

Broj: 100-30-19/25 - B110001-20-73

Rijeka, 21. kolovoz 2020. godine

Temeljem članka 38. Društvenog ugovora KD Autotrolej d.o.o. Rijeka, nakon provedenog postupka savjetovanja s sindikatima koji djeluju u KD Autotrolej d.o.o. te po prethodno dobivenoj suglasnosti Nadzornog odbora, direktor Društva dana 21. kolovoza 2020. godine donosi slijedeću

ODLUKU

o donošenju Pravilnika o radu

Donosi se

PRAVILNIK O RADU

Pravilnik o radu stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnim pločama KD AUTOTROLEJ d.o.o. Rijeka.

Pravilnik je priložen ovoj Odluci i čini njezin sastavni dio.

Direktor:



Alberto Kontuš, dipl.oec.

KD AUTOTROLEJ
d.o.o. RIJEKA **A-01**

Dostaviti:

1 x Direktor

1 x Oglasna ploča

1 x Služba potpore poslovnim procesima Poslovni sustavi d.o.o.

1 x Služba financija Poslovni sustavi d.o.o.

1 x Arhiva odluka

KD Autotrolej d.o.o. Rijeka
Školjić 15
Rijeka 51000
Tel. +385(51)311-400, +385(51)333-434
Fax. +385(51)330-330
www.autotrolej.hr, e-mail: autotrolej@autotrolej.hr
Društvo upisano u registar Trgovačkog suda u Rijeci pod brojem Tt-95/3162-2
Temeljni kapital uplaćen u cijelosti u iznosu od 13.301.800,00 kn

Direktor: Alberto Kontuš dipl. oec.

IBAN:
HR3624020061100388041
HR1423400091110272259
HR0224840081105361388
HR3023600001102311613

Banke:
ERSTE & STEIERMÄRKISCHE BANK d.d. RIJEKA
PRIVREDNA BANKA ZAGREB d.d. ZAGREB
RAIFFEISENBANK AUSTRIA d.d. ZAGREB
ZAGREBAČKA BANKA d.d. ZAGREB

MB: 3326080
OIB: 19081493664
PDV identifikacijski broj: HR19081493664

Temeljem članka 26. stavka 1. Zakona o radu (NN br. 93/2014, 127/17) i članka 38. Društvenog ugovora Komunalnog društva AUTOTROLEJ d.o.o. (u daljnjem tekstu: Društvo) nakon provedenog postupka savjetovanja s sindikatima koji djeluju u KD Autotrolej d.o.o. te po prethodno dobivenoj suglasnosti Nadzornog odbora, direktor dana 21. kolovoza 2020. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

I OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuje se zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, odmori i dopusti, prava i obveze iz radnog odnosa, plaće i ostali novčani i nenovčani primici radnika, postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika i zaštite od diskriminacije, zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, naknada štete, prestanak ugovora o radu i druga pitanja u svezi s radom.

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sa Društvom sklopili ugovor o radu na neodređeno ili određeno radno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom.

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 3.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način i uz uvjete propisan zakonom i ovim Pravilnikom zasnovati radni odnos u Društvu.

2. Odluka o zasnivanju radnog odnosa

Članak 4.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi direktor Društva.

Direktor može odlučiti da se oglas za zasnivanje radnog odnosa objavi u javnom glasilu.

U odluci o zasnivanju radnog odnosa navodi se i rok za podnošenje prijave koji ne može biti kraći od tri dana.

Članak 5.

Odluku o izboru kandidata donosi direktor Društva.

Članak 6.

Svaki prijavljeni kandidat za zasnivanje radnog odnosa mora se obavijestiti o rezultatima postupka u roku od 8 dana od dana donošenja odluke o izboru kandidata.

3. Prethodna provjera radnih sposobnosti

Članak 7.

Prije donošenja odluke o izboru mogu se provjeriti radne sposobnosti kandidata na način ovisan o sadržaju poslova radnog mjesta (razgovor, testiranje, anketiranje i slično).

Provjeru sposobnosti vrši komisija od tri člana koju imenuje direktor Društva. Komisija o rezultatima provjere sastavlja zapisnik i dostavlja ga Direktor Društva.

4. Sklapanje ugovora o radu

Članak 8.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ugovor o radu mora sadržavati podatke propisane Zakonom o radu..

Umjesto odredbe ugovora o trajanju plaćenog godišnjeg odmora, otkaznim rokovima, osnovnoj plaći, dodacima na plaću, razdobljima isplate primanja i trajanja redovitog radnog dana ili tjedna, ugovor može upućivati na odgovarajuće odredbe ovog Pravilnika i/i Kolektivnog ugovora.

Članak 9.

Prije zasnivanja radnog odnosa provjerava se zdravstvena sposobnost radnika.

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 1. snosi Društvo.

Prilikom provedbe postupka zapošljavanja, a prije sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Članak 10.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan utvrđen ugovorom o radu.

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u akte Društva kojima se ureduju prava i obveze iz radnog odnosa.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne stupi na rad na dan utvrđen ugovorom o radu, to može biti razlog za otkaz ugovora o radu

5. Probni rad

Članak 11.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad utvrđuje se ovisno o stručnoj spremi i to:

1. za poslove radnog mjesta VI i VII stupanj.....3 mjeseca
2. za poslove radnog mjesta IV i V stupanj.....2 mjeseca
3. za poslove radnog mjesta ostalih prema.....1 mjesec

Članak 12.

Ugovorena dužina probnog rada može se, ukoliko se smatra potrebnim, produžiti na dvostruko trajanje u odnosu na ono propisano člankom 11. ovog Pravilnika.

Članak 13.

Stručne i radne sposobnosti radnika utvrđuje komisija, koju za svaki posebni slučaj imenuje Direktor.

Komisija se sastoji od predsjednika i dva člana, koji imaju najmanje isti stupanj stručne spreme, kao i radnik na probnom radu.

Članak 14.

Komisija mora najmanje 5 dana prije isteka probnog rada dostaviti Direktor ocjenu radnika u pisanom obliku.

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

Otkazni rok iznosi sedam dana.

6. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 15.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla i/ili nastupanjem određenog događaja.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenog ugovorom, odnosno prestankom drugog razloga zbog kojeg je sklopljen.

7. Pripravnici i stručno osposobljavanje za rad

Članak 16.

Osoba koja se prvi put zapošljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala zapošljava se kao pripravnik.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme.

Članak 17.

Pripravnički staž traje kako slijedi:

1. za poslove radnog mjesta do V stupnjado 6 mjeseci
2. za poslove radnog mjesta VI stupnjado 9 mjeseci
3. za poslove radnog mjesta VII stupnjado 12 mjeseci

Članak 18.

Tijekom pripravničkog staža pripravnik se osposobljava i stječe praksu po programu, kojeg utvrđuje komisija za praćenje rada pripravnika.

Komisiju imenuje Direktor Društva, a sastoji se od tri člana.

Po završetku pripravničkog staža pripravnik pred komisijom polaže pripravnički ispit, prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Na prijedlog predsjednika komisije, direktor Društva može donijeti odluku o skraćanju pripravničkog staža.

Članak 19.

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

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

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

Na radnika koji se stručno osposobljava za rad ne primjenjuju se odredbe akata o sklapanju ugovora o radu, plaći, naknadi plaće i prestanka ugovora o radu.

8. Zaštita privatnosti radnika

Članak 20.

Radnici su obvezni Društvu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidenciji u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke potrebne za obračun plaće i za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i drugo.

Radnik je dužan izmjenu osobnih podataka iz prethodnog stavka pravovremeno dostaviti Društvu, u protivnom snosi štetne posljedice tog propusta.

Društvo ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja radnik ne mora odgovoriti.

Članak 21.

Direktor Društva će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo na temelju zakona ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

U svrhu smanjenja rizika i povećanja zaštite i sigurnosti radnika i imovine, poslodavac ima pravo provesti i postaviti odgovarajuća sredstva tehničke zaštite (video nadzor).

Prilikom prikupljanja, pohranjivanja, čuvanja i korištenja podataka prikupljenih sredstvima tehničke zaštite, poslodavac je dužan zaštititi osobne podatke.

Osobni podaci se moraju čuvati u obliku koji dopušta identifikaciju na mediju na kojem su pohranjeni u nepromijenjenom obliku, no ne duže od 30 dana od dana nastanka, odnosno dok postoji opravdani razlog zbog kojeg je uveden video nadzor.

Video nadzor pokriva poslovne prostore i autobuse zbog skupocjene opreme, kao i dio parkirališta/garaže. Neprekidan video nadzor u autobusima ne može se odnositi i na vozačku kabinu neprekidno za vrijeme trajanja rada

Poslodavac je obavezan na vidnom mjestu pri ulasku u prostor obznaniti da se prostor nadzire sustavom tehničke zaštite (video nadzorom).

9. Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika i zaštite od diskriminacije

Članak 22.

Društvo je dužno zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi bilo kakvom obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja (u nastavku teksta: uznemiravanje) što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Uznemiravanje i st. 1. ovog članka predstavlja povredu obveze iz ugovora o radu.

Članak 23.

Osobe ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika su Direktor i rukovoditelj Službi. Ukoliko je postupak pokrenut protiv rukovoditelja Službe ovlaštena osoba je pomoćnik direktora.

Kada osoba iz stavka 1. ovoga članka primi pritužbu dužna je u roku od osam dana od dostave pritužbe istu ispitati i poduzeti sve potrebne mjere radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja pritužbe ispitat će radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica te o svemu tome sastaviti zapisnik koji potpisuju osoba iz stavka 1. ovog članka i radnik koji je podnio pritužbu.

Članak 24.

Ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, osoba iz čl. 23. ovoga Pravilnika upozoriti će direktora na potrebu hitnoga poduzimanja mjera kojima se sprečava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.

U tu svrhu osobi koja uznemirava radnika predložiti će se sklapanje dodatka ugovora o radu za druge poslove, odnosno donošenje odluke o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora. Ako se radi o težem obliku uznemiravanja radnika, poslodavac će takvoj osobi - radniku dati izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 25.

Ukoliko se pritužba radnika odnosi na osobu — radnika drugoga poslodavca, osoba iz čl. 23. ovoga Pravilnika će bez odgode obavijestiti njegova poslodavca i zabraniti daljnji doticaj te osobe s uznemiravanim radnikom.

Članak 26.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost je odgovorna osoba iz čl. 23. Pravilnika koja je rješavala pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, o čemu moraju biti upozorene i to konstatirano na zapisnik.

Članak 27.

Ako se radi o blažem obliku uznemiravanja radnika i ako postoje izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti, osobi koja uznemirava može se dati strogo upozorenje i opomena.

U slučaju ponavljanja uznemiravanja iz st. 1. ovoga članka, poduzet će se mjere iz čl. 24. i 25. ovog Pravilnika.

III RADNO VRIJEME

1. Pojam radnog vremena

Članak 28.

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

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Društva za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredilo Društvo (pripravnost).

Pripravnost traje 20 (dvadeset) sati i to od 4-24 sata za radnike koji su određeni da budu u pripravnosti, radnim danom, subotom, nedjeljom i blagdanom. Pripravnost ne isključuje prekovremeni rad. Za vrijeme provedeno u pripravnosti radnik ima pravo na naknadu.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Društva smatra se radnim vremenom.

2. Puno radno vrijeme

Članak 29.

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno.

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Društva ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.

Radno vrijeme mobilnih radnika određeno Zakonom o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prometu iznosi 40 sati tjedno (propisano izuzećem od tjednog radnog vremena i noćnog rada za vozače koje obavljaju prijevoz do 50 km).

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad, a iznimno do šezdeset sati tjedno uključujući prekovremeni rad, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je Društvo, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

3. Nepuno radno vrijeme

Članak 30.

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

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

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

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

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

Članak 31.

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

Plaća i druga materijalna prava radnika s nepunim radnim vremenom utvrđuje se razmjerno ugovorenom radnom vremenu osim ako Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

4. Skraćeno radno vrijeme

Članak 32.

Radna mjesta sa skraćenim radnim vremenom radi zaštite radnika od štetnih utjecaja utvrđuju se kolektivnim ugovorom.

Radnici na poslovima sa skraćenim radnim vremenom, a koji poslovi su utvrđeni posebnim propisom, ostvaruju ista prava kao da rade puno radno vrijeme.

5. Prekovremeni rad

Članak 33.

Radnik je dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena u slučajevima više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim slučajevima prijeko potrebe.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno, odnosno 60 sati tjedno ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Članak 34.

Odluku o prekovremenom radu donosi direktor Društva ili osoba koju on ovlasti, u pisanom obliku.

U hitnim slučajevima prekovremeni rad se može odrediti i usmeno time da pisana odluka radniku mora biti dostavljena u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Članak 35.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- maloljetnom radniku

- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog teže hendikepiranog djeteta.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine života, samohrani roditelj s djetetom do 6 godina života i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji je sklopio ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

6. Noćni rad

Članak 36.

Rad radnika između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana smatra se noćnim radom. Za rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena, tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

Članak 37.

Noćni radnik je radnik, koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnoga rada.

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

Noćnom radniku Društvo je dužno omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu, na trošak Društva.

Članak 38.

Rad noću ne može se odrediti maloljetnom radniku, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a ne mogu ga obaviti punoljetni radnici. U tom slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću

7. Rad u smjenama

Članak 39.

Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

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

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

8. Raspored radnog vremena

Članak 40.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana, a na poslovima koji zbog svoje naravi zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena, radni tjedan raspoređen je u šest radnih dana.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno, a u organizacijskim cjelinama u kojima postoji potreba, može biti dvokratno.

Dnevni i tjedni raspored radnog vremena mobilnih radnika izrađuje se sukladno odredbama Zakona o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prometu.

O svim odlukama o radnom vremenu, radnici se moraju obavijestiti najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

Članak 41.

Na radnim mjestima gdje radno vrijeme nije raspoređeno jednako po danima, tjednima odnosno mjesecima puno ili nepuno radno vrijeme radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad, iznimno do šezdeset sati tjedno, uključujući prekovremeni rad, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena, raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena, radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, Društvo će tom radniku, tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

Odluku o rasporedu radnog vremena donosi direktor Društva.

9. Preraspodjela radnog vremena

Članak 42.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Društva, direktor je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektorima rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Društvu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

Društvo je dužno inspektorima rada, na njihov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

IV ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 43.

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

Iznimno, na poslovima u prometu - mobilni radnici imaju pravo na odmor (stanku) sukladno Zakonu o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prometu.

Na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima može se pravo na stanku osigurati višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju ili skraćanjem dnevnog radnog vremena.

Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i po/ sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

2. Dnevni odmor

Članak 44.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 45.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor od 12 sati.

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

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio i/ili ga je koristio u kraćem trajanju.

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

Kolektivnim ugovorom mogu se urediti iznimke od primjene odredbi o dnevnom i tjednom odmoru, pod uvjetom daje radnicima osiguran zamjenski odmor.

4. Godišnji odmor

Članak 46.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, a pod uvjetima iz čl. 48. ovog Pravilnika o radu, radnik ima pravo i na dodatne dane godišnjeg odmora, ali ukupno ne više od 30 radnih dana.

Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći niti mu se to pravo može uskratiti. Dužina godišnjeg odmora određuje se na način da se na 20 radnih dana dodaju radni dani iz čl. 48, s time da ukupan broj dana godišnjeg odmora ne može prijeći 30 radnih dana.

Članak 47.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani, plaćeni dopusti i blagdani utvrđeni zakonom.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Godišnji odmor iz članka 46. ovog Pravilnika o radu, radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Članak 48.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na 20 (dvadeset) dana godišnjeg odmora dodaju radni dani prema slijedećim kriterijima:

a) radni staž

- za svakih navršenih 6 godina radnog staža.....1 radni dan

b) složenost poslova radnog mjesta

- poslovi VII stupnja stručne spreme (VSS).....4 radna dana
- poslovi VI stupnja stručne spreme (VŠS).....3 radna dana
- poslovi IV stupnja stručne spreme (SSS, KV).....2 radna dana
- poslovi ostalih radnih mjesta.....1 radni dan

c) uvjeti rada

- otežani uvjeti rada2 radna dana
- rad s povećanim psihofizičkim naporima.....1 radni dan

- kontinuirani smjenski rad 1 radni dan

d) socijalni uvjeti

- samohrani roditelj djeteta do 10 godina starosti 1 radni dan

- roditelj teže hendikepiranog djeteta 1 radni dan

- roditelj s dvoje ili više djece do 10 godina starosti..... 1 radni dan

- invalidi 1 radni dan

Ukoliko radnik ostvaruje pravo na dodatne dane godišnjeg po više kriterija, tada ne može ostvariti duži godišnji odmor od 30 radnih dana ukupno godišnje.

Članak 49.

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

Članak 50.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 49. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 46. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno, od članka 46. ovog Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

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

Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Članak 51.

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

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje direktor Društva najkasnije do 30.06 tekuće godine.

Radnik o razdoblju korištenja i trajanju godišnjeg odmora mora biti obaviješten najmanje 15 dana prije korištenja pisanom obavješću.

Za vrijeme trajanja izvanrednih okolnosti radnik se može uputiti na korištenje godišnjeg odmora i u roku koji je kraći od 15 dana prije korištenja. Izvanredne okolnosti su okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti, a značajno odstupaju od plana poslovanja i utječu na organizaciju poslovanja.

Pri utvrđivanju rasporeda godišnjeg odmora uzimaju se u obzir potrebe rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Članak 52.

Tri dana godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kad on to želi uz obvezu da o tome obavijesti rukovoditelja ili osobu koju on ovlasti, najmanje tri dana prije njegovog korištenja.

Članak 53.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 51. ovog Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

5. Plaćeni dopust

Članak 54.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 7 (sedam) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- zaključenja braka.....2 rada dana
- rođenja djeteta.....3 rada dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja i unuka.....4 rada dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake, te roditelja supružnika.....2 radna dana
- selidbe.....2 radna dana
- teške bolesti djeteta i roditelja izvan mjesta stanovanja.....3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i sportskim priredbama.....1 radni dan
- sindikalni povjerenik radi sudjelovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i drugo.....2 radna dana
- proglašene elementarne nepogode..... 2 radna dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u prethodnom stavku, neovisno o ukupnom broju dana koje je tijekom godine koristio po navedenim osnovama.

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

Odluku o plaćenom dopustu donosi direktor Društva na temelju pisanog zahtjeva radnika u kojem radnik navodi razlog i traženi broj dana plaćenog dopusta.

Članak 55.

Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje od strane Poslodavca ostvaruje pravo na plaćeni dopust, sukladno odluci Poslodavca.

Radnik dobrovoljni davatelj krvi/plazme ima pravo najviše 6 (šest) dana plaćenog dopusta u jednoj kalendarskoj godini i to po 2 (dva) dana plaćenog dopusta za prvo i drugo darivanje krvi i po 1 (jedan) slobodni dana za treće i četvrto darivanje krvi.

Članak 56.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na temelju kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnosti iz članka 54. stavka 1. nastupe u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

6. Neplaćeni dopust

Članak 57.

Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust do 30 kalendarskih dana godišnje ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Društva naročito u slijedećim slučajevima:

- stručno obrazovanje za osobne potrebe,
- izgradnja ili adaptacija kuće ili stana,
- sudjelovanje na kulturno-umjetničkim, sportskim i drugim priredbama,
- liječenja na osobni trošak,
- njega člana uže obitelji.

Članak 58.

Izuzetno, neplaćeni dopust može se odobriti i u trajanju dužem od 30 dana godišnje. Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Odluku o odobrenju neplaćenog dopusta donosi direktor Društva.

V ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 59.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, Društvo mu ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

Zabrana iz stavka 1. ovog članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

Članak 60.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede i/i ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanje tih poslova, društvo mu je dužno ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Ako Društvo nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponuđenu izmjenu ugovora o radu, Društvo mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu .

Članak 61.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Društvo o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1 ovog članka.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 62.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom Društvo je dužno, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, Društvo je dužno prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Ako je Društvo poduzelo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Društvo radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

Članak 63.

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz članka 62.ovog Pravilnika, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

Članak 64.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenoga liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije Društvo ne može osigurati odgovarajuće poslove, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu ako je ispunio uvjete na stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu.

Radnik koji je neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu i/i obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Društvo.

VI PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

1. Obveze Društva

Članak 65.

Društvo je obvezno radniku u radnom odnosu dati posao, te mu za obavljene rad isplatiti plaću i osigurati druga prava koja radniku pripadaju temeljem zakona, Kolektivnog ugovora, Pravilnika o radu i ugovora o radu.

2. Obveze radnika

Članak 66.

Radnik na radu, i u vezi sa radom, ima naročito slijedeće radne obveze:

1. uredno i na vrijeme izvršavati sve radne zadatke i poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu i druge povjerene mu poslove i ostvaruje predviđene rezultate rada.
2. izvršavati naloge neposrednog rukovoditelja.
3. uredno i na vrijeme dolaziti na posao, raditi u propisano radno vrijeme i ne napuštati radno mjesto bez odobrenja neposrednog rukovoditelja.
4. u slučaju nepredviđenog izostanka sa rada odmah obavijesti neposrednog rukovoditelja, a poslije povratka na rad opravdati svoj izostanak.
5. pridržavati se mjera zaštite na radu i koristiti propisana zaštitna sredstva.
6. pristojno se ponašati prema drugim radnicima.

7. surađivati s drugim radnicima, prenositi im svoje znanje i iskustvo, a naročito mladim radnicima.
8. čuvati imovinu Društva, poduzimati mjere za njenu zaštitu, a nedostatke i kvarove na alatu i drugim uređajima za rad otkloniti odnosno da o tome obavijestiti odgovornog radnika.
9. pridržavati se mjera protupožarne zaštite i učestvovati u sprečavanju ili otklanjanju elementarnih nepogoda i njihovih posljedica.
10. racionalno koristiti sredstva za rad, sprečavati rasipanje i zloupotrebe na štetu društva.
11. štititi i unapređivati ugled Društva.
12. čuvati podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu
13. pristojno se ponašati prema poslovnim partnerima.
14. poštovati akte i odluke Društva

Radnik je dužan u svom radu pridržavati se navedenih radnih obveza kao i radnih obveza koje proisteku iz zakona i drugih propisa Društva.

VII NAKNADA ŠTETE

Članak 67.

Radnik koji na radu ili u vezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Društvu, dužan je štetu nadoknaditi.

Štetom se smatra svako umanjenje vrijednosti imovine Društva, umanjenje dobiti, kao i šteta koju je Društvo naknadilo trećoj osobi, a koju je radnik prouzrokovao na radu i u vezi sa radom.

Članak 68.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi sa radom ima pravo od Društva zahtijevati naknadu štete po općim načelima odgovornosti za štetu.

Svaki radnik u Društvu obavezan je prijaviti prouzrokovanu štetu odmah neposrednom rukovoditelju i/i direktoru Društva.

VIII PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Načini prestanka Ugovora o radu

Članak 69.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona 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 navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim, ako se Društvo i radnik drukčije ne dogovore,
5. sporazumom radnika i poslodavca,
6. dostavom pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka sposobnosti za rad
7. otkazom,
8. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku Ugovora o radu

Članak 70.

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

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 potpisuju radnik i direktor Društva, odnosno osoba koju on ovlasti.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 71.

Ugovor o radu mogu otkazati Društvo i radnik.

3.1. Redoviti otkaz Društva

Članak 72.

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

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

- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 73.

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

Članak 74.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Društvo je dužno radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Društva da to učini.

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

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 75.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 76.

Društvo i radnik imaju mogućnost otkazati Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak rada nije moguć.

Članak 77.

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

Članak 78.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Društvo je dužno omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti, zbog kojih nije opravdano očekivati od Društva da to učini.

Članak 79.

Kao osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa koje predstavljaju razlog izvanrednog otkaza smatrat će se naročito:

- neprimjereno obavljanje ili zapostavljanje obveza radnika iz ugovora o radu,
- kršenje radnih pravila vezano uz sigurnost i zaštitu na radu,
- neizvršavanje naredbe neposrednog rukovoditelja ili drugog ovlaštenog radnika,
- ponovljeno kašnjenje na posao bez opravdanog razloga,
- ponovljeno remećenje reda i mira na radnom mjestu,
- dolaženje na posao u alkoholiziranom stanju ili pod utjecajem opojnih droga odnosno konzumiranjem alkohola ili drugih opojnih sredstava u radno vrijeme,
- ugrožavanjem sigurnosti prometa, zbog nepridržavanja propisa o sigurnosti prometa
- izazivanjem tučnjave i nereda u radno vrijeme,
- malverzacije s kartama i novcem,
- odbijanje obavljanja posla, odnosno radnog naloga ukoliko za to ne postoji opravdani razlog,
- neovlaštenu upotrebu službenih vozila u privatne svrhe,
- krađa,
- prevara,
- odavanje tajni o poslovanju Društva,
- obavljanje konkurentske djelatnosti,
- uzrokovanje materijalne štete na imovini Društva,
- neopravdano izostajanje s posla,
- uznemiravanje ili spolno uznemiravanje.

U stavku 1. ovog članka opravdani razlozi za otkaz ugovora o radu navedeni su primjera radi, te i svako drugo nedopušteno ponašanje radnika ili kršenje radne discipline mogu biti razlogom za otkaz ugovora o radu.

3.4. Redoviti otkaz Ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 80.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijekom otkaznog roka

Članak 81.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Društvo mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je Društvo u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

4. Otkazni rok

Članak 82.

Radnik i Društvo mogu otkazati ugovor o radu uz otkazne rokove utvrđene zakonom.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih zakonom.

Društvo nema obvezu poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka kada ugovor o radu izvanredno otkazuje.

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

Članak 83.

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

5. Otpremnina

Članak 84.

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

Radnik kojemu je prestao radni odnos zbog poslovnog ili osobno uvjetovanih razloga ima pravo na otpremninu u visini 1/3 (jedne trećine) prosječne bruto mjesečne plaće isplaćene radniku 3 (tri) mjeseca prije prestanka radnog odnosa, 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.

6. Otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora

Članak 85.

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Društvo otkáže ugovor i istovremeno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog Ugovora).

Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu Društva, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od 8 dana.

IX PLAĆE

Članak 86.

Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće, varijabilnog dijela plaće i dodatka na plaću.

1. Osnovna plaća

Članak 87.

Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti radnog mjesta, vrijednosti boda i broja sati po fondu sati tekućeg mjeseca.

Koeficijente složenosti radnih mjesta utvrđuje direktor društva.

Najnižu osnovnu plaću za jedan sat rada (vrijednost boda) utvrđuje direktor Društva svojom odlukom, ali ne u iznosu manjem od onog utvrđenog odlukom Vlade RH.

Osnovna plaća je novčana svota određena u bruto iznosu.

Članak 88.

Osnovna plaća pripravnika utvrđuje se u iznosu od 80% plaće platnog razreda u koji je pripravnik raspoređen.

Članak 89.

Popis radnih mjesta i koeficijenti složenosti sadržani je u Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

2. Varijabilni dio plaće

Članak 91.

Varijabilni dio plaće pojedinog radnika može iznositi maksimalno -10% do +20% na osnovnu plaću iz redovnog rada.

Kriteriji za određivanje varijabilnog dijela plaće do -10% su slijedeći:

1. OD -4% DO -10%

- ako je pri obavljanju zadataka nastala materijalna šteta, bez obzira na visinu, na osnovnom sredstvu ili materijalu koju je radnik izazvao vlastitom nepažnjom;
- za sudar dvaju vozila vlastitog voznog parka;
- za neblagovremeno sačinjavanje izvještaja i obračuna (dnevno, sedmično, mjesečno i dr.);
- ako je radnik odgovoran za organizaciju i koordinaciju j rad drugih radnika svojim neadekvatnim odnosom ili postupkom prema radu, odnosno prema radnicima, prouzročio zastoje u radu, pad proizvodnosti ili loše međuljudske odnose;
- za svaki neopravdani izostanak s posla ili napuštanje posla (izlaz iz kruga Društva) bez odobrenja;
- za nenošenje službene i zaštitne odjeće i neodržavanje osobne higijene.

2. OD -3% DO -10%

- ako radnik nije pravovremeno obavio zadatak ili ga je obavio u predviđenom roku, ali s takvim greškama, da ga je morao ponovo raditi ili on ili drugi izvršilac (ovdje se misli na obavljanje operativnih zadataka i stručno-tehničkih i administrativnih zadataka utvrđenih programima rada, odlukama organa upravljanja, dogovorima stručnih kolegija ili zadataka dobivenih od strane rukovoditelja;
- ako radnik nije obavio kontrolu, odnosno proveo ju je ali pogrešno ili nepotpuno, a obavezan je to učiniti;
- za napuštanje vozila ako nije došla zamjena;
- za samovoljno skraćivanje linija;
- za samovoljno i bezrazložno mijenjanje trase linije;
- za nepridržavanje voznog reda;
- za nezaustavljanje autobusa na stajalištima;
- za nepravovremenu predaju nađenih stvari;
- za neuredno i netočno ispunjavanje putnog radnog lista i ostale dokumentacije; - za zamjenu službe bez prethodnog odobrenja nadležne osobe;
- za samovoljnu izmjenu rasporeda rada bez odobrenja odgovornog radnika poslovođe;
- za nekorektan odnos prema putnicima, strankama, suradnicima, rukovoditeljima i ostalim radnicima u Društvu;
- ako radnik na radnom mjestu nesavjesno obavlja poslove, a osobito ako je zatečen da spava na radnom mjestu;
- ako se radnik zbog nastale štete na vozilu nije javio na poziv Referenta poslova osiguranja za davanje potrebne izjave.

3. Po - 2% (do maksimalno 10%)

- za svako zakašnjenje na posao

Varijabilni dio plaće do +20% određuje direktor na prijedlog rukovoditelja Službe, koji mora biti pisano obrazložen.

Izuzetno od odredbi stavka 1, 2 i 3 ovog članka utvrđuje se posebna stimulacija za:

-vozače autobusa u gradskom prometu — za više od 150 prodanih karata mjesečno plaćene gotovinom, vozač ostvaruje 10% stimulacije od ukupno ostvarenog predanog utrška od prodaje putnih karata u vozilu u brutto iznosu;

-vozače autobusa u prigradskom prometu — za više od 100 prodanih karata mjesečno vozač ostvaruje 10% stimulacije od ukupno ostvarenog predanog utrška od prodaje putnih karata u vozilu, u brutto iznosu;

-vozači koji tijekom mjeseca rade na lokalnim i županijskim linijama ostvaruju 10 % stimulaciju u slučaju da suma postotka prodanih karata za gotovinu bude veće od 100%.

2. Dodaci na osnovnu plaću

Članak 92.

„Osnovna plaća radnika (koeficijent x bod x mjesečni fond sati) uvećati će se za:

- radni staž.....0,4% za svaku navršenu godinu radnog staža
- otežane uvjete rada utvrđene Odlukom poslodavca.....12%
- za rad na dane praznika, blagdana i neradne dane određene zakonom.....50%
- za rad nedjeljom.....35%
- za rad noću.....40%
- za sate odrađene u drugoj smjeni (od 14-22 sata)..... 10%
- za rad u prekidnoj smjeni (prekid duži od 2 sata).....10%
- za rad u zglobnom vozilu.....7%
- za rad na linijama gradskog prometa.....3%
- za prekovremeni rad.....50%
- za efektivan rad – odrađene sate rada kojima se smatraju sva opravdana odsustva s posla osim bolovanja. Isplaćuje se srazmjerno odrađenom fondu sati u bruto iznosu:
 - o vozači i operativni radnici Službe pripreme i kontrole održavanja.....1.575,00 kn
 - o svi ostali zaposlenici.....1.260,00 kn

Naknada za pripravnost utvrđuje se u odnosu na osnovnu mjesečnu plaću i iznosi:

- radnim danom3%

- subotom, nedjeljom, blagdanom, praznikom i neradnim danom.....5%

Članak 93.

Radniku koji provede najmanje 10 radnih dana obavljajući poslove na drugom radnom mjestu na kojem je zaposlen drugi radnik, za odrađene sate na tom radnom mjestu plaća će se obračunati po koeficijentu tog radnog mjesta, ukoliko je on veći od koeficijenta njegovog radnog mjesta.

Zamjenu odobrava direktor na prijedlog rukovoditelja Službe.

Pravo iz stavka 1. ovog članka ne ostvaruje se za vrijeme zamjene odsutnog radnika koji koristi godišnji odmor.

X NAKNADE PLAĆE

Članak 94.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u slijedećim slučajevima:

- korištenja godišnjeg odmora za neiskorišteni godišnji odmor (u slučaju prestanka ugovora o radu),
- korištenja plaćenog dopusta, državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac,
- izobrazbe za potrebe sindikalne aktivnosti te drugih opravdanih razloga predviđenih zakonom, ovim Pravilnikom ili drugim propisom,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran,
- kada radnik ne radi zbog vremenskih nepogoda.

Članak 95.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo zbog okolnosti za čiji nastup uprava Društva nije odgovorna, a za vrijeme čijeg trajanja obavljanje djelatnosti nije moguće organizirati u skladu s planom poslovanja.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka naknada plaće isplatiti će se u visini od 3.500 kuna neto. U slučaju da KD Autotrolej ostvari pravo na potporu za očuvanje radnih mjesta visina naknade će za vrijeme trajanja potpore biti isplaćena u visini potpore, odnosno u skladu s pravilima kojima se uređuje korištenje potpore.

Članak 96.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Društvo je dužno radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 97.

Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora i ostale slučajeve iz članka 94. utvrđuje se u visini prosječne mjesečne plaće radnika u prethodna 3 (tri) mjeseca uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora koja se određuje sukladno odredbi članka 82. Zakona o radu, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

Članak 98.

Ako je radnik odsutan iz službe odnosno s rada zbog bolovanja pripada mu naknada plaće u visini 70% osnovice koju čini prosječni iznos plaće isplaćene radniku u posljednjih 6 mjeseci prije nastupa bolovanja.

Radniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu pripada naknada u iznosu od 100% iznosa plaće.

Za vrijeme bolovanja dužeg od 42 dana radniku pripada naknada plaće sukladno propisima o zdravstvenom osiguranju.

XI ISPLATA PLAĆA I NAKNADA

Članak 99.

Plaća se isplaćuje, jednokratno, u cijelosti, najkasnije do 15.- tog u tekućem mjesecu za prethodni mjesec.

Naknade plaće radniku se isplaćuju zajedno s plaćom.

XII OSTALI PRIMICI RADNIKA

Članak 100.

Radnik ima pravo na isplatu slijedećih potpora:

- potpore za slučaj smrti radnika.....12,800,00 kn neto
- potpore u slučaju smrti supružnika ili djeteta radnika.....12.800,00 kn neto
- potpore u slučaju smrti roditelja radnika.....2.400,00 kn neto
- potpore u slučaju neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana
(godišnje).....2.000,00 kn neto
- potpore prilikom nastanka prve invalidnosti radnika temeljem
pravomoćnog rješenja nadležnog tijela (jednokratno)4.000,00 kn neto
- potpore prilikom nastanka prve invalidnosti djece i supružnika
radnika temeljem pravomoćnog rješenja
nadležnog tijela (jednokratno)1.600,00 kn neto

- potpore djeci na redovnom školovanju radnika stradalog i/ili poginulog branitelja u Domovinskom ratu (godišnje).....4.000,00 kn neto
- potpore radi nabave medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu (kada u Republici Hrvatskoj nema alternativnih) prema preporuci nadležnog liječnika i to do visine računa a najviše godišnje do iznosa od4.000,00 kn neto
- potpore radi obavljanja prijeko potrebnih zdravstvenih pregleda koji se ne mogu obaviti u PGŽ, prema preporuci nadležnog liječnika i to do visine računa a najviše godišnje.....4.000,00 kn neto
- pomoć za štetu u slučaju elementarne nepogode nastalu na nekretnini u kojoj radnik stanuje, uz uvjet da na navedenoj adresi ima prijavljeno prebivalište prema iznosu računa a najviše godišnje do4.000,00 kn neto
- dar djetetu do 15 godina starosti za Svetog Nikolu (godišnje).....500,00 kn neto
- potpore za rođenje djeteta.....4.000,00 kn neto

Ukoliko pravo na istu potporu ostvaruje više radnika (npr. bračni drugovi koji su zaposleni kod poslodavca) oni zajedno dobivaju ukupan određeni iznos potpore, koja im se isplaćuje u jednakim dijelovima.

Članak 101.

Radnik ima pravo na isplatu sljedećih naknada i nagrada:

a) Otpremnina za odlazak u mirovinu

Radniku koji odlazi u mirovinu ima pravo na otpremninu u iznosu od 16.000,00 kuna neto pod uvjetom da je kod poslodavca bio u neprekinutom radnom odnosu najmanje 2 godine

b) Regres za godišnji odmor

Radnicima se može isplatiti regres za godišnji u iznosu od 2.500,00 kuna neto.

Odluku o isplati regresa donosi direktor Društva, sukladno rezultatu poslovanja i financijskim mogućnostima Društva

c) Jubilarna nagrada

Radnicima se može isplatiti jubilara nagrada za neprekidan rad kod poslodavca koja iznosi za navršenih:

-	5 godina radnog staža	600,00 kn
-	10 godina radnog staža	1.200,00 kn
-	15 godina radnog staža	1.600,00 kn
-	20 godina radnog staža	2.000,00 kn
-	25 godina radnog staža	2.400,00 kn
-	30 godina radnog staža	2.800,00 kn
-	35 godina radnog staža	3.600,00 kn
-	40 godina radnog staža	4.000,00 kn

Odluku o isplati jubilarnih nagrada donosi direktor Društva sukladno rezultatu poslovanja i financijskim mogućnostima Društva.

d) Božićnica

Za Božićne blagdane radnicima se može isplatiti naknada (Božićnica). Božićnica se isplaćuje radnicima koji su na dan isplate Božićnice u radnom odnosu kod Poslodavca. Radnici koji su zasnovali radni odnos u godini za koju se isplaćuje božićnica imaju pravo na razmjerni dio božićnice - jednu dvanaestinu božićnice za svaki navršeni mjesec rada kod Poslodavca.

Odluku o visini i isplati Božićnice donosi direktor sukladno rezultatu poslovanja i financijskim mogućnostima Društva

e) Naknada za Uskrs

Radniku se za Uskrs može dati dar u naravi čija protuvrijednost ne prelazi iznos na koji se prema propisima ne plaća porez, uz uvjet daje u radnom odnosu najmanje 3 (tri) mjeseca prije isplate dara.

Odluku o visini i isplati naknade za Uskrs donosi direktor sukladno rezultatu poslovanja i financijskim mogućnostima Društva

f) Nagrada za siguran rad

Vozačima autobusa koji u prethodnoj godini nisu skrivili prometnu nesreću i nisu svojom krivnjom, nehatom ili nepažnjom oštetio službeno vozilo, može se isplatiti nagradu za siguran rad u iznosu od 1.600 kuna.

Odluku o visini i isplati nagrade za siguran rad donosi direktor sukladno rezultatu poslovanja i financijskim mogućnostima Društva.

g) Nagrada za efektivan rad

Svim radnicima koji tijekom tri uzastopna mjeseca ostvare pravo na 100% naknadu za efektivan rad sukladno članku 92. ovog Pravilnika može se isplatiti nagrada za doprinos radu u iznosu od 600,00 kuna.

Odluku o visini i isplati nagrade za efektivan rad donosi direktor sukladno rezultatu poslovanja i financijskim mogućnostima Društva.

Članak 102.

Društvo je dužno kolektivno osigurati radnika od posljedica nesretnog slučaja za osigurano pokriće 0-24 sata.

Članak 103.

Radnik s prebivalištem odnosno mjestom stanovanja unutar I, II, III i IV zone javnog gradskog prijevoza ima pravo na naknadu troškova prijevoza isključivo u obliku mjesečne pokazne karte.

Radnik s prebivalištem odnosno mjestom stanovanja izvan IV zone javnog gradskog prijevoza ima pravo na naknadu troškova prijevoza u obliku mjesečne pokazne karte ili u obliku financijske nadoknade u visini mjesečne pokazne karte za relaciju od zadnje stanice IV zone javnog gradskog prijevoza do mjesta prebivališta radnika, odnosno mjesta stanovanja.

Radnik navedeno pravo iz prethodnog stavka koristi uz prethodno predočenje mjesečne pokazne karte ili potvrde prijevoznika o visini troška prijevoza od zadnje stanice IV zone do mjesta prebivališta odnosno mjesta stanovanja.

Za vrijeme dok nije osiguran prijevoz radnika (razvoz) , radnici koji rade u smjenama, imaju pravo na financijsku nadoknadu u visini radničke mjesečne pokazne karte prema zoni u kojoj stanuju.

Ukoliko ne postoji javni prijevoz i nije moguće utvrditi trošak dolaska na posao sukladno prethodnim stavcima, radnici imaju pravo na naknadu za korištenje osobnog vozila u iznosu od 1 kunu prema prijašnjem kilometru za relaciju mjesto stanovanja – mjesto rada.

Radi ostvarivanja prava na naknadu u iznosu 1 kn/km radnici trebaju podnijeti zahtjev i dokumentirati stvarne troškove dolaska na posao.

Radnici koji rade u dvokratnom radu (prekidne smjene) kojima cijena pokazne karte ne pokriva troškove dolaska na posao mogu ostvariti pravo na naknadu troškova prijevoza u iznosu od 1kn/km na temelju obrazloženog zahtjeva kojim će dokazati stvarne troškove dolaska na rad u prekidne smjene.

XIII DNEVNICE I TROŠKOVI SLUŽBENOG PUTOVANJA, TERENSKI DODATAK

Članak 104.

Radnik koji je po nalogu Društva upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvo, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja. Visinu dnevnice utvrđuje direktor Društva u iznosu najvišeg neoporezivog dijela utvrđenog posebnim propisima.

Članak 105.

Iznos dnevnica za službena putovanja u inozemstvo utvrđuje se prema propisima koji ureduju visinu dnevnice za korisnike držanog proračuna.

Radnik na službenom putu nema pravo na prekovremeni rad.

Članak 106.

U prijevozne troškove priznaju se i troškovi prijevoza u granicama gradskog odnosno mjesnog područja (tramvajem, autobusom, taksijem i sl.).

Za službena putovanja mogu se koristiti putnički automobili i druga motorna vozila poslodavca, u kojem slučaju radnik na službenom putovanju nema pravo na naknadu troškova prijevoza.

Ukoliko je radniku odobreno pravo na korištenje privatnog automobila u službene svrhe nadoknadit će mu se troškovi u visini najvišeg neoporezivog djela utvrđenom posebnim propisima.

Naknada prijevoznih troškova obuhvaća troškove za prijevoz željeznicom, brodom, autobusom, zrakoplovom ili osobnim automobilom.

Radnik ima pravo za putovanje željeznicom ili brodom koristiti prvi razred.

Pravo korištenja željezničkih kola za spavanje ili brodske kabine pripada radniku, pod uvjetom da mu je to pravo upisano i priznato putnim nalogom.

Članak 107.

Troškovi noćenja na službenom putu, priznaju se u visini troškova noćenja sukladno odluci direktora Društva.

Ukoliko radnik ne priloži račun za noćenje, ima pravo na naknadu troškova noćenja u visini pola dnevnice.

Članak 108.

Dnevnice se obračunavaju od sata polaska na službeni put (po voznom redu) pa do sata povratka.

Ako putovanje traje manje od 24, a više od 12 sati radniku pripada cijela dnevnic, a ako putovanje traje od 8 do 12 sati pripada mu pola dnevnice.

Članak 109.

Radniku određenom za službeno putovanje može se na njegov zahtjev dati predujam koji se evidentira u putnom nalogu.

Članak 110.

Po povratku sa službenog putovanja, a najkasnije u roku od 3 dana, radnik podnosi putni obračun na posebnom obrascu.

Putnom obračunu prilaže se i sva neophodna dokumentacija kojom se dokazuju realizirani troškovi.

Radniku koji u roku od tri dana nakon povratka sa službenog putovanja ne podnese putni obračun, odbija se primljeni predujam od plaće prilikom prve isplate.

Članak 111.

Ako radnik obavlja poslove i zadatke za Društvo izvan mjesta svog stalnog prebivališta, ali i izvan sjedišta Društva, Društvo će mu isplatiti dodatak za boravak na terenu u zemlji.

Članak 112.

Ako Društvo na svoj trošak osigura radniku smještaj i/ili prehranu na terenu, terenski dodatak iz prethodnog članka umanjit će se za iznos troškova i/ili prehrane.

Članak 113.

Radnik kojem je odlukom direktora Društva određeno mjesto rada različito od mjesta prebivališta njegove obitelji ima pravo na naknadu za odvojeni život.

Članak 114.

Visinu terenskog dodatka i naknade za odvojeni život utvrđuje direktor Društva u visini najvišeg neoporezivog dijela utvrđenog posebnim propisima.

Dnevnicu, terenski dodatak i naknada za odvojeni život međusobno se isključuju.

Poslodavac osigurava smještaj (noćenje) radnika koji autobusom mora prenoćiti u prigradskom mjestu u skladu s redom vožnje, a tamo ne obitava.

U slučaju iz prethodnog stavka ovog članka radnik ima pravo na naknadu za noćenje u visini od 20% važeće dnevnice za službena putovanje.

Redovnim linijama u prigradskom prometu smatraju se sve linije unesene u službeni red vožnje, kao i stalne linije uspostavljene za potrebe poslodavca.

Radnik koji nakon završetka ili početka rada nema prijevoznog sredstva u javnom prometu, niti mu je osiguran prijevoz od strane poslodavca, ima pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila, u skladu s odredbama ovog Pravilnika.

Pravo na naknadu iz prethodnog stavka imaju radnici, koji završavaju s radom od 23, 30 sati nadalje, te radnici koji počinju raditi prije 4,30 sati ujutro.

Pravo na naknadu imaju i oni radnici koji završavaju rad prije 23,30 sati, odnosno počinju raditi poslije 4,30 sati ujutro, a stanuju više od dva (2) kilometra (pješke) od garaže Rijeka, odnosno najbliže autobusne stanice, ukoliko nije osiguran prijevoz sredstvima javnog prometa.

XIV POSLOVNA TAJNA

Članak 115.

Poslovnom tajnom smatraju se isprave i podaci čije bi priopćenje neovlaštenim osobama bilo protivno poslovanju Društva i štetilo interesima i poslovnom ugledu Društva.

Poslovnom tajnom smatraju se osobito dokumenti i podaci vezani uz poslovanje Društva, kao što su završni račun, plaće, ugovori koje sklapa Društvo, kao i oni dokumenti i podaci koje direktor Društva proglasi poslovnom tajnom.

Članak 116.

Poslovnu tajnu obavezni su čuvati svi radnici koji na bilo koji način dođu do saznanja za ispravu ili podatke koji se imaju smatrati poslovnom tajnom.

Čuvanje poslovne tajne traje i po prestanku radnog odnosa u Društvu.

Poslovna tajna može se odati samo na zahtjev sudskih i drugih državnih tijela.

Nepoštivanje ovih odredbi povlači za sobom povredu radne obveze, a za one koji više nisu zaposleni u Društvu - odgovornost za naknadu štete.

XV ORGANIZACIJA I SISTEMATIZACIJA

Članak 117.

Unutarnji ustroj, sistematizacija radnih mjesta i opisi poslova pojedinih radnih mjesta propisani su Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta.

XVI OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 118.

O pravima i obvezama radnika odlučuje direktor Društva.

Članak 119.

Sve odluke o pravu i obvezi radnika neposredno se uručuju radniku na njegovu mjestu rada, uz dostavnicu sa datumom uručenja, koju potpisuje radnik.

Ako radnik odbije primiti pisanu odluku iz prethodnog stavka, osoba koja je dostavlja o tome će načiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, a spomenutu će odluku istoga dana staviti na oglasnu ploču Društva.

U slučaju isticanja pisane odluke iz stavka 2. ovog članka na oglasnoj ploči Društva smatra se da je pisana odluka dostavljena radniku istekom posljednjeg dana roka od osam dana od dana isticanja na oglasnu ploču.

Ako radnik ne radi, odnosno ne dolazi na rad, pisana odluku iz stavka 1. ovog članka dostavit će mu se preporučenim pismom sa povratnicom na njegovu posljednju poznatu adresu.

Ako radnik ili odrasli član njegove obitelji odbije primiti preporučeno pismo ili ako se preporučeno pismo vrati zbog netočne adrese, pismeno će se staviti na oglasnu ploču Društva uz naznaku datuma stavljanja, te će se smatrati da je pisana odluka istekom posljednjeg dana roka od osam dana, dostavljena radniku.

Članak 120.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika, nadležne osobe Društva će se, uz uvjete propisane Zakonom o radu, savjetovati odnosno zatražiti prethodnu suglasnost radničkog vijeća, odnosno sindikalnog povjerenika.

XVII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 121.

Ako zakonom ili kolektivnim ugovorom neka pitanja iz ovog Pravilnika budu povoljnije riješena primjenjivati će se neposredne odredbe zakona ili kolektivnog ugovora.

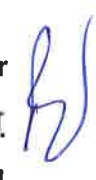
Ako koja odredba ovog Pravilnika postane suprotna zakonu ili kolektivnom ugovoru, navedena odredba prestaje važiti na dan stupanja na snagu izmijenjene odredbe zakona ili kolektivnog ugovora.

Članak 122.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnim pločama KD Autotrolej.

Članak 123.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 20. listopada 2014. godine, kao i sve njegove kasnije izmjene i dopune.


Direktor
KD AUTOTROLEJ
Alberto Kentus, diplomirani
d.o.o. RIJEKA
A-01

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnim pločama KD Autotrolej d.o.o. dana 21. kolovoza 2020. godine te je stupio na snagu dana 29. kolovoza 2020. godine.