

Na temelju čl. 26 i 27. Zakona o radu (NN, br.93/14), Radman grupa d.o.o. sa sjedištem u Strmcu Samoborskom, Nova cesta 2, (dalje u tekstu: Poslodavac), donijela je dana 20.02.2017. godine sljedeći:

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1. Predmet Pravilnika o radu

1.01 Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika i Poslodavca, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja u vezi s radom.

1.02 Odredbe ovog Pravilnika odnose na sve zaposlene kod Poslodavca koji su sklopili Ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćanim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca ili u drugom prostoru koji odredi Poslodavac.

1.03 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.

Članak 2. Odnos Pravilnika sa Zakonom i ugovorom o radu

2.01 Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se u skladu s odgovarajućim odredbama Zakona o radu.

2.02 U slučajevima kada pojedina odredba sklopljenog ugovora o radu između Poslodavca i radnika upućuje na primjenu pojedine odredbe ovog Pravilnika, ista se smatra sastavnim dijelom ugovora o radu.

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

Članak 3. Odgovornost i obveze Poslodavca i radnika

3.01 Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati stručno, savjesno i pravovremeno, prema uputama Poslodavca odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, štiteći poslovne interese i ugled Poslodavca te se pridržavati svih općih akata Poslodavca, pravila koja proizlaze iz organizacije posla i struke, na način na koji se polučuju optimalni rezultati poslovanja i učinka sukladno svakoj pojedinoj djelatnosti Poslodavca za obavljanje koje je registriran.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 4. Zasnivanje radnog odnosa

4.01 Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji se smatra sklopljenim onog trenutka kada su se Poslodavac i radnik kao ugovorne strane suglasile o bitnim elementima ugovora prema Zakonu.

4.02 Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

4.03 Na sklapanje, pravnu valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, a koje nije uređeno ovim Pravilnikom ili Zakonom o radu (dalje: Zakon), primjenjuju se opći propisi obveznoga prava.

4.04 Ugovor o radu sadrži odredbe propisane Zakonom o radu uz koje može sadržavati i druge odredbe, uz uvjet da iste budu u skladu s odgovarajućim Zakonom ili drugim propisima.

4.05 Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku mora sadržavati podatke o:

- strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis radova,
- danu početka rada,
- očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac,
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Članak 5. Vrste ugovora o radu

5.01 Ugovor o radu može biti zaključen na neodređeno ili određeno vrijeme.

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

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

5.04 Ukoliko ugovor o radu ne sadrži odredbu o vremenu na koji je ugovor sklopljen ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je sklopljen ugovor na određeno vrijeme, smatra se da je ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.

5.05 Ugovor o radu u ime Poslodavca potpisuje odgovorna osoba Poslodavca ili osoba ovlaštena pisanom punomoći Poslodavca.

5.06 Odredbe Ugovora o radu smatraju se poslovnom tajnom.

5.07 Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti uvid u Pravilnik o radu i druge akte Poslodavca kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa, a koji obvezuju Poslodavca, s organizacijom poslova i sistematizacijom radnih mjesta, kao i propisima koji propisuju zaštitu zdravlja i sigurnosti na radu.

5.08 Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

5.09 Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili nekoj 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. Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled. Troškove liječničkog pregleda u tom slučaju snosi Poslodavac.

Članak 6. Probni rad

- 6.01 Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji ne smije trajati duže od šest mjeseci. Za radnike do trećeg stupnja stručne spreme ne može se ugovorom o radu utvrditi u trajanju dužem od 2 (dva) mjeseca.
- 6.02 Provjeru radnih i stručnih sposobnosti kandidata provodi Poslodavac ili povjerenstvo koje imenuje Poslodavac, a koje se sastoji od jednog ili više radnika.
- 6.03 Po uspješno završenom probnom radu, radnik nastavlja s radom bez posebne pisane obavijesti.
- 6.04 Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
- 6.05 Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi najmanje sedam dana.

Članak 7. Pripravnici

- 7.01 Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala Poslodavac može zaposliti u statusu pripravnika.
- 7.02 Pripravnik zasniva radni odnos na određeno vrijeme.
- 7.03 Pripravnički staž može trajati najduže do godine dana, o čemu odluku donosi Poslodavac ovisno o stupnju stručne spreme i složenosti poslova za koje se zaključuje ugovor o radu. Pripravnički staž može se odlukom Poslodavca, a na prijedlog mentora, skratiti najviše za polovinu predviđenog trajanja, odnosno na šest mjeseci.
- 7.04 Radno iskustvo potrebno za samostalni rad pripravnik stječe praktičnim radom na poslovima za koje se osposobljava. Pripravnik ne može samostalno obavljati poslove za koje se osposobljava, nego pod nadzorom neposredno nadređene osobe ili osobe koju nadređena osoba odredi za mentora.
- 7.05 Plaća pripravnika iznosi osamdeset posto od osnovne plaće predviđene za radno mjesto za koje se pripravnik osposobljava.
- 7.06 Mentor utvrđuje program osposobljavanja za pripravnika u skladu sa specifičnostima pojedinog radnog mjesta i struke. Program obuhvaća odjele koje pripravnik treba upoznati tijekom pripravničkog staža, nadležne radnike pojedinih odjela koji prate osposobljavanje pripravnika, trajanje osposobljavanja te način stručnog osposobljavanja. Primjerak Plana i programa za pripravnike dostavlja se u odjel kadrovske, najkasnije u roku od tjedan dana od dana zapošljavanja pripravnika.
- 7.07 Mentor i nadležne osobe određenih odjela koji su pratili osposobljavanje pripravnika dat će stručnu ocjenu rada pripravnika tijekom pripravničkog staža, koje će biti temelj za odluku Poslodavca za odlučivanje o zasnivanju ili ne zasnivanju radnog odnosa s pripravnikom na neodređeno vrijeme.
- 7.08 Poslodavac može odrediti da pripravnik mora polagati stručni ispit sukladno pozitivnim propisima.
- 7.09 S pripravnikom koji ne položi stručni ispit Poslodavac neće sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

III. RADNO VRIJEME

Članak 8. Puno radno vrijeme, radni tjedan, nejednako raspoređeno radno vrijeme

- 8.01 Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.
- 8.02 Radni tjedan traje najmanje 5 (pet) radnih dana.
- 8.03 O dnevnom, tjednom, odnosno mjesečnom rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom. O radnom vremenu primjenjuju se odredbe zakona i kolektivnih ugovora.

Članak 9. Plaćeni dopust

9.01 Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na korištenje plaćenog dopusta, uz naknadu plaće, do ukupno sedam radnih dana za važne osobne potrebe, i to za:

- sklapanje braka 3 radna dana
- porod supruge 2 radna dana
- smrt člana uže obitelji 4 radna dana
(supružnik, djeca radnika, roditelji radnika, braća i sestre radnika, osoba koja sa radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, posvojenici i posvojitelji radnika)
- smrt člana šire obitelji 1 radna dana
(djedovi i bake radnika, roditelji supružnika radnika, očuh i maćeha)
- slučaj teže bolesti člana uže obitelji 2 radna dana
- selidba u mjestu stanovanja 1 radni dan
- selidba izvan mjesta stanovanja 2 radna dana
- elementarna nepogoda 2 radna dana
- dobrovoljni darivatelji krvi 1 radni dan

9.02 Radnik po osnovi darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi, a ako to nije moguće jer je krv darovao u terminu poslije posla, ostvaruje pravo na slobodan dan u tijeku kalendarske godine sukladno dogovoru s Poslodavcem.

9.03 Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj člana uže obitelji neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

9.04 Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme stručnog obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje ga šalje Poslodavac.

Članak 10. Neplaćeni dopust

10.01 Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust, radi školovanja ili stručnog usavršavanja, kao i za njegove druge osobne potrebe, ukoliko to dopuštaju priroda posla i potrebe Poslodavca.

10.02 Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju.

V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 11. Zaštita sigurnosti i zdravlja radnika

11.01 Poslodavac je dužan osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu sigurnosti, života i zdravlja radnika u skladu sa Zakonom o zaštiti na radu, odredbama Zakona o radu, podzakonskim propisima, tehničkim normama, Pravilnikom o zaštiti na radu i ovim Pravilnikom.

11.02 Svaki radnik je odgovoran za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika, na koje utječu njegovi postupci u poslu.

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

11.04 Poslodavac je obavezan poduzimati mjere nužne za sigurnost i zdravlje radnika, uključujući i mjere za sprečavanje rizika na radu, pružanje informacija i osposobljavanje radnika za siguran rad te brigu za potrebnu organizaciju i pripadajuća zaštitna sredstva uključujući i osobna zaštitna sredstva. Poslodavac ima pravo u svakom trenu zatražiti testiranja radnika na opijate i alkohol. Testiranje na alkohol se može zatražiti odmah a na opijate se uzorak može dati kroz 24 sata od traženja. U slučaju da je radnik pozitivan na alkohol 0,5 promila i više u RH ili iznad dopuštenog iznosa u zemlji u kojoj trenutno radi isto predstavlja razlog za izvanredni otkaz. Isto se odnosi ukoliko je radnik pozitivan na opojna sredstva ili je odbio testiranje na opijate ili alkohol ili ukoliko se utvrdi da posjeduje alkohol ili opijate na radnom mjestu ili u stanu kojeg mu plaća poslodavac. Opijati se smatraju sve supstance koje su kao takve određene propisom u RH i u zemlji u kojoj radnik radni ili kroz koju je putovao do svog radnog mjesta.

11.05 U provođenju zaštite na radu i okoliša radnik je dužan:

- raditi s nužnom pozornošću i na način da ne ugrožava svoj život i zdravlje, ali i život i zdravlje drugih radnika te sigurnost opreme i uređaja te zaštite okoliša,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, poštivati propisane i priznate mjere zaštite na radu i upute proizvođača opreme za rad,
- obavijestiti neposrednog rukovoditelja o svim kvarovima i nedostacima na uređajima, osobnim zaštitnim sredstvima te na redovite pojave na radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti opremu, ugroziti život ili zdravlje radnika.

Članak 12. Zaštita privatnosti radnika

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

12.02 Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti Poslodavcu, odnosno Kadrovskoj službi.

12.03 Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

12.04 Poslodavac će posebno odrediti osobu koja smije prikupljati, koristiti i dostavljati podatke o radnicima trećim osobama u skladu sa Zakonom.

Članak 13. Zaštita u posebnim slučajevima

13.01 Zaštita žena i majčinstva te radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad osigurava se sukladno Zakonu i drugim važećim propisima Republike Hrvatske.

13.02 Poslodavac je obavezan osigurati zabranu svakog oblika diskriminacije radnika na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovinskog statusa, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, izražavanja ili spolne orijentacije.

13.03 Diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo kojeg radnika i osobe koja se javlja na natječaj za zapošljavanje po osnovi iz stavka 26.02 ovoga članka.

13.04 Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, tako da osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što podrazumijeva i poduzimanje preventivnih mjera.

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

13.06 Poslodavac će imenovati osobu, koja je osim njega ovlaštena za zaprimanje i rješavanje pritužbi radnika, a vezano uz uznemiravanje i spolno uznemiravanje. Ovlaštena osoba dužna je najkasnije u roku od tri dana od dostave potpisane i neanonimne pritužbe, izvršiti očevid radi neposrednog opažanja ili utvrđivanja činjenica te saslušati podnositelja pritužbe i svjedoke.

13.07 Na temelju činjenica utvrđenih u postupku, Poslodavac će u roku od tri dana donijeti odluku o osnovanosti pritužbe, koja mora biti obrazložena. Ako se utvrdi da uznemiravanje ili spolno uznemiravanje postoji, u odluci će utvrditi sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

13.08 Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni, a sam postupak provodi se u strogoj diskreciji.

VI. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I OSTALA PRIMANJA

Članak 14. Određivanje plaće

14.01 Plaće radnika određuju se ugovorom o radu i ne smiju biti ugovorene u iznosu nižem od zakonom utvrđenog iznosa minimalne plaće.

14.02 Za obavljeni rad radniku pripada plaća, a za vrijeme opravdane spriječenosti za rad radniku pripada naknada plaće.

14.03 Jednakost plaće je zajamčena za istovjetno radno mjesto bez obzira spolnu ili kakvu drugu različitost. Obzirom da poslodavac sklapa poslove u tuzemstvu i inozemstvu plaća će se određivati pojedinačno u svakom ugovoru o radu kako bi poslodavac mogao racionalnije poslovati.

Članak 15. Plaća

15.01 Osnovna plaća definira se kao: početna plaća i dodatak na početnu plaću.

15.02 Početna plaća predstavlja bruto prijavljeni osobni dohodak svakog radnika koji je ugovoren ugovorom o radu.

15.03 Dodatak na početnu plaću predstavlja nadoplate na početnu plaću s osnova:

- prekovremenog rada (cijena sata rada povećava se za 30%)
- otežane uvjete rada (cijena sata rada povećava se za 30%)
- rada nedjeljom (cijena sata rada povećava se za 30%)
- blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi (cijena sata rada povećava se za 50%)
- terenskog rada (terenski dodatak)
- stimulacija (faktor korekcije plaća)

15.03 Stimulacija je stimulativni dio plaće koji radnik ostvari s obzirom na rezultate rada tokom obračunskog razdoblja, a vezano uz opće smjernice Poslodavca o količini radova koji se za pojedine vrste radova moraju izvesti u toku radnog dana, tjedna ili mjeseca, a sve je opisano u Normama Poslodavca.

Članak 16. Isplata plaće i naknade plaće

16.01 Ako ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana, iznimno do tridesetog dana, u idućem mjesecu.

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

16.03 Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi zbog:

16.04 Obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu s potrebama Poslodavca najmanje u visini njegove osnovne place (100% osnovne plaće).

16.05 Prekida rada zbog okolnosti za koje radnik nije odgovoran kao npr. u slučaju privremenog smanjenja opsega posla, nepovoljnih vremenskih uvjeta koji utječu na radni proces, nedostatka materijala i sredstava za rad i sl. (70% osnovne plaće), osim ako nisu stečeni uvjeti za poslovno uvjetovan otkaz.

16.06 Iznos umanjene plaće iz stavka ne smije biti manji od minimalne plaće.

Članak 17. Naknada plaće za vrijeme bolovanja i profesionalne bolesti

17.01 Za vrijeme bolovanja u trajanju do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini:

- 80% od osnovice koju čini prosječan iznos plaće koja je isplaćena u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupila nesposobnost radi bolesti i medicinskih ispitivanja,
- 100% od osnovice koju čini prosječan iznos plaće koja je isplaćena u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupila nesposobnost za slučaj ozljede na radu ili profesionalne bolesti.
- 100% od osnovice koju čini prosječan iznos plaće koja je isplaćena u posljednjih šest mjeseci prije mjeseca u kojem je nastupila nesposobnost za slučaj njege bolesnog djeteta mlađeg od tri godine života.

17.02 Naknada plaće koja invalidu rada pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene opasnosti od invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može se isplatiti u iznosu nižem od osnovne plaće radnog mjesta na koje je do tada bio raspoređen. Naknada se može mijenjati sukladno promijeni propisa.

Članak 18. Mjesto rada i dnevnica

18.01 Radnik se raspoređuje na mjesto rada za koje je sklopio ugovor o radu.

18.02 U slučaju kada Poslodavac svojom odlukom uputi radnika na drugo mjesto rada, neće se plaćati dodatne naknade za prijevoz, smještaj, prehranu i eventualni drugi troškovi, osim ako Poslodavac ne odluči drugačije. Mjesto rada se uređuje ugovorom o radu.

Članak 19. Službena/poslovna putovanja, korištenje privatnog automobila

19.01 Kada je radnik po nalogu Poslodavca upućen na službeno putovanje u zemlji ili inozemstvu ima pravo na dnevnicu, naknadu dijela troškova prijevoza, ukoliko ne koristi službeno vozilo, i naknadu troškova noćenja.

19.02 Dnevnice i troškovi za službeno putovanje u inozemstvo isplaćuju se u visini propisanoj za zaposlene u tijelima državne uprave (sukladno Pravilniku o porezu na dohodak). Dnevnicu u zemlji utvrđuje se u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno važećim propisima u trenutku svake pojedine isplate.

19.03 Ukoliko radnik prema nalogu Poslodavca koristi svoj automobil u službene svrhe isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u maksimalno neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate (sukladno Pravilniku o porezu na dohodak).

Članak 20. Terenski dodatak

20.01 Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta Poslodavca ili sjedišta izdvojene poslovne jedinice Poslodavca i izvan mjesta radnikovog prebivališta, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove prehrane i ostalih troškova na terenu.

20.02 Poslodavac utvrđuje pripadajući iznos terenskog dodatka srazmjerno troškovima prehrane koje zaposlenici imaju na pojedinim gradilištima.

20.03 Akontacija za terenski dodatak isplaćuje se radniku najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za sljedeći mjesec, odnosno prilikom upućivanja na terenski rad. Ako su radniku od strane poslodavca osigurani smještaj i prehrana uz odgodu plaćanja do isplate terenskog dodatka, terenski se dodatak može obračunati i isplatiti zajedno s isplatom plaće za mjesec u kojem su usluge smještaja i prehrane korištene.

20.04 Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 21. Radna odjeća i obuća

21.01 Poslodavac, u pravilu, osigurava radniku radnu odjeću i obuću. Radnik zadužuje na nivou godine: dvoje radne hlače, četiri majice kratkih rukava, jednu zimsku majicu, fluorescentni prsluk, zaštitnu kacigu te jedne radne cipele. Svake dvije godine radnik zadužuje jedan ljetni i jedan zimski zaštitni prsluk.

21.02 U slučaju da je radnik prouzročio prestanak ugovornog odnosa, osim redovnog otkaza uz poštivanje svih ugovornih odredbi, odnosno odrađivanja otkaznog roka u slučaju ugovora na neodređeno i prije prestanka ugovora u slučaju na ugovora na određeno, Poslodavac ima pravo tražiti od njega nadoknadu i svih drugih troškova (poput liječničkog pregleda, troška radne odjeće i obuće i sl.).

VII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 22. Zakonska zabrana natjecanja

22.01 Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

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

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

22.04 Radnik je dužan prilikom zasnivanja radnoga odnosa izvijestiti Poslodavca da se bavi obavljanjem poslova iz djelatnosti Poslodavca, pa Poslodavac može od radnika zahtijevati prestanak obavljanja tih poslova, Poslodavac može dati odobrenje za sklapanje takvih poslova i Poslodavac može takvo odobrenje opozvati u svako doba.

Članak 23. Ugovorna zabrana natjecanja

23.01 Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem, te da radnik ne smije biti vlasnik udjela u društvu koje obavlja poslove iz djelatnosti Poslodavca.

23.02 U slučaju da radnik postupi protivno prethodnoj odredbi strane su suglasne za svaki dan rada radnik koji je na radu u inozemstvu je dužan isplatiti poslodavcu 170,00 EUR u kunskoj protuvrijednosti po srednjem tečaju Zagrebačke banke d.d.. Za radnika u tuzemstvu iznos ugovorne kazne iznosi 50,00 EUR u kunskoj protuvrijednosti po srednjem tečaju Zagrebačke banke d.d.

23.03 Ugovor iz prethodnog stavka ovoga članka sklapa se u pisanom obliku, a može biti i sastavni dio ugovora o radu, za razdoblje najduže od dvije godine od dana prestanka radnoga odnosa.

23.04 Poslodavac će radniku isplaćivati naknadu za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja u iznosu polovice prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Članak 24. Ugovorna kazna

24.01 Ukoliko radnik povrijedi ugovornu zabranu natjecanja dužan je Poslodavcu platiti ugovornu kaznu u roku od 8 dana od dana kada ga Poslodavac na to pozove preporučenom pisanom pošiljkom.

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

24.03 Ugovorna kazna iz prethodnog stavka može se ugovoriti i za slučaj da Poslodavac ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja.

VIII. POVREDE RADNIH OBVEZA

Članak 25. Vrste povreda radnih obveza

25.01 Radnik koji svojom krivnjom ne ispunjava svoje dužnosti i radne obveze ili se ne pridržava odluka Poslodavca, čini povredu radne obveze.

25.02 Povrede radne obveze mogu biti lakše i osobito teške.

Članak 26. Lakše povrede radne obveze

26.01 Lakše povrede radne obveze jesu osobito:

- neodobreno zakašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla;
- napuštanje radnih prostorija tijekom radnog vremena bez odobrenja ili iz neopravdanih razloga bez posljedica za radni proces i rad drugih radnika;
- neobavješćavanje nadređenog djelatnika o spriječenosti dolaska na posao u roku od 24 sata bez opravdanih razloga;
- nedolično i nekulturno ponašanje radnika;
- neuredno održavanje radnog prostora.
- nepoznavanje pravilnika o radu i ostalih akata društva.

Članak 27. Osobito teške povrede radne obveze

27.01 Osobito teške povrede radne obveze su:

- sve lakše povrede radne obveze koje su uvjetovale teži poremećaj dnevnog radnog procesa; ponavljanje lakših povreda radne obveze;
- neizvršavanje, nesvjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje obveza iz radnog odnosa; nezakonito raspolaganje imovinom Društva, posebice pronevjera ili krađa imovine Društva ili drugog radnika, odnosno propuštanje poduzimanja mjera ili radnji koje je radnik ovlašten i dužan učiniti radi sprečavanja nezakonitosti, posebice pronevjere ili krađe;
- povreda propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara; nemarno i grubo rukovanje alatima, uređajima ili drugim sredstvima rada,
- namjerno davanje netočnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka nadređenih osoba ili time nastaju druge štetne posljedice;
- netočno evidentiranje ili prikazivanje rezultata rada u namjeri da se za sebe ili drugoga pribavi korist;

- zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti u radu;
- nepoštivanje odluka Društva koje se odnose na poslovanje Društva, odbijanje obavljanja poslova, radnih zadataka ili radnih naloga ako za to ne postoje opravdani razlozi;
- nedostavljanje isprava i podataka, osobito promjene adrese i broja telefona za kontakt, a pri promjeni istih ažurno dostavljanje valjanih kontakata
- neovlaštena uporaba sredstava rada koja su povjerena radniku za obavljanje poslova;
- nepoduzimanje ili nedovoljno poduzimanje sredstava mjera zaštite radnika na radu, zaštite sredstava rada i životnog okoliša;
- uznemiravanje ili spolno uznemiravanje radnika ili osobe koja traži zaposlenje;
- nedolično ponašanje prema drugim radnicima ili strankama, a osobito prema poslovnim partnerima i suradnicima Poslodavca;
- dolazak na rad u alkoholiziranom stanju ili uzimanje alkohola ili drugih narkotičkih sredstava za vrijeme rada koje smanjuju sposobnost za rad kao i odbijanje provjere spomenutih stanja;
- nepoštivanje zabrane pušenja prema odluci društva, te u skladu sa Zakonom o ograničavanju uporabe duhanskih proizvoda i Zakonu o zaštiti na radu;
- napuštanje radnog mjesta bez odobrenja nadređene osobe;
- izazivanje nereda ili fizičkih sukoba radnika i drugih osoba u Društvu;
- skrivljeno uzrokovanje štete Društvu ili trećoj osobi koja je u poslovnom odnosu s Poslodavcem;
- prikrivanje oštećenja sredstava za rad;
- prikrivanje učinjenih povreda radnih obveza;
- iznošenje ili prenošenje netočnih činjenica u namjeri da se radniku ili Poslodavcu umanju ugled;
- obavljanje djelatnosti koja je u konkurenciji s djelatnošću Društva bez prethodnog odobrenja Uprave;
- odavanje poslovne, službene ili druge tajne koju je radnik saznao na radu ili u svezi s radom;
- uporaba nevjerodostojne isprave u cilju ostvarivanja prava u radnom odnosu;
- zloupotreba prava korištenja bolovanja;
- neopravdan izostanak s posla;
- podnošenje netočnog obračuna troškova službenog putovanja;
- odbijanje odgode, odnosno prekida godišnjeg odmora koja je u slučaju prijekne potrebe zatražio Poslodavac;
- ponašanje radnika koje dovodi do povrede dostojanstva i diskriminacije drugih radnika;
- svaka radnja ili propuštanje radnje u namjeri da se onemogući pravilno funkcioniranje rada i poslovanja Društva;
- radnja ili propuštanje radnje na radu ili u vezi s radom u kojoj ima elemenata kaznenog djela;
- ponašanje radi kojega je drugi put izrečena kazna za laku povredu radne obveze, odnosno dva puta za redom donesena negativna ocjena rada;
- druge povrede radne obveze.

Dakle, lakše i teže povrede su sve ono što sudska praksa tumači da su lakše ili teže povrede.

Članak 28. Pisano upozorenje pred otkaz

28.01 Pisano upozorenje pred otkaz ugovora o radu može se izreći za osobito teške povrede radnih obveza, a za lakše ukoliko to okolnosti slučaja i težina povrede opravdavaju, a sukladno odluci direktora.

28.02 Za dvije (2) lakše povrede radne obveze za istu ili različitu povredu radne obveze izriče se opomena pred otkaz ugovora o radu.

28.03 Za jednu (1) težu povredu radne obveze izriče se opomena pred otkaz ugovora o radu.

28.04 Nakon opomene pred otkaz ugovora o radu slijedi otkaz ugovora o radu kako je navedeno u članku 44. i 45. ovog Pravilnika.

Članak 29. Obustava dijela plaće

29.01 Za tešku povredu radne obveze, kao i za lakše povrede, sukladno okolnostima, radniku se može izreći sankcija umanjenja ili ukidanja stimulativnog dijela plaće.

Članak 30. Redoviti otkaz u slučaju lakših povreda radne obveze

30.01 U slučaju ponavljanja lakših povreda radnih obveza radniku se može dati redoviti otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.

Članak 31. Redoviti i izvanredni otkaz u slučaju osobito teških povreda radne obveze

31.01 Ukoliko radnik počini osobito tešku povredu radnih obveza Poslodavac mu može dati redoviti otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika sukladno Zakonu o radu, a također i izvanredni otkaz ugovora o radu sukladno Zakonu o radu kada zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije više moguć.

IX. NAKNADA ŠTETE

Članak 32. Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu

32.01 Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je tu štetu naknaditi.

32.02 Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako istih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari. Procjena vrijednosti oštećenih stvari vrši putem interne komisije Poslodavca.

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

32.04 Ako je više radnika uzrokovalo štetu, ali se za svakog radnika ne može odrediti dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi ti radnici podjednako odgovorni i štetu su dužni naknaditi u jednakim dijelovima.

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

Članak 33. Regresna odgovornost radnika

33.01 Radnik koji na radu ili u vezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, pa tu štetu naknadi Poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 34. Odgovornost Poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

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

34.02 Ukoliko je Društvo osiguralo radnike protiv rizika nastanka štete na radu ili u vezi s radom, radniku će se šteta isplatiti temeljem police ugovorenog osiguranja kod osiguravajućeg društva.

34.03 Pravo na naknadu štete na radu ili u vezi s radom odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Članak 35. Pokretanje sudskog postupka radi naknade štete

35.01 Ako radnik koji je odgovoran za nastalu štetu u određenom roku ne naknadi štetu Poslodavcu, Poslodavac može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom radi naknade štete.

35.02 Isto pravo pripada i radniku ukoliko mu Poslodavac ne bi naknadio stvarno nastalu štetu izvansudskim putem, a radnik ne bi uputio 2 puta zahtjev za mirnim rješenjem spora, u slučaju da prvi zahtjev nije usvojen.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 36. Načini prestanka ugovora o radu

36.01 Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i Poslodavca,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

50.02 Poslodavac će u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

50.03 Neovisno o razlogu prestanka ugovora o radu, Poslodavac je obvezan, u zakonskom roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa, radniku vratiti sve njegove isprave i uručiti mu primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

50.04 U slučaju smrti radnika, Poslodavac je obvezan isprave iz prethodnog stavka uručiti članovima radnikove obitelji.

50.05 Smatra se da je Poslodavac ispunio obvezu uručivanja primjerka odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ako radniku uruči tiskani primjerak propisanog obrasca odjave ovjerenu elektroničkim potpisom.

50.06 Poslodavac u potvrdi iz stavka 50.02. i 50.03. ovog članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

Članak 37. Oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu

37.01 Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik i Poslodavac. Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanom obliku.

Članak 38. Otkaz ugovora o radu

38.01 Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu, pridržavajući se odredbi Zakona o radu i ovog Pravilnika.

Članak 39. Redoviti otkaz ugovora o radu

39.01 Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz otkazni rok propisan ovim Pravilnikom, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških 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)

39.02 Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu Poslodavac će voditi računa o dužini trajanja radnog odnosa radnika, njegovoj dobi kao i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

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

Članak 40. Izvanredni otkaz

40.01 U slučajevima kada zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, povrede zakonske zabrane natjecanja ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obje ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć, Poslodavac i radnik ovlašteni su otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze pridržavanja utvrđenog otkaznog roka (izvanredni otkaz).

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

40.03 Stranka koja otkazuje ugovor o radu u smislu stavka 1. ovoga članka, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

40.04 Dostava otkaza radniku sukladno odredbama ovog Pravilnika, smatra se danom prestanka radnog odnosa kod Poslodavca. Primitkom pošte od strane radnika smatra se dan predaje na poštu. U slučaju da radnik ne zaprimi predmetnu poštu, ako dostava bude pokušana, isto neće imati nikakav učinak po prava Poslodavca iz ovog ugovora.

Članak 41. Postupak prije otkazivanja

41.01 Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Uprava Poslodavca će radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da tako postupi.

41.02 Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac će omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim u slučaju ako postoje okolnosti zbog kojih ne bi bilo opravdano i svrhovito tako postupiti.

Članak 42. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

42.01 Otkaz mora biti u pisanom obliku.

42.02 Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

42.03 Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Članak 43. Otkazni rokovi

43.01 U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

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

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

43.03 Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

43.04 Poslodavac može, u iznimnim slučajevima, pisanom odlukom osloboditi radnika obveze rada u otkazom roku.

43.05 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 te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

43.06 Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

43.07 Ako je došlo do prekida tijekom 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.

43.08 Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

43.09 U slučaju redovitog otkaza ugovora o radu uvjetovanoga skrivljenim ponašanjem radnika otkazni rok se može utvrditi u dužini polovice otkaznih rokova propisanih Zakonom.

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

Članak 44. Naknade u slučaju prestanka radnog odnosa prije otkaznog roka

44.01 Ako radniku otkaz daje Poslodavac i na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan, ako se drugačije ne sporazumiju, isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

44.02 Ako Poslodavcu otkaz daje radnik i na njegov zahtjev želi prestati raditi prije isteka otkaznog roka, dužan je Poslodavcu, ako se drugačije ne sporazumiju, naknaditi štetu u visini najmanje jedne bruto plaće za svaki mjesec ranijeg prestanka s radom sve do isteka otkaznog roka.

XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 45. Osobe ovlaštene za odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

45.01 O svim pravima i obvezama iz radnog odnosa u Društvu odlučuje u ime Poslodavca odgovorna osoba Poslodavca ili osoba za to ovlaštena Statutom Poslodavca, ili osoba ovlaštena pisanom punomoći Poslodavca.

Članak 46. Zaštita prava radnika

46.01 Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa mora u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.

46.02 Ako Poslodavac u roku 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz prethodnog stavka ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik mora u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

46.03 Zahtjev za zaštitu prava radnika ne zadržava izvršenje odluke.

Članak 47. Dostava akata radniku

47.01 Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u vezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposredno predajom radniku.

- 47.02 Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam slovima naznačiti dan prijema.
- 47.03 Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, preporučenom pošiljkom, na njegovu posljednju poznatu adresu koju je prijavio Poslodavcu.
- 47.04 Radniku se dostava može dostaviti i putem web stranice društva poslodavca.
- 47.05 Odluke Poslodavca koje se uručuju radniku sadržavaju uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava.

XIII. UPUĆIVANJE RADNIKA NA RAD U INOZEMSTVO

Članak 48. Ugovor o radu o upućivanju radnika na rad u inozemstvo

48.01 Ugovor o radu ili pisana potvrda, kojim se sukladno zakonu uređuju odnosi za vrijeme rada u inozemstvu sklapa se za sve radnike koje poslodavac upućuje na rad u inozemstvo za razdoblje duže od mjesec dana. Ugovor ili pisana potvrda se sklapa prije odlaska u inozemstvu, obvezno u pisanoj formi i potpisan od obje ugovorne strane od kojih po jedan primjerak zadržava svaka ugovorna strana.

48.02 Uz obvezni sadržaj propisan Zakonom o radu, ugovorom o radu iz prethodnog stavka mora se utvrditi:

- datum sklapanja ugovora
- naziv poslova (radno mjesto) na koje se radnik raspoređuje za vrijeme rada u inozemstvu i opis rada
- dan upućivanja na rad u inozemstvo
- naznaka zemlje u koju se radnik upućuje i mjesto rada odnosno naznaka da se rad obavlja na različitim mjestima
- rasporedu radnog vremena
- neradnim danima i blagdanima, odnosno moguće je upućivanje na drugi akt kojim se uređuje ovo pitanje
- bruto plaća radnika za vrijeme rada u inozemstvu i novčana jedinica u kojoj će se isplaćivati plaća
- način obračuna i isplate plaće za vrijeme rada u inozemstvu
- druga primanja u novcu i naravi na koja radnik ima pravo za vrijeme rada u inozemstvu, odnosno moguće je upućivanje na drugi akt kojim se uređuje ovo pitanje
- trajanje rada u inozemstvu
- uvjeti vraćanja u zemlju
- trajanje otkaznog roka
- relevantni kolektivni ugovori
- način obavješćivanja ugovornih strana o uvjetima rada u inozemstvu.

Članak 49. Plaća i naknada plaće

49.01 Pod plaćom se podrazumijevaju sva davanja bilo koje vrste, koje poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad.

49.02 Pravo na naknadu plaće za vrijeme bolesti i liječenja u inozemstvu po odredbama stavka 01. ovog članka u pravilu radnik ostvaruje najviše do 10 dana, a ako je po mišljenju liječnika za oporavak radnika potrebno daljnje liječenje ovlaštena osoba u suglasnosti s liječnikom uputit će radnika na liječenje u zemlju ako troškovi upućivanja u zemlju ne premašuju troškove naknade plaće radnika za vrijeme bolesti zajedno sa troškovima liječenja u inozemstvu.

49.03 Za vrijeme spriječenosti za rad zbog bolesti radnika koji je vraćen radi liječenja u zemlju pripada naknada u visini koje se isplaćuje u zemlji sukladno ovom Ugovoru i posebnim propisima o zdravstvenom osiguranju.

Članak 50. Radno vrijeme

50.01 Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

50.02 Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

50.03 Dnevni, tjedni odnosno mjesečni nejednak raspored radnog vremena utvrđuje se sukladno kolektivnom ugovoru na razini Poslodavca ili odlukom Poslodavca u slijedećim okvirima:

- razdoblje unaprijed utvrđenog rasporeda radnog vremena ne može biti kraće od 1 mjeseca niti duže od godinu dana i mora odgovarati radnikovom punom ili nepunom radnom vremenu
- radnik u svakom razdoblju od 6 uzastopnih mjeseci ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno uključujući prekovremeni rad.
- radnik može raditi najduže 10 sati dnevno i 56 tjedno, a iznimno 60 sati tjedno zbog sezonskog karaktera posla uključujući prekovremeni rad.

50.04 Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

Članak 51. Ostalo

51.01 Prije odlaska na rad u inozemstvo radnik je u pravilu obvezan koristiti godišnji odmor za tekuću godinu.

51.02 Radnik može koristiti godišnji odmor u inozemstvu najranije nakon 6 mjeseci rada u inozemstvu, ukoliko to narav posla dozvoljava.

51.03 U slučaju prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika (vremenske nepogode, obustave određene po nadzornom organu ili investitoru, neskrivljenog kvara stroja ili uređaja, neskrivljenog nedostatka pogonske energije i sl.) radnika se može privremeno premjestiti na odgovarajući posao na drugo gradilište na kojemu se rad nesmetano odvija.

51.04 Ako se predviđa da će prekid rada trajati duže od 7 dana i ako radnika nije moguće zaposliti na drugom gradilištu, uputit će ga se na odgovarajući posao u zemlji ili će mu se obračunati naknada za prekid rada sukladno ovom Ugovoru.

51.05 Prilikom upućivanja na rad u inozemstvo, radnik mora biti liječnički pregledan. Ukoliko prema liječničkom nalazu radnik nije sposoban za rad u inozemstvu, isti se ne može uputiti na rad u inozemstvu.

51.06 U slučaju da bi radnik otkazao Ugovor o radu prije isteka istog određenog samim Ugovorom ili u slučaju da ne bi radnik odradio otkazni rok na koji je obvezan po zakonu, ili u slučaju da je svojom krivnjom na bilo koji način uzrokovao prestanak radnog odnosa, radnik u inozemstvu dužan je isplatiti

poslodavcu iznos od 250,00 EUR u kunsjoj protuvrijednosti po srednjem tečaju Zagrebačke banke d.d. za svaki radni dan koji nije odradio a po redovnom tijeku stvari bi odradio. Iznos za radnika u tuzemstvu iznosi 85,00 EUR po po istom tečaju. Svaki pojedini odštetni iznos za pojedini dan koji nije odradio, radnik je dužan isplatiti u roku od 8 dana od slijedećeg radnog dana.

XII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 52. Primjena Zakona i drugih propisa, prednost posebnih sporazuma

52.01 Na sve odnose koji nisu regulirani ovim ili od strane Poslodavca donesenim drugim Pravilnikom primjenjivat će se neposredno odredbe Zakona o radu, Kolektivni ugovor za graditeljstvo i njegov Dodatak, kao i drugi propisi Republike Hrvatske. Prvenstveno se utvrđuje da su sve odredbe usklađene s minimalnim zahtjevima zakona i kolektivnih ugovora te kako se ti propisi budu mijenjali smatraju se i odredbe pravilnika izmjenjene.

52.02 Ako se ugovorima o radu zaključenih između Poslodavca i članova Uprave i/ili ostalih rukovodećih osoba pojedini odnosi uređuju na drugačiji način od odnosa utvrđenih ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe tih pojedinačno zaključenih ugovora o radu.

Članak 53. Stupanje na snagu

53.01 Pravilnik se objavljuje na način utvrđen važećim Pravilnikom o načinu objave Pravilnika o radu (NN, br.146/2014).

53.02 Ovaj Pravilnik stupa na snagu protekom roka od 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca. Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Poslodavca dana 21.02.2016. godine. Isti će se po potrebi objaviti i na web stranici društva.

53.03 Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje. Prethodni pravilnik o radu prestaje s stupanjem na snagu ovog pravilnika.

U Strmcu Samoborskom, 20.02.2016. godine

Radman grupa d.o.o.

Direktor

Dalibor Radman