamnaest) godina.

Malodobnici se mogu zapošljavati samo na onim poslovima i radnim zadacima i pod uvjetima koje propisuje nadležno ministarstvo rada i socijalne skrbi.

Radnik je dužan prije sklapanja ugovora o radu obavijestiti poslodavca o bolestima ili drugim okolnostima koje mu onemogućavaju ili ga ometaju u izvršavanju poslova i radnih zadataka koje preuzima sklapanjem ugovora o radu, kao i o onim činjenicama koje bi na bilo koji način ugrožavale ili ometale u radu druge radnike sa kojima dolazi u kontakt.

Članak 10.

Poslodavac je dužan odmah prilikom zapošljavanja omogućiti radniku uvid u opće akte Društva, te mu je najkasnije u roku od 8 (osam) dana dužan uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko osiguranje.

Poslodavac je obvezan radniku omogućiti rad na siguran način, sukladno posebnim propisima o zaštiti na radu.

Opremu i sredstva rada Poslodavac je dužan redovito održavati na način da osigura nesmetano obavljanje radnog procesa, te zaštititi život i zdravlje radnika i svih koji se zadržavaju u blizini.

Članak 11.

Poslodavac je dužan radniku sa kojim je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ako kod Poslodavca nema radnika sa kojim je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme na sistematiziranom radnom mjestu, Poslodavac je dužan radniku sa kojim je sklopio ugovor o radu na određeno radno vrijeme na tom radnom mjestu utvrđenom sistematizacijom, ponuditi sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, ukoliko isti zadovoljava sve uvjete radnog mjesta predviđene sistematizacijom.

Članak 12.

Poslodavac će omogućiti radniku školovanje, dodatno obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, a u skladu sa potrebama koje zahtjeva izvršavanje poslova i radnih zadataka na određenom radnom mjestu.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Poslodavca, uređuju se posebnim ugovorom, u skladu sa ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Članak 13.

Ako je stručni ispit, radno iskustvo ili neko drugo specifično znanje uvjet za obavljanje nekih poslova i radnih zadataka, Poslodavac može takvu koja je završila školovanje za takvo zanimanje, primiti u statusu pripravnika.

Pripravnički staž ne može trajati duže od 12 (dvanaest) mjeseci, ovisno o zahtjevima radnog mjesta, a pripravnik ostvaruje 85% plaće radnog mjesta na koje je raspoređen.

III Radno vrijeme, odmori i dopusti

Članak 14.

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

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Radno vrijeme raspoređeno je na 5 (pet) radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Radno vrijeme, grobara, vozača, radnika na održavanju javnih površina, pomoćnih radnika na odvozu otpada, radnika na odlagalištu otpada, kontrolora parkinga, ložara, radnika na sortirnici, organizirano je u preraspodijeljenom radnom vremenu u 6 radnih dana.

Za radnike koji rade u preraspodijeljenom radnom vremenu, način i organizacija rada utvrdit će se ugovorom o radu.

Rad u preraspodijeljenom radnom vremenu ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 15.

O rasporedu redovnog radnog vremena, kao i preraspodijeljenog radnog vremena, odlučuje Poslodavac.

Poslodavac donosi odluku o potrebi prekovremenog rada, u slučaju više sile, izvanrednih okolnosti i neočekivanog povećanja opsega poslova.

Prekovremeni rad radnika, zajedno sa redovnim radom, ne smije trajati duže od 50 (pedeset) sati tjedno.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Članak 16.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu ima pravo na dnevni odmor u trajanju od 30 (trideset) minuta.

Dnevni odmor ne može se koristiti prva dva sata na početku i zadnja dva sata na kraju radnog vremena.

Vrijeme korištenja dnevnog odmora mora biti organizirano na način koji osigurava nesmetano odvijanje procesa rada.

Ako proces rada ne dozvoljava prekid u trajanju od 30 minuta, radniku koji radi na takvim poslovima omogućuje se višekratno korištenje kraćih stanki.

Članak 17.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 12 (dvanaest) sati.

Nedjelja je dan tjednog odmora.

Radnici koji zbog prirode posla rade nedjeljom mogu tjedni odmor koristiti neki drugi dan u tjednu, u dogovoru sa Poslodavcem.

Članak 18.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 4 (četiri) tjedna.

Maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima ga, uz primjenu mjera zaštite i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 5 (pet) tjedana.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku korištenje godišnjeg odmora, u skladu sa organizacijom rada i potrebama nesmetanog odvijanja procesa rada, a radnik je dužan godišnji odmor koristiti.

Članak 19.

Radnik se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se umjesto korištenja godišnjeg odmora može ponuditi isplata novčane naknade, osim u slučajevima predviđenim zakonom, a sporazum o odricanju prava na godišnji odmor je ništavan.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora, dani plaćenog dopusta, blagdani i praznici, kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad (bolovanje).

Članak 20.

Ukupan broj dana godišnjeg odmora izračunava se za svakog pojedinog radnika zbrojem zakonski utvrđenog broja dana kojem se dodaju radni dani po slijedećim kriterijima:

1. Kriterij godina staža:

- | | |
|---------------------------|-----------------|
| - do 5 godina staža | - 2 radna dana |
| - od 5 – 10 godina staža | - 3 radna dana |
| - od 10 – 15 godina staža | - 4 radna dana |
| - od 15 – 20 godina staža | - 5 radnih dana |
| - od 20 – 25 godina staža | - 6 radnih dana |

Radnik koji navrší 30 (trideset) godina staža stječe pravo na maksimalni broj dana godišnjeg odmora, bez obzira na zbroj ostalih kriterija.

2. Kriterij stručne spreme:

- | | |
|-----------------------------|-----------------|
| - za VSS i direktora | - 5 radnih dana |
| - za VŠS i voditelji odjela | - 4 radna dana |
| - za SSS, VKV i KV | - 3 radna dana |
| - za NS i NK | - 2 radna dana |

3. Kriterij roditeljstva, samohranih roditelja i socijalno ugroženih kategorija:

- | | |
|---|----------------|
| - roditelj jednog djeteta do 7 godina starosti | - 3 radna dana |
| - roditelj dvoje ili više djece do 10 godina starosti | - 4 radna dana |

Kriterij roditeljstva za utvrđivanje dana godišnjeg odmora ima onaj roditelj preko kojeg je dijete/djeca osigurano u sustavu zdravstvenog osiguranja.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti duže od 32 (tridesetdva) radna dana, bez obzira na zbroj uvjeta.

Članak 21.

Radnik koji se prvi puta zaposli, ili između dva radna dana ima prekid duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.

Radnik može godišnji odmor koristiti u 2 (dva) dijela.

Prvi dio godišnjeg odmora mora trajati najmanje 2 (dva) tjedna.

Godišnji odmor koji je prenesen iz prethodne godine radnik može iskoristiti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Radnik ima pravo iskoristiti jedan dan godišnjeg odmora po vlastitom nahođenju i potrebama, ali o tome mora prethodno obavijestiti Poslodavca.

Članak 22.

Radnik ima pravo na korištenje razmjernog dijela godišnjeg odmora.

Razmjerni dio godišnjeg odmora utvrđuje se da se ukupni zbroj dana godišnjeg odmora podijeli sa 12, te se rezultat pomnoži sa brojem mjeseci koje je radnik radio kod Poslodavca, s time da se decimalni broj veći od 0,5 računa kao cijeli broj.

Članak 23.

Temeljem Plana korištenja godišnjih odmora Poslodavac dostavlja radniku rješenje o korištenju godišnjeg odmora za tekuću godinu, najkasnije 15 (petnaest) dana prije početka korištenja odmora.

Plan korištenja godišnjih odmora donosi se najkasnije do kraja svibnja tekuće godine.

Plan korištenja godišnjih odmora donosi se na temelju organizacijskih potreba i procjene Poslodavca, na način da osiguraju nesmetano odvijanje svih radnih procesa.

Članak 24.

Tijekom jedne kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust za osobne potrebe, u ukupnom trajanju od najduže 5 radnih dana, i to:

- | | |
|---|-----------------|
| 1. sklapanje braka i rođenje djeteta | - 3 radna dana |
| 2. smrt bračnog i izvanbračnog partnera, djeteta, roditelja, pastorka, djeteta na uzdržavanju, osobe koju je radnik prema zakonu dužan uzdržavati | - 5 radnih dana |
| 3. smrt braće, sestara, djedova, baka i roditelja bračnog druga | - 3 radna dana |
| 4. teške bolesti bračnog druga i djeteta | - 5 radnih dana |
| 5. selidba | - 3 dana |
| 6. elementarne nepogode u kojoj je radniku ozbiljno oštećena imovina | - 3 radna dana. |

Članak 25.

Radniku se na zahtjev može odobriti neplaćeni dopust, ukoliko dopuštaju potrebe Poslodavca i priroda posla, u trajanju od najviše 30 (trideset) dana u jednoj kalendarskoj godini.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa miruju.

Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta donosi Uprava Društva, i u njoj je obvezno navode pravne posljedice neplaćenog dopusta (prekid staža osiguranja, zdravstvenog osiguranja za radnika i članove obitelji osigurane po toj osnovi, neisplata plaće i sl.)

IV Plaće, naknade i ostala materijalna prava radnika

Članak 26.

Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće određenog radnog mjesta utvrđenoj brojem bodova u Tarifi poslova,
- dodatka na plaću za svaku navršenu godinu staža (minuli rad),
- uvećanje plaće za posebno uloženi trud i rezultate rada (stimulativni dio).

U smislu zakona i ovog Pravilnika, plaćom se smatra bruto plaća, koja uključuje zakonom propisane poreze i doprinose na plaću i iz plaće, porez na dohodak, prirez i neto plaću radnika.

Članak 27.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na određenom radnom mjestu predstavlja umnožak osnovice utvrđene brojem bodova i vrijednosti boda.

Složenost i opis poslova za svako radno mjesto utvrđeno je Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta sa pripadajućom Tarifom poslova (osnovica odnosno broj bodova).

Vrijednost boda utvrđuje Uprava Društva svojom odlukom.

Članak 28.

Poslodavac ne može isplaćivati plaću koja je niža od najniže, Zakonom propisane minimalne plaće.

Uz plaću Poslodavac je obavezan radniku uručiti obračun plaće koji sadrži sve elemente obračuna, poreza, prireza, doprinosa, obustava, olakšica i sl.

Obračun plaće je ovršna isprava.

Članak 29.

Kada radnik zbog više sile, nepredviđenih okolnosti, povećanog obima poslova i sl. radi prekovremeno, noću, u dane tjednog odmora ili praznika i blagdana propisanih Zakonom, ima pravo na uvećanje plaće:

- za noćni rad 30%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad nedjeljom ili dane tjednog odmora 50%
- za rad blagdanom 50%.
- rad subotom 25%.

Članak 30.

Za posebnu uspješnost i trud u radu, koji je mjerljiv rezultatima, efikasnošću i produktivnošću, radnik može ostvariti pravo na stimulativni dio plaće.

Visinu stimulativnog dijela za svakog pojedinog radnika i u svakom pojedinom slučaju utvrđuje Uprava društva svojom odlukom.

Visina stimulativnog dijela plaće može iznositi najviše 20% bruto plaće.

Pri donošenju odluke o isplati stimulativnog dijela plaće i njegovom iznosu uzimaju se u obzir kvaliteta izvršenog rada, ažurnost, stupanj kreativnosti i samostalnosti, doprinos koristi i poslovnom uspjehu Društva, odnos prema kolegama i strankama i slični kriteriji.

Radnika se može i penalizirati u slučajevima neizvršavanja, nepravovremenog izvršavanja poslova, kao i ostalih ponašanja koja su Poslodavcu počinila štetu, smanjenjem isplate bruto plaće do 20% bruto plaće.

Članak 31.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na plaću u visini njegove plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca prije korištenja godišnjeg odmora.

Za vrijeme privremene spriječenosti za rad do 42 dana radnik ima pravo na isplatu dijela plaće u visini 90% od prosječne bruto plaće u prethodnih 6 (šest) mjeseci, a preko 42 dana prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

Članak 32.

Plaća se isplaćuje najkasnije do 15-tog u mjesecu za prethodni mjesec.

Poslodavac je dužan plaću isplatiti u novcu.

Ako Poslodavac ne isplati plaću u roku iz st. 1. ovog članka, dužan je do kraja mjeseca u kojem isplata dospijeva radniku uručiti obračun iznosa plaće koju je dužan isplatiti.

Obračun iz st. 3. ovog članka je ovršna isprava.

Članak 33.

Radnik uz redovnu plaću ima pravo na slijedeća materijalna prava:

1. troškove prijevoza na posao i sa posla u visini cijene jednodnevne autobusne karte. Ukoliko u mjestu stanovanja radniku nije organiziran javni prijevoz, Poslodavac će isplatiti radniku najjeftiniju cijenu prijevoza koja mu omogućuje dolazak na posao;
2. novčana paušalna naknada za podmirivanje troškova prehrane u visini neoporezivog iznosa propisanog od Ministarstva financija;
3. pravo na isplatu dnevnice i naknadu troškova prijevoza kada je radnik upućen na službeni put u zemlji i inozemstvu;
4. pravo na isplatu jubilarne nagrade za svakih navršenih 10, 15, 20, 25, 30, 35 i 40 godina staža, u visini neoporezivog dijela kojeg propisuje Ministarstvo financija;
5. naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe u maksimalnom neoporezivom iznosu propisanom Ministarstva financija;
6. pravo na naknadu za korištenje godišnjeg odmora isplaćuje se u maksimalnom neoporezivom iznosu i to za radnike koji su u radnom odnosu kod Poslodavca efektivno radili najmanje 6 (šest) mjeseci;
7. pravo na prigodnu nagradu povodom božićnih i uskršnjih blagdana, u visini neoporezivog dijela propisanog od strane Ministarstva financija;
8. prigodni dar za djecu do 15 (petnaest) godina starosti za blagdan Sv. Nikole;
9. potpora u slučaju smrti bliskih članova obitelji (supružnik, roditelji, djeca), u maksimalnom neoporezivom iznosu;
10. pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu u visini 6 (šest) prosječnih bruto plaća isplaćenih u pravnim osobama u RH u protekla 3 (tri) mjeseca prije odlaska u mirovinu,
11. dar radniku u naravi u visini neoporezivog iznosa propisanog od Ministarstva financija;
12. novčanu nagradu za radne rezultate u visini neoporezivog iznosa propisanog od Ministarstva financija.

V Zaštita zdravlja, sigurnosti na radu, dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije

Članak 34.

Poslodavac je dužan osigurati nužne uvjete za siguran rad radnika na radnom mjestu, za zaštitu zdravlja radnika te mu za te potrebe osigurati adekvatnu radnu opremu.

U cilju zaštite života, zdravlja i sigurnosti radnika na radnom mjestu, Poslodavac će radnika osposobiti za rad na siguran način, donijeti mjere sprječavanja opasnosti na radnom mjestu, te pružiti potrebne informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Članak 35.

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, te o sigurnosti i zdravlju drugih radnika i ostalih osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada.

Radnik je obvezan:

- raditi sa nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život i zdravlje, kao i život i zdravlje drugih radnika,
- poznavati uvjete rada, opasnosti koje eventualno prijete u obavljanju poslova i radnih zadataka,
- pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada i uređaja,
- održavati u ispravnom stanju uređaje, sredstva rada i osobna zaštitna sredstva,
- neposredno nadređenu osobu upozoriti na sve kvarove i nedostatke na uređajima, osobnim zaštitnim sredstvima, te na svoje bolesti i stanja koje mu kod obavljanja pojedinih poslova mogu ugroziti život ili zdravlje,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za siguran rad,
- podvrći se provjeri alkoholiziranosti, utjecaju drugih sredstava ovisnosti, te se odazvati na izvanredan liječnički pregled.

Članak 36.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne i neizravne diskriminacije u procesu rada, uključujući kriterije pri zapošljavanju, napredovanju i usavršavanju.

Posebno je zabranjeno stavljati u nepovoljniji položaj osobu koja radi kod Poslodavca ili kod njega traži posao, na temelju rase, etničke pripadnosti, spola, boje kože, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog stanja, članstva u političkoj ili sindikalnoj organizaciji, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, spolne orijentacije, genetskog naslijeđa i izražavanja rodnog identiteta.

Članak 37.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje, nelagodu, strah, neprijateljstvo, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno, tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a posebice ako za posljedicu ima zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće i uvredljivo okruženje.

Povredom radne obveze smatraju se postupci kojima se radnik uznemiruje ili spolno uznemiruje, kao i lažno prijavljivanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Lažno prijavljivanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja čini radnik koji je svjestan ili je morao biti svjestan da ne postoje elementi i osnovani razlozi uznemiravanja, a pokrene ili inicira pokretanje postupka zaštite dostojanstva.

Članak 38.

Svi radnici zaposleni kod Poslodavca pri obavljanju svojih radnih zadataka dužni su se ponašati na način kojim ne uznemiravaju druge radnike, dužni su spriječiti uznemiravanje i o istom obavijestiti Poslodavca.

Ponašanja kojima se može uzrokovati povreda dostojanstva radnika smatraju se osobito ali ne i isključivo:

- zastrašivanje, vikanje, vrijeđanje, omalovažavanje, podcjenjivanje, nejednaki tretman;
- uporaba nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju;
- nedolične insinuacije i prijedlozi spolne i druge naravi;
- nedolični tjelesni kontakti spolne i druge naravi, kao i pokušaji kontakata;
- uporni i uznemiravajući telefonski pozivi, slanje elektronske pošte, sms i mms poruka, pisama, dopisa i sl;
- stalne izmjene uputa za rad kako bi se zbunilo radnika;
- postavljanje rokova koje je nemoguće ostvariti, kao i dodjeljivanje poslova koje ne može obaviti jedna osoba;
- zadržavanje informacija važnih za proces rada, kao i namjerno davanje krivih informacija;
- nedodjeljivanje poslova iz opisa radnog mjesta kako bi se osoba osjećala beskorisno;
- uzimanje ili uskraćivanje osobnih stvari i sredstava rada;
- zlonamjerni i uvredljivi komentari i ogovaranja za koje se objektivno zna da su lažni.

Komentari i kritike koje imaju za cilj pozitivan ishod u radu i koje su objektivne ne smatraju se povredom dostojanstva radnika.

Članak 39.

Radnik koji smatra da je diskriminiran ima pravo Poslodavcu ili osobi koju on ovlasti za primanje pritužbi, podnijeti pritužbu zbog povrede zabrane diskriminiranja i povredu dostojanstva radnika.

Poslodavac postupa jednako po pritužbi za zaštitu dostojanstva radnika i zaštitu od diskriminacije.

Osoba ovlaštena za zaprimanje pritužbi dužna je što je prije moguće, a najkasnije u roku od 8 (osam) dana od dostave pritužbe, istu razmotriti i ispitati, te ako utvrdi da postoje elementi povrede prava radnika, poduzeti sve mjere da se spriječi daljnje uznemiravanje i diskriminacija.

Ovlaštena osoba poduzima sve radnje i provodi dokazni postupak, a u cilju utvrđivanja potpunog i istinitog činjeničnog stanja.

U svrhu dokazivanja činjenica ovlaštena osoba može saslušati podnositelja pritužbe, osobu za koju ista tvrdi da ju je uznemiravala, eventualne svjedoke ili kolege iz radnog okruženja, obaviti sučeljavanje i druge slične radnje.

Saslušanju radnika može prisustvovati njegov opunomoćenik.

Članak 40.

Ovlaštena osoba o svakoj poduzetoj radnji mora sačiniti zapisnik, koji potpisuju svi koji su nazočili njegovom sastavljanju.

O svim drugim radnjama ovlaštena osoba sastavlja i potpisuje službenu zabilješku.

Postupak zaštite dostojanstva radnika mora se voditi diskretno, a svi o tome prikupljeni podaci su tajna.

Svi koji sudjeluju u postupku zaštite dostojanstva radnika moraju izričito biti upozoreni da su postupak i sve činjenice iznesene u postupku tajna, te moraju biti upoznati sa posljedicama odavanja tajne.

Odavanje tajne iz postupka predstavlja osobito tešku povredu radne obveze zbog koje je moguće izvanredno raskidanje ugovora o radu.

Svi radnici pozvani da sudjeluju u postupku zaštite dostojanstva dužni su se odazvati pozivu i priopćiti sve činjenice i podatke koji su im poznati u vezi tog događaja.

Članak 41.

Pri procjeni koje ponašanje predstavlja povredu dostojanstva radnika potrebno je uzeti u obzir sve okolnosti pojedinog slučaja, a naročito:

- težinu povrede odrediti prema posljedicama koje je ta povreda počinila,
- da se sporno ponašanje ili postupanje dogodilo samo jednom ili se ponavlja,
- da li se može utvrditi namjera uznemiravanja kroz uočene promjene u ponašanju počinitelja.

Nakon provedenog postupka ovlaštena osoba će sastaviti izvješće u pisanom obliku, u kojem će utvrditi dali postoji povreda dostojanstva radnika ili ne postoji, te opširno opisati u čemu se sastoji povreda dostojanstva i navesti činjenice na kojima se taj zaključak temelji.

Članak 42.

Ukoliko se utvrdi postojanje povrede dostojanstva radnika, odgovorna osoba Poslodavca će na temelju pisanog izvješća donijeti odgovarajuću odluku kojom će radniku koji je povredu počinio izreći odgovarajuću mjeru o povredi radne obveze.

U slučaju da se utvrdi da ne postoji povreda dostojanstva radnika odgovorna osoba donijeti će odluku o odbijanju pritužbe.

Članak 43.

Ako Poslodavac u roku od 8 (osam) dana od zaprimanja pritužbe ne poduzme odgovarajuće mjere za sprječavanje uznemiravanja, ili mjere koje je poduzeo nisu primjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita.

Radnik ima pravo prekinuti rad samo pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od 8 (osam) dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada radnik ima pravo na plaću kao da je radio.

Ako se pravomoćnom sudskom presudom utvrdi da nije bilo povrede dostojanstva radnika, radnik koji je prekinuo rad dužan je Poslodavcu vratiti sve isplaćene plaće za vrijeme trajanja prekida.

VI Povreda radne obveze i odredaba ugovora o radu i poslovna tajna

Članak 44.

Povrede radne obveze, odnosno odredaba ugovora o radu, su:

- lakše
- teže
- osobito teške.

Lakše povrede: nepoštivanje radnog vremena, zakašnjivanje, neopravdani odlazak s radnog mjesta, neuredno vođenje poslovne dokumentacije (u pisanom ili elektroničkom obliku), izbivanje s radnog mjesta bez znanja nadređenog, zadržavanje u drugim prostorijama Društva duže od uobičajeno potrebnog.

Teže povrede: kršenje obveza iz ugovora o radu, kršenje propisa iz zaštite na radu, neizvršavanje pravomoćnih sudskih odluka vezanih za radne odnose, ometanje drugih u izvršavanju radnih obveza, odbijanje poslovne suradnje među zaposlenima, grubo i uvredljivo ponašanje prema drugim radnicima i strankama, neovlašteno iznošenje sredstava za rad i druge imovine izvan prostorija Društva i njihovo korištenje u privatne svrhe, kršenje pravila propisanih aktima Društva, narušavanje ugleda Društva, nanošenje materijalne štete u novcu, imovini i poslovnim knjigama, spolno i drugo uznemiravanje, neopravdani izostanak sa posla u trajanju od 3 (tri) dana u jednoj kalendarskoj godini, unošenje i konzumiranje alkohola i drugih sredstava ovisnosti u radnim prostorijama, dolazak na radno mjesto pod utjecajem alkohola ili drugih opijata, opetovano i uzastopno ponavljanje lakših povreda radne obveze, neopravdano neodazivanje na liječnički pregled, zloraba korištenja vozila Poslodavca, neobavješćavanje nadređenog o prestanku privremene nesposobnosti za rad, ostala postupanja suprotna moralnim i drugim načelima dobrog ponašanja.

Osobito teške povrede: neizvršavanje, nesavjesno, nemarno i nepravovremeno izvršavanje radnih obveza, opetovano alkoholiziranje na radnom mjestu i opetovani dolazak na posao pod utjecajem alkohola i drugih opijata, posjedovanje, konzumacija, nuđenje i preprodaja alkohola i drugih opijata u prostoru Društva, povreda obveze čuvanja poslovne tajne, učestalo narušavanje reda i radnog procesa i izazivanje nereda u prostorijama Društva.

Članak 45.

Za povrede obveza iz radnog odnosa Poslodavac može izreći:

14.

1. upozorenje, opomenu i mjeru oduzimanja od plaće,
2. redoviti otkaz ugovora o radu
3. otkaz ugovora o radu sa ponudom izmijenjenog ugovora,
4. izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 46.

Poslovna tajna Društva je svaki podatak sa kojim Društvo raspolaže a koji je zakonom, drugim propisom ili odlukom Uprave na temelju zakona, označen kao poslovna tajna.

Poslovnom tajnom smatraju se svi podaci čije bi priopćavanje neovlaštenoj osobi dovelo do nastupanja štetnih posljedica te naštetilo gospodarskom interesu ili ugledu društva, te povrijedilo pravo na zaštitu osobnih podataka pojedinca.

Poslovnom tajnom smatraju se plaće radnika, osim prosječnih podataka potrebnih za statistička izvješća.

Članak 47.

Poslodavac i radnici dužni su čuvati poslovnu tajnu Društva, kao i podatke koje su kao poslovnu tajnu saznali od drugih poslovnih subjekata sa kojima posluju.

Poslovnom tajnom ne smatraju se podaci koji su prethodno bili objavljeni na zakonom utvrđeni način ili su bili javno dostupni.

Poslovnom tajnom ne smatraju se podaci koji se priopćavaju onima kojima se inače moraju priopćiti na temelju ovlasti koje proizlaze iz dužnosti koju obavljaju i položaja na kojem se nalaze, te priopćavanje podataka nadležnim tijelima i institucijama u svrhu otkrivanja kaznenog djela.

Povreda odredbi o poslovnoj tajni predstavlja tešku povredu radne obveze.

VII Ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, prestanak ugovora o radu i naknada štete

Članak 48.

Radnik koji smatra da mu je u radu i u svezi s radom povrijeđeno neko pravo može Poslodavcu u roku od 15 (petnaest) dana od dana zaprimanja odluke kojim mu je pravo povrijeđeno podnijeti zahtjev za zaštitu prava.

O zahtjevu za zaštitu prava odlučuje direktor u roku od 15 (petnaest) dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Odluke o otkazu, kao i sve odluke o ostvarivanju prava radnika uručuju se radniku neposredno ili preporučenom pošiljkom na posljednju adresu koju je radnik prijavio Poslodavcu.

Ukoliko radnik odbije primiti pismeno, dostava će se izvršiti prema zakonskim odredbama o dostavi pismena.

Članak 49.

Ugovor o radu prestaje na način propisan Zakonom o radu.

Ugovor o radu mogu otkazati i radnik i Poslodavac.

Otkaz i odluka o prestanku ugovora o radu moraju biti zaključeni u pisanom obliku.

Razlozi za redoviti otkaz ugovora o radu: -

- ako prestane potreba za obavljanje određene vrste posla zbog organizacijskih, tehničkih i gospodarskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz);
- ako radnik zbog svojih sposobnosti i trajnih osobina nije u mogućnosti uredno izvršavati obveze iz radnog odnosa (osobno uvjetovani otkaz);
- ako radnik krši obveze iz ugovora o radu (otkaz uzrokovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 50.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja propisnog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice zbog koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Članak 51.

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

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu ako je prouzročena:

- učestalim kašnjenjem na posao
- neovlaštenim napuštanjem radnog mjesta tijekom radnog vremena ili prije isteka radnog vremena,
- neopravdanim izostancima s posla,
- nemarnim obavljanjem poslova te njihovim odugovlačenjem

Za navedene slučajeve direktor će odlukom izreći visinu naknade štete u paušalnom iznosu od 10% od bruto plaće koja je isplaćena za mjesec koji prethodi mjesecu u kojem je šteta nastala.

Za veću i značajniju štetu Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini punog iznosa štete.

Članak 52.

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

Prije otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem radnika (zbog skrivljenog ponašanja radnika) Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na povredu odredaba ugovora o radu i ukazati mu na mogućnost otkaza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

16.

U slučaju otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radniku omogućiti obranu.

Članak 53.

Nisu opravdani razlozi za otkaz:

- privremena nesposobnost za rad,
- podnošenje tužbe ili žalbe protiv Poslodavca zbog povrede zakona, ovog Pravilnika, odnosno radi obraćanja nadležnim institucijama u zaštiti navedenog,
- obraćanje radnika nadležnim institucijama zbog sumnje u gospodarski kriminalitet, te zbog aktivnosti u radu sindikata.

VIII Prijelazne i završne odredbe

Članak 54.

Ovaj Pravilnik objavljuje se na vidljivom mjestu i u prostoru u kojem radnici borave za vrijeme radnog vremena, a sukladno Pravilniku o načinu objave Pravilnika o radu.

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

Članak 55.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti sve prethodne verzije Pravilnika o radu.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči i na mrežnim stranicama Poslodavca.

Direktor:

Sanja Tomić

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči i mrežnim stranicama Poslodavca dana _____, a stupio je na snagu dana _____.

