

Sukladno odredbi čl. 26. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19; dalje: ZOR) Kuzman Novak direktor trgovačkog društva Nautički centar Hvar d.o.o., Fabrika 35, 21450 Hvar, OIB: 40905228275 (dalje: Poslodavac), donosi sljedeći

PRAVILNIK O RADU

OPĆE ODREDBE

Predmet pravilnika

Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom o radu Poslodavca (u nastavku teksta: Pravilnik) i njegovim prilogima uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika (u nastavku teksta: radnik; pojam obuhvaća radnike ženskog i muškog spola, bez diskriminacije) zaposlenih kod Poslodavca, plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca, ako ta pitanja nisu riješena kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.
- (2) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.
- (3) Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene kod Poslodavca.
- (4) Kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi Pravilnika, one postaju sastavni dio ugovora o radu.

Temeljna prava i obveze radnika i poslodavca

Članak 2.

- (1) U slučaju da su prava i obveze radnika koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, drukčije uređena ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, Zakonom o radu, ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na radnike Poslodavca, primjenjuje se najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom o radu, ili drugim zakonom, nije određeno drukčije.
- (2) Prije sklapanja ugovora o radu, Poslodavac je dužan upoznati radnika s odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata Poslodavca kojima se uređuju prava i obveze radnika kod Poslodavca.
- (3) Radnik je dužan obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu osobnim radom, savjesno i stručno, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca.
- (4) Poslodavac će radniku za obavljene rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.
- (5) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, sukladno posebnom zakonu i drugim propisima, a sve poštujući prava i dostojanstvo radnika.

(6) Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Poslodavcem za vrijeme redovitog radnog vremena, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, odnosno njegovog pravnog zastupnika. Radnik je dužan poštovati sve propise o radu Republike Hrvatske, posebno one odredbe ugovora o radu i Pravilnika koji obvezuje Poslodavca koje se odnose na radno vrijeme radnika, disciplinu, održavanje opreme, te naredbe i usvojene postupke rada te usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada kod Poslodavca. Radnik ima pravo i obvezu stalno se obrazovati, usavršavati i osposobljavati sukladno potrebama radnog procesa. Radnici zaposleni u odjelu prodaje u okviru svojih poslova moraju biti na raspolaganju za službena putovanja sukladno uputama i odluci Poslodavca

SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanje radnog odnosa

Članak 3.

(1) Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi direktor, drugi član uprave koji ga zamjenjuje, odnosno druga osoba na koju je prenio ovlast za sklapanje ugovora o radu u ime i za račun poslodavca. Poslodavac Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta samostalno utvrđuje posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu propisani zakonom, ili drugim propisom.

(2) Poslodavac može kao posebne uvjete za obavljanje pojedinih poslova odrediti: stručnu spremu, radno iskustvo na poslovima za koje sklapa ugovor o radu, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla (strani jezik, poznavanje rada s računalom, ili s određenim računalnim programom, posebna zdravstvena sposobnost itd.).

(3) Poslodavac može odrediti provedbu postupka provjere sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

Članak 4.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu koji mora sadržavati najmanje elemente propisane zakonom. Radnik stupa na rad prvog radnog dana određenog ugovorom o radu. Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme i obvezuje radnika i Poslodavca dok ga jedna od navedenih ugovornih strana ne otkaže, ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, ili zakonom.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 6.

(1) 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; nastupanjem određenog događaja, sezonski poslovi.

(2) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru, ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti. Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na

određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom. Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz st. 3. Ograničenja navedena u st. 2. i 3. ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme. 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. U slučaju da je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona, ili Pravilnika, ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 7.

- (1) Poslodavac snosi troškove liječničkog pregleda radnika sa ugovorenim partnerom sukladno ugovoru o radu, odredbama Pravilnika, kolektivnog ugovora, zakona i drugih propisa. Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveze preuzete ugovorom o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojim radnik dolazi u dodir.
- (2) O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan odmah, odnosno čim mu to zdravstveno stanje dopušta obavijestiti Poslodavca, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

ZAŠTITA ŽIVOTA ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Članak 8.

- (1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji radnik obavlja.
- (2) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.
- (3) Poslodavac je dužan osigurati osposobljavanje radnika za rad na siguran način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Članak 9.

- (1) Poslodavac osigurava provedbu propisanih mjera zaštite na radu.

Članak 10.

- (1) U obavljanju svojih svakodnevnih poslova, radnik je obavezan raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život, ili zdravlje, kao i zdravlje i život drugih radnika, te sigurnost opreme i strojeva.
- (2) Radnik sam odgovara za svoju sigurnost i zdravlje kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika uzrokovano njihovim ponašanjem na poslu.

Članak 11.

Zabranjen je rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava te unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava na radno mjesto i u druge prostore Poslodavca. Pušenje je, sukladno zakonu i drugim propisima, dozvoljeno samo u onim prostorima Poslodavca koji su označeni kao posebni prostor za pušenje.

Članak 12.

(1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno ZR ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

(2) Radnici su obvezni dostaviti Poslodavcu sve podatke i izmjene dostavljenih podataka, potrebne za vođenje evidencija rada i drugih evidencija određenih zakonom, drugim propisom ili općim aktom poslodavca.

Članak 13.

(1) Poslodavac je dužan prikupljati podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada, sukladno posebnom propisu.

(2) Radnici su dužni radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, Poslodavcu pravodobno dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, kao i promjene tih podataka.

(3) Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Probni rad

Članak 14.

(1) Sa svakim radnikom s kojim se sklapa ugovor o radu može se ugovoriti probni rad koji ne može trajati duže od šest mjeseci.

(2) Svaka ugovorna strana može otkazati ugovor o radu za vrijeme trajanja probnog rada pisanom obavijesću drugoj ugovornoj strani, te u tom slučaju otkazni rok iznosi najmanje sedam kalendarskih dana.

Članak 15.

(1) Rad radnika s kojim se ugovara probni rad nadzire, prati i ocjenjuje njegov neposredni rukovoditelj.

(2) U slučaju da radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazat će mu se ugovor o radu.

Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 16.

- (1) Poslodavac, sukladno potrebama i mogućnostima, omogućava i potiče obrazovanje i osposobljavanje radnika organizirajući interne tečajeve stručnog usavršavanja, te sudjeluje u snošenju troškova vanjskih programa obrazovanja i osposobljavanja radnika.
- (2) Radnici su dužni sudjelovati u programima obrazovanja i osposobljavanja na koje su upućeni od strane Poslodavca i na njegov teret.

Pripravnik i način osposobljavanja pripravnika

Članak 17.

- (1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika.
- (2) Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme, te traje najdulje godinu dana nakon čega isti polaže stručni ispit.
- (3) Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu.

RADNO VRIJEME

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 18.

Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno, ako zakonom ili ugovorom o radu nije određeno drukčije. Raspored radnog vremena utvrđuje poslodavac svojom odlukom.

Članak 19.

- (1) Rad u nepunom radnom vremenu ugovara se sukladno potrebama organizacije rada Poslodavca. Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena. Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u vezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.
- (2) Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i sl.), ako ih Poslodavac isplaćuje, utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.
- (3) Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 20.

Na poslovima koji su posebnim propisom utvrđeni kao poslovi na kojima ni uz primjenu mjera zaštite i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje

razmjerno štetnom utjecaju na zdravlje zaposlenika. Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ostvaruju sva prava kao da rade u punom radnom vremenu.

Prekovremeni rad

Članak 21.

(1) Radnik na pisani zahtjev Poslodavca ili pisanom odlukom poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada ili u sličnim slučajevima prijeko potrebe. Prekovremeni rad ne smije trajati duže od deset sati tjedno, niti duže od sto osamdeset sati godišnje. Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

(2) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dopunskom radu kod drugog poslodavca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 22.

(1) Ako priroda posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Poslodavac utvrđuje plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostavlja inspektor rada, osim u slučaju da je preraspodjela radnog vremena predviđena kolektivnim ugovorom, ili sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca. Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 23.

Radnik koji radi najmanje šest sati ima pravo na stanku (odmor) u tijeku rada od trideset minuta. Odluku o rasporedu korištenja stanke donosi Poslodavac.

Dnevni odmor

Članak 24.

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

Tjedni odmor

Članak 25.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor. Tjedni odmor radnik koristi sukladno objavljenom tjednom rasporedu od strane Poslodavca.

Godišnji odmor

Članak 26.

(1) Radnici čiji je rad organiziran u pet radnih dana tijekom tjedna, imaju za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset radnih dana.

(2) Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima koji su kolektivnim ugovorom, Pravilnikom, ili drugim općim aktima Poslodavca, utvrđeni kao poslovi na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštita od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana, pri čemu se broj radnih dana koji se uračunavaju u trajanje godišnjeg odmora određuje sukladno stavku 1. ovog članka.

Članak 27.

Trajanje godišnjeg odmora određeno u čl. 26. Pravilnika povećava se za protek određenog broja godina radnog staža kod poslodavca:

- 1 dodatni radni dan do 5 godina rada;
- 2 dodatna radna dana 5 do 10 godina rada;
- 3 dodatna radna dana 10 do 15 godina rada;
- 4 dodatna radna dana 15 do 20 godina rada;
- 5 dodatnih radnih dana 20 do 25 godina rada;
- 6 dodatnih radnih dana 25 do 30 godina rada;
- 7 dodatnih radnih dana 30 do 35 godina rada.

Trajanje godišnjeg odmora određeno u čl. 26. Pravilnika povećava se obzirom na složenost i odgovornost radnih zadataka:

- 2 radna dana radnik s visokom ili višom stručnom spremom;

Trajanje godišnjeg odmora određeno u čl. 26. Pravilnika povećava se zbog posebnih socijalnih uvjeta:

- 2 radna dana majka djeteta, ili samohrani roditelj za svako dijete mlađe od 12 godina;
- 2 radna dana roditelj hendikepiranog djeteta mlađeg od 18 godina.

Prava radnika na povećani broj dana godišnjeg odmora iz stavka 1.-4. ovog članka kumuliraju se.

Članak 28.

(1) Radnik ima pravo tri puta koristiti po jedan dan godišnjeg odmora po vlastitoj želji, o čemu je dužan obavijestiti Poslodavca tri dana prije namjeravanog dana korištenja.

(2) 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, osim ako se Poslodavcem drukčije ne dogovori.

Članak 29.

Raspored korištenja godišnjeg odmora određuje Poslodavac sukladno potrebama organizacije rada te, koliko je moguće, prema potrebama i željama radnika.

Članak 30.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca, uračunavajući i sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

Plaćeni dopust

Članak 31.

(1) Radnik tijekom kalendarske godine ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od sedam radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji, u vrijeme nastupanja, ili neposredno nakon tih događaja, prema sljedećim kriterijima:

- sklapanje braka radnika 3 radna dana;
- sklapanje braka u obitelji (vlastita djeca) 1 radni dan;
- rođenje djeteta 3 radna dana;
- smrt u obitelji 3 radna dana;
- preseljenje 2 radna dana;
- dobrovoljni davatelj krvi 1 radni dan.

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za smrtni slučaj prema kriterijima iz stavka 1. ovog članka, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je koristio tijekom iste godine po drugim osnovama. Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac, temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.

Neplaćeni dopust

Članak 32.

(1) Temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika, Poslodavac može pisanom odlukom odobriti neplaćeni dopust radniku za njegove važne osobne potrebe kao što su: njega bolesnog člana uže obitelji, obrazovanje te iz drugih opravdanih osobnih razloga, ako to priroda posla dopušta. Ako zakonom nije drukčije određeno, prava i obveze radnika iz radnog odnosa miruju za vrijeme neplaćenog dopusta.

PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

Plaće

Članak 33.

Za obavljeni rad kod Poslodavca, radnik ima pravo na plaću koja se isplaćuje u novcu najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec, ako kolektivnim ugovorom, ili ugovorom o radu nije drukčije određeno. Za vrijeme opravdane spriječenosti za rad radnik ima pravo na naknadu plaće, koja se isplaćuje zajedno s plaćom, odnosno umjesto u nje, u rokovima isplate plaće

Članak 34.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću. Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti pojedinog radnog mjesta i osnovice za izračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža. Plaća se sa radnikom ugovara u vrijednosti bruto sata rada koji se dobije tako što se bruto plaća radnika podjeli sa mjesečnim prosječnim fondom radnih sati.

Visinu osnovice utvrđuje Nadzorni odbor društva i ne može biti niža od osnovice koja se primjenjuje za službenike i namještenike Grada Hvara. Koeficijent složenosti za pojedino radno mjesto donose se pisanom odlukom od strane direktora Društva.

Dodatak na plaću

Članak 35.

Osnovna plaća iz čl. 33. i 34. Pravilnika uvećava se za:

- prekovremeni rad 30%;
- rad noću 30%;
- rad nedjeljom 50%;
- rad blagdanom ili drugim neradnim danom propisanim zakonom 50%.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi iz stavka 1. ovog članka, radniku se mogu odobriti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada, o čemu odlučuje direktor Društva.

Naknada za prijevoz i službeni put

Članak 36.

Radnik ima pravo na naknadu za prijevoz od mjesta stanovanja do mjesta rada prema cijeni koštanja mjesečne, odnosno pojedinačne karte javnim prijevozom, ako ugovorom o radu nije određeno drukčije. Radnik na službenom putu ima pravo na odgovarajuću naknadu svojih troškova sukladno poslovnoj politici Poslodavca i posebnom zakonu.

Upotreba privatnog vozila u službene svrhe

Članak 37.

Radniku koji po nalogu poslodavca i suglasno svojim vozilom obavlja poslove za potrebe poslodavca isplatit će se naknada za korištenje privatnog vozila po prijeđenom kilometru sukladno posebnoj odluci Poslodavca.

Terenski dodatak

Članak 38.

Terenski dodatak isplaćuje se radniku koji po uputi Poslodavca boravi izvan mjesta svojeg prebivališta, ili uobičajenog boravišta, te obavlja poslove za koje je sklopio ugovor o radu izvan sjedišta Poslodavca, ili izdvojene poslovne jedinice Poslodavca, a radi se o poslovima koji su po svojoj prirodi vezani za rad na terenu. Radnik ima pravo na terenski dodatak ako boravi u mjestu koje je najmanje 30 km udaljeno od mjesta njegovog prebivališta odnosno boravišta i najmanje 30 km udaljeno od sjedišta Poslodavca odnosno od sjedišta izdvojene poslovne jedinice Poslodavca. Radnik ima pravo na isplatu terenskog dodatka u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno važećim propisima u trenutku isplate.

Prigodne nagrade i darovi

Članak 39.

Radnik ima pravo na prigodnu novčanu nagradu povodom božićnih i uskršnjih blagdana u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno važećim propisima u trenutku isplate nagrade. Pravo na nagradu iz st.1. imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca i koji su u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje prigodna nagrada, efektivno radili najmanje šest mjeseci.

POSLOVNA TAJNA I ZAŠTITA IMOVINE I PODATAKA POSLODAVCA

Poslovna tajna

Članak 40.

Svi podaci Poslodavca, poslovne ili osobne naravi, pojedinosti organizacije i ustroja Poslodavca, koje je radnik saznao u obavljanju svojih poslova, smatraju se poslovnom tajnom. Radnik se obvezuje čuvati sve službene, tehničke i komercijalne podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu iz stavka 1. ovog članka za vrijeme radnog odnosa kod Poslodavca i dvije godine nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca.

Zaštita imovine i podataka poslodavca

Članak 41.

(1) Sa svim strojevima, alatom i priborom mora se postupati stručno i s pažnjom, a materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada. Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje, ili nenamjensko korištenje imovinom kojom se koristi Poslodavac. Iz

prostora Poslodavca ne smije se iznositi imovina Poslodavca, uključujući poslovne dokumente, izvode iz poslovne dokumentacije, crteži, obrasci i sl., u originalu ili preslici, bez pisanog odobrenja Poslodavca.

(2) Poslodavac može dati nalog za obavljanje pregleda zaposlenika pri ulazu i izlazu iz radnih prostora radi sprječavanja otuđivanja imovine.

(3) Zabranjeno je svako unošenje uređaja za audio i vizualno snimanje te uređaja za prijenos podataka bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca. Zabranjeno je korištenje imovine Poslodavca u privatne svrhe, uključujući i sredstva komunikacije, bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Prestanak ugovora o radu

Članak 42.

(1) Ugovor o radu prestaje na bilo koji od načina utvrđen Zakonom.

(2) Kod otkaza ugovora o radu za radnika i Poslodavca se primjenjuju otkazni rokovi iz Zakona o radu. U slučaju da radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

(3) Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa radi koje uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć te radi koje radni odnos prestaje izvanrednim otkazom poslodavca ili radnika, posebno se smatra:

- otuđenje imovine poslodavca;
- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi;
- povreda poslovne tajne;
- preuzimanje drugog posla bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca;

(4) Radnik stječe pravo na otpremninu ispunjenjem uvjeta iz Zakona. Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne polovine prosječne mjesečne bruto plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 43.

(1) Poslodavac štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja (u nastavku teksta: uznemiravanje), te poduzimanjem preventivnih mjera.

(2) Uznemiravanja iz stavka 1. ovog članka predstavljaju povredu obveze iz ugovora o radu.

(3) Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe Poslodavcu radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u nastavku teksta: pritužba). Pritužba se podnosi u pisanom obliku, ili usmeno na zapisnik.

Postupak po pritužbi radnika

Članak 44.

(1) Osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi i njegovog zamjenika imenuje direktor pisanom odlukom, na mandat od četiri godine, uz mogućnost reizbora.

(2) U slučaju da se pritužba podnosi protiv ovlaštene osobe iz stavka 1. ovog članka, ili da je ovlaštena osoba iz stavka 1. ovog članka na bilo koji način spriječena primiti i rješavati po pritužbi, osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbe je zamjenik ovlaštene osobe. U slučaju da se pritužba podnosi protiv ovlaštene osobe i zamjenika, o pritužbama odlučuje direktor.

Članak 45.

Postupak po pritužbi je hitan i provodi se na način koji ničim ne vrijeđa dostojanstvo radnika. Po zaprimanju pritužbe, ovlaštena osoba dužna je u roku od tri dana od dana dostave pritužbe istu ispitati i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja. U postupku ispitivanja pritužbe, ovlaštena osoba ispitat će podnositelja pritužbe, radnika na kojeg se pritužba odnosi, te druge radnike koji budu predloženi od strane podnositelja pritužbe i radnika na kojeg se pritužba odnosi. Tijekom postupka ispitivanja pritužbe ovlaštena osoba dužna je utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, uzimati izjave radnika te izvesti sve druge potrebne dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica. O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i sudionik u postupku o čijem se iskazu sastavlja zapisnik. U slučaju da podnositelj pritužbe to traži, ovlaštena osoba će tijekom postupka ispitivanja pritužbe predložiti Poslodavcu mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe spriječile daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojeg je pritužba podnesena, uključujući i privremeni premještaj.

Članak 46.

(1) U slučaju da se nakon provedenog postupka utvrdi da je pritužba opravdana, ovlaštena osoba dužna je odmah upozoriti Poslodavca na potrebu poduzimanja jedne od hitnih mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja.

(2) Mjere iz stavka 1. su sljedeće:

- upozorenje;
- donošenje odluke o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora radniku koji je počinio uznemiravanje;
- izvanredni otkaz ugovora o radu.

(3) Podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva su tajni. Za tajnost podataka iz stavka 1. ovog članka odgovaraju svi radnici koji su sudjelovali u postupku o čemu moraju biti prethodno upozoreni od ovlaštene osobe, što se konstatira u zapisniku o obavljenim radnjama u postupku.

ZABRANA KONKURENCIJE

Članak 47

Radnik ne smije za svoj ili tuđi račun bez odobrenja poslodavca sklapati poslove iz djelatnosti Poslodavca.

ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU

Članak 48.

Radnik se dužan suzdržavati od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti štetu Poslodavcu u bilo kojem obliku i prijaviti Poslodavcu svaki pokušaj nanošenja štete njegovoj imovini.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi, a ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.

U slučaju da se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je prouzročio, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Radnik koji na radu, ili u svezi s radom, namjerno, ili zbog krajnje nepažnje, uzrokuje štetu koju je trećoj osobi nadoknadio Poslodavac, dužan je poslodavcu nadoknaditi puni iznos isplaćen trećoj osobi.

Članak 49.

Visina štete utvrđuje se temeljem knjigovodstvene vrijednosti stvari, a u slučaju da se šteta na ovaj način ne može utvrditi, utvrđuje se procjenom vrijednosti oštećene stvari koja se vrši vještačenjem.

Za određene štetne radnje može se posebnom odlukom Poslodavca koja se objavljuje na način koji se objavljuje ovaj Pravilnik, propisati Paušalni iznos štete.

U slučaju da je šteta uzrokovana namjerno ili iz krajnje nepažnje veća od propisanog paušalnog iznosa naknade štete, Poslodavac pridržava pravo zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 50.

- (1) Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan ZOR-om za njegovo donošenje.
- (2) Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca, izložen na vidljivom mjestu, na način da je dostupan na uvid svim radnicima na koje se odnosi. Osim toga, Pravilnik se objavljuje na internim mrežnim stranicama Poslodavca, a na zahtjev radnika, dostavlja im se elektroničkom poštom.
- (3) Pravilnik se uvijek može dobiti na uvid i u pravnoj službi Poslodavca, a na zahtjev radnika tajnik, ili bilo koji drugi djelatnik pravne službe Poslodavca dužan je radniku omogućiti izradu preslike pravilnika o radu na trošak radnika.

Članak 51.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu prvog dana od objave na oglasnoj ploči Društva. Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti stari Pravilnik o radu i Pravilnik o plaćama, naknadama plaća i drugim materijalnim pravima radnika.

Direktor:



Kuzman Novak

Objavljeno na oglasnoj ploči dana: 01.srpnja 2022.

Pravilnik je stupio na snagu dana: 01. srpnja 2022.

NAUČKI CENTAR HVAR, d.o.o.
za usluge u nautičkom turizmu
i ostale lučke usluge
HVAR