PRAVILNIK O RADU

Remont željezničkih vozila Bjelovar
d.o.o.

U Bjelovaru, 26.05.2011.god.

Temeljem članka 125. i 126. Zakona o radu (NN 149/09) te čl.28.Izjave o osnivanju trgovačkog društva RŽV Bjelovar d.o.o., a nakon provedenog savjetovanja sa radničkim vijećem, direktor Društva dana 26.05.2011. godine donosi:

PRAVILNIK O RADU

REMONTA ŽELJEZNIČKIH VOZILA BJELOVAR d.o.o.

I.DIO RADNO – PRAVNI ODNOSI

OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom u skladu sa Zakonom o radu, uređuju prava i obveze fizičkih osoba (u daljem tekstu: radnici) koje u radnom odnosu obavljaju određene poslove za REMONT ŽELJEZNIČKIH VOZILA Bjelovar d.o.o., kao poslodavca (u daljem tekstu: Društvo - Poslodavac), a naročito:

1. Radno-pravni dio kojim se utvrđuju prava, obveze i odgovornosti koje se odnose na:

I. Opće odredbe
II. Sklapanje ugovora o radu
III. Privremeno raspoređivanje radnika
IV. Pripravnike
V. Radno vrijeme
VI. Odmore i dopuste
VII. Obrazovanje radnika i osposobljavanje za rad
VIII. Zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika
IX. Prestanak ugovora o radu
X. Zaštita prava radnika
XI. Naknada štete
XII. Pravo radnika na sudjelovanje u odlučivanju
XIII. Privremeno udaljenje zaposlenika
XIV. Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem
XV. Savjetovanje o zbrinjavanju viška radnika
XVI. Program zbrinjavanja viška radnika

2. Prijelazne i završne odredbe

Direktor Društva, odnosno osoba koju on pisanom punomoći za to ovlasti, zastupa Društvo u ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

Članak 2.

Temeljem ovog Pravilnika Društvo je obvezno u radnom odnosu radniku dati posao i za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan prema uputama danim u skladu s naravi i vrstom rada osobno obavljati preuzeti posao.

Članak 3.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako se ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili zakonom pojedina prava za radnike utvrde povoljnije od uvjeta utvrđenih ovim pravilnikom, te odredbe neposredno će se primjenjivati.

Suprotnost neke odredbe ovog Pravilnika sa zakonom o radu ili Kolektivnim ugovorom ne utječe na njegovu valjanost u cjelini, već se umjesto odredbe suprotne Zakonu ili Kolektivnom ugovoru neposredno primjenjuje odgovarajuća odredba Zakona, odnosno Kolektivnog ugovora.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika ili Kolektivnog ugovora, odnosno nekog drugog općeg akta društva, te odredbe Pravilnika ili Kolektivnog ugovora, odnosno nekog drugog općeg akta postaju sastavi dio ugovora o radu.

Članak 4.

Svaki radnik obvezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama ovlaštenih osoba u Društvu, a u skladu s naravi i vrstom rada. Radnik je također obvezan usavršavati svoje znanje i radne vještine, štititi poslovne interese Društva i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.
Društvo, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost provođenja svojih obveza iz zakona, Kolektivnog ugovora i općih akata Društva sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Društva.

Članak 5.

Društvo ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.
Poslodavac ima tri (3) pogona u proizvodnji, i to pogon za popravak teretnih vagona, Pogon za proizvodnju i održavanje i Pogon za popravak DMV-a. Direktor i rukovoditelj proizvodnje mogu rasporediti radnike po Pogonima prema potrebama procesa rada u okviru radnih sposobnosti.
Društvo je obvezno osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika u skladu sa važećim Zakonom o zaštiti na radu i drugim propisima.

Članak 6.

U radnom odnosu Društvo i radnik dužni su pridržavati se odredbi ovog Pravilnika, Zakona o radu i drugih zakona, propisa i kolektivnih ugovora.

Članak 7.

Prije otpočinjanja rada, poslodavac je dužan radnika upoznati s odredbama Pravilnika, s organizacijom rada te s mjerama zaštite na radu i svim pravima i obvezama u području zaštite na

radu, odnosno dužan je radnika osposobiti za rad na siguran način na poslovima koje će obavljati.
Radnik ima pravo odbiti rad i napustiti mjesto rada na kojem postoji opasnost za zdravlje i život i na kojem nije provedena zaštita na radu, te zbog toga ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj.

Članak 8.

Svaki radnik stupanjem na rad preuzima slijedeće obveze.

1. da poslove i zadatke na radnom mjestu obavlja osobno, marljivo, uredno i navrijeme, ulažući sve svoje stručne i radne sposobnosti pri radu, pridržavajući se utvrđene radne discipline, općih propisa, usvojene prakse, internih propisa i uputa za rad, doprinoseći time izvršavanju zadataka koji proizlaze iz plana Društva.
2. da brižljivo čuva povjerene mu strojeve, opremu, alat, vozila i drugi inventar, materijal i imovinu, da ih koristi u skladu sa njihovom namjenom, da se brine o njihovom održavanju i čuvanju, te da pri radu troši materijal samo u onim količinama koje su neophodno potrebne za izvršenje postavljenih zadataka.
3. da čuva i drugu imovinu Društva kojom nije neposredno zadužen.
4. da se pridržava propisa koji uređuju osiguranje i čuvanje imovine.
5. da bez ovlaštenja ne koristi ili ne daje drugima na korištenje imovinu i druga sredstva ili da bez dozvole ne iznosi izvan Društva nikakvu opremu, alat, materijal i drugu imovinu Društva ili da takvo iznošenje omogući drugoj osobi.
6. da ne zloupotrijebi svoj položaj s ciljem da na protupravni način pribavi kakvu korist sebi ili drugome.
7. da čuva dokumentaciju i podatke o poslovanju Društva koje sazna na radu, a koje po svom značenju predstavljaju tajnu odnosno koje se po općim propisima ili po odluci direktora smatraju poslovnom tajnom.
8. da uredno i pravovremeno dolazi na rad i cijelo radno vrijeme izuzev dozvoljenog odmora provede u vršenju redovnih radnih obveza tako da za vrijeme rada odnosno do završetka rada ne napušta radno mjesto bez dozvole.
9. da svoje radne obveze ispunjava savjesno i pravovremeno.
10. da redovno prisustvuje zakazanim radnim sastancima.
11. da ne ometa druge radnike u izvršavanju njihovih zadataka
12. da se po isteku godišnjeg odmora odnosno odsustvovanja s rada javi u određenom roku na posao.
13. da u slučaju spriječenosti dolaska na rad o tome odmah obavijesti neposredno voditelja.
14. da izvršava radne naloge koje dobije od neposredno nadređenih te da se pridržava uputa za rad i ponašanja na radu propisanih od strane Uprave Društva.
15. da se pridržava propisa o zaštiti na radu i sigurnosti na radu, ljudi i imovine, te upotrebljava propisana zaštitna sredstva.
16. da odmah prijavi kvarove ili druga neredovita stanja i pojave koje opazi na objektima, opremi i prostorijama, odnosno alarmira na opasnost kao i da osobno otkloni kvarove i neredovite pojave ako predstavljaju neposrednu opasnost za ljude i imovinu ukoliko je za to stručan i sposoban.
17. da radi duže od punog radnog vremena u slučaju nesreće koja zadesi Društvo ili joj neposredno predstoji kada je neophodno da se spase ljudski životi ili sačuvaju materijalna sredstva ili kada je neophodno da se započeti rad produži kako bi se završio proces rada čije bi obustavljanje ili prekid nanijelo znatnu materijalnu štetu Društvu odnosno kada je potrebno da se prekovremenim radom otkloni kvar na sredstvu rada.

18. da stalno usavršava svoje radne sposobnosti.
19. da surađuje sa drugim radnicima i da se prema suradnicima i ostalim radnicima Društva ponaša pristojno i kolegijalno.
20. da ne dolazi na rad pod utjecajem alkohola ili narkotika, da alkohol ili narkotike ne unosi u Društvo i ne upotrebljava za radnog vremena.
21. da se pridržava ostalih propisa i pravila o ponašanju na radu u saobraćanju sa drugim radnicima sa kojima se susreće na radu i u svezi s obavljanjem poslova u Društvu.
22. da se na radu, izvan Društva i u svom slobodnom vremenu kao građanin ponaša tako da ne narušava ugled Društva.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 9.

Radnik zasniva radni odnos danom sklapanja Ugovora o radu.
Ako poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca ima obilježje posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.
Pisanim ugovorom o radu, poslodavac ima obvezu pored Zakonom o radu utvrđenih, utvrditi i :

- pripravnički staž i probni rad ako je propisan,
- raspored radnog vremena, odmor i dopust,
- radno mjesto s posebnim uvjetima rada,
- školovanje,
- klauzulu o konkurenciji,
- druga prava, obveze i odgovornosti Poslodavca i radnika.

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
Ako ugovor o radu iz objektivnih razloga nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.
Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke propisane člankom 9. ovog Pravilnika.
Ako poslodavac sa radnikom ne sklopi pisani ugovor o radu niti mu izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
Ako ugovor o radu koji nije sklopljen u pisanom obliku prestane prije isteka petnaest dana od početka rada direktor Društva je dužan uručiti radniku pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru najkasnije posljednjeg dana rada.
Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od petnaest dana od dana sklapanja ugovora o radu ili dostave pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početka rada.

Članak 11.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Direktora Društva o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršenju 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 prije zasnivanja radnog odnosa. (prethodni liječnički pregled)
Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled i za vrijeme trajanja radnog odnosa kad posumnja u njegovu zdravstvenu sposobnost.
Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. i stavka 3. ovog članka snosi Društvo, osim ako razlog upućivanja nije krivnja radnika (npr.:saznanje poslodavca da je radnik prilikom zasnivanja radnog odnosa prikrio bolest ili drugu okolnost koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršenju ugovora o radu, uživanje alkohola ili opojnih droga za vrijeme rada).

Članak 12.

Radnik se raspoređuje na radno mjesto radi kojega je zasnovao radni odnos, odnosno sklopio ugovor o radu.
Ako potreba posla i organizacija rada u Društvu traži da se radnik rasporedi na drugo radno mjesto, Direktor društva će donijeti odluku o otkazu radnika uz istovremeno davanje radniku ponude za izmjenu ugovora o radu, zasnivanjem radnog odnosa na drugom radnom mjestu uz druge uvjete

Članak 13.

Poslodavac Pravilnikom o organizaciji uređuje strukturu, broj radnika kao i posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, a osobito stručnu spremu, radno iskustvo, posebna znanja i vještine, posebni uvjeti i drugo. Zavisno od vrste i naravi posla.

Probni rad

Članak 14.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad koji ne može biti duži od 6 mjeseci.
U slučaju kada je ugovoren probni rad otkazni rok ne može biti kraći od 7 dana.

Stručno osposobljavanje za rad

Članak 15.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.
Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo utvrđeno kao uvjet za rad u određenom zanimanju.

Članak 16.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku. Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 17.

Ne smije se zaposliti osoba mlađa od petnaest (15) godina ili osoba s petnaest (15) i starija od petnaest (15), a mlađa od osamnaest (18) koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje.
Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest (15) i starijeg od petnaest (15) godina za sklapanje ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u svezi s tim ugovorom.
Ovlaštenje za sklapanje ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka mora se dati u pisanom obliku.

Članak 18.

Ako su zakonom, drugim propisima, kolektivnim ugovorom ili važećim pravilnicima Društva određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, Ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji ispunjava te uvjete.
Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti Ugovor o radu pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

Članak 19.

Ugovor o radu može se sklopiti na neodređeno ili na određeno vrijeme.
Odluku o zasnivanju radnog odnosa sklapanjem ugovora o radu na neodređeno ili određeno vrijeme donosi direktor Društva.
Društvo je dužno voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni, koja mora sadržavati podatke o radnicima i radnom vremenu.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 20.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen ovim Pravilnikom ili Zakonom o radu.
Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 21.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, i to npr.:
- zamjena privremeno nenazočnog radnika,
- vremenski i stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju

opsega poslova Društva,
- o privremenim poslovima na obavljanje kojih Društvo ima iznimnu potrebu,
- ostvarenju određenog poslovnog pothvata.

Članak 22.

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovor o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine.
Iznimno od stavka 1. ovog članka, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od tri godine samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.
Prekid kraći od 2 mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od 3 godine iz stavka 1.ovog članka.

Članak 23.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.
Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.
Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Dužnost poštivanja propisa u svezi s radnim odnosom

Članak 24.

Prije stupanja radnika na rad Društvo je obvezno omogućiti radniku upoznavanje sa sadržajem ovog Pravilnika i općih akata Društva kojima su uređena njegova prava, obveze i odgovornosti.

Radnik je obvezan ugovorom preuzete poslove obavljati osobno, savjesno i stručno u skladu s naravi i vrstom rada, usavršavati svoja znanja i radne vještine i štititi interese poslodavca.
Postupanje protivno navedenom predstavlja povredu radne obveze.

Poslodavac je obvezan omogućiti radniku, prije stupanja na rad, upoznavanje s propisima iz radnog odnosa, organizacijom rada, zaštitom na radu i opasnostima posla kojeg će obavljati, osposobiti ga za rad koji osigurava zaštitu života i zdravlja, a u skladu s mogućnostima i potrebama rada osigurati školovanje i usavršavanje, te za izvršeni rad isplatiti plaću i omogućiti ostvarivanje drugih prava utvrđenih Zakonom.

Članak 25.

Radnik ne smije obavljati samostalno poslove radnog mjesta ako prethodno nije osposobljen za samostalan rad na siguran način.
Osposobljavanje i provjera osposobljenosti, provodi se u skladu s pravilima o zaštiti na radu i drugim odgovarajućim pravilima.

III.PRIVREMENO RASPOREĐIVANJE RADNIKA

Članak 26.

Ako izvanredne potrebe rada zahtijevaju, bez izmjene Ugovora o radu radnik može privremeno obavljati poslove drugog radnog mjesta koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, posebno u slučaju:
- privremenog povećanja ili smanjenja opsega poslova,
- zastoja u obavljanju određenih poslova,
- izvanrednog kvarenja sirovina,
- kvara na sredstvu za rad,
- zamjena privremeno nenazočnog radnika,
- kada zbog primjene propisa o sigurnosti u prometu ne može obavljati svoje poslove,
- obavljanja poslova za vrijeme remonta ili za vrijeme prekida u opskrbi energijom,
- u drugim slučajevima kad to zahtijevaju interesi procesa rada.

Radnik se privremeno raspoređuje na drugo radno mjesto u smislu stavka 1 ovog članka dok se ne otklone razlozi zbog kojih je došlo do privremenog rasporeda, a najdulje (3) tri mjeseca, osim u slučaju alineje 5 i 6 tijekom kalendarske godine i zadržava plaću koja je za njega povoljnija.

Članak 27.

Invalidu rada – radniku sa izmijenjenom radnom sposobnosti i radniku sa utvrđenom neposrednom opasnosti od invalidnosti, poslodavac je dužan ponuditi izmijenjeni ugovor o radu u skladu sa preostalom radnom sposobnošću a prema odluci nadležnog tijela za utvrđivanje radne sposobnosti radnika.
Radniku iz stavka 1. Ovog članka mogu biti ponuđeni i poslovi niže stručne spreme do postojanja slobodnog radnog mjesta u okviru njegove stručne spreme. U slučaju da je radnik odbio prihvatiti izmijenjeni ugovor o radu zadržava pravo na otpremninu.

Članak 28.

Radniku kojemu je smanjena zdravstvena sposobnost ili mu je utvrđena profesionalna nesposobnost za rad, na osnovu rješenja nadležnog organa, Poslodavac će u roku od trideset (30) dana ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radnik sposoban.

IV.PRIPRAVNICI

Članak 29.

Pripravnikom se u skladu sa zakonom smatra osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala.

Članak 30.

Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na određeno ili neodređeno vrijeme

Članak 31.

Tijekom pripravničkog staža pripravnik se osposobljava za samostalan rad, a dužina pripravničkog staža i polaganje pripravničkog ispita uređuje se ugovorom o radu u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 32.

Duljina staža za pripravnike, čiji rad nije neposredno vezan za sigurnost prometa određuje se ovisno o stručnoj spremi i to:
- pripravnik sa srednjom stručnom spremom od 4 – 6 mjeseci,
- pripravnik sa višom stručnom spremom od 5 – 10 mjeseci,
- pripravnik sa visokom stručnom spremom od 6 – 12 mjeseci

Duljina pripravničkog staža određuje se Ugovor o radu prema programu stručnog osposobljavanja koji donosi poslodavac u skladu sa specifičnostima pojedinih struka i radnih mjesta.
Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti sa rada (bolesti, služenja vojne službe i sl.) ako je ukupna odsutnost trajala duže od 30 dana.

Članak 33.

Za pripravnike koji se osposobljavanju za obavljanje poslova neposredno vezanih za sigurnost željezničkog prometa, duljina i način provođenja pripravničkog staža propisanu su Pravilnikom o stažiranju, poučavanju i provjeri znanja izvršnih radnika na HŽ-a Hrvatskim željeznicama (Pravilnik 646).

Članak 34.

Pripravniku se imenuje mentor iz redova stručnjaka koji ima najmanje isti stupanj stručne spreme i obrazovanje kao pripravnik, te najmanje tri godine radnog iskustva u struci.

Članak 35.

Pripravnici koji obvezno polažu državni ispit, a pripremaju se za radno mjesto za koje je po sistematizaciji radnih mjesta potreban ispit po Pravilniku 646, nakon što polože državni ispit polažu samo razliku posebnog dijela ispita utvrđenog programom stručnog osposobljavanja.

Članak 36.

Nakon završetka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.
Stručni ispit se polaže pred komisijom od (3) tri člana, koje imenuje poslodavac. Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnost provjeravaju.

Članak 37.

Pripravniku koji je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje radni odnos istekom vremena na koji je ugovor o radu sklopljen.
Pripravniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a nije položio stručni ispit, društvo može redovito otkazati ugovor o radu.

V. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 38.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.
Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.
Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Raspored radnog vremena

Članak 39.

Radno vrijeme radnika može biti puno, nepuno, skraćeno i duže od punoga (prekovremeni rad).
Raspored tjednog radnog vremena na pojedine dane u tjednu, početak i završetak radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora uređuje se odlukom poslodavca, u skladu sa specifičnostima poslovanja, uz savjetovanje s radničkim vijećem.
U koliko se dogovor dviju strana ne postigne u roku petnaest (15) dana poslodavac ima pravo samostalno donijeti navedene odluke i akte.

Članak 40.

U radno vrijeme radnika ulazi i vrijeme:
- obveznog poučavanja
- stručnog osposobljavanja i usavršavanja najviše osam (8) sati,
- periodičnog i izvanrednog zdravstvenog pregleda (8) osam sati dnevno,
- prekida i zastoja u radu koji su utvrđeni Zakonom,
- rada u tijelima poslodavca, radu Sindikata ili drugim aktivnostima vezanim za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, stvarno vrijeme, a najviše kao da je radio (za radnike koji rade u smjenama vrijeme trajanja smjene),
- predviđena stanka u toku dnevnog odmora
- stanka za dojenje djeteta do 1 godine starosti (dva (2) puta dnevno po sat vremena)

Radnik ne ostvaruje pravo na naknadu za prekovremeni rad za sate iz ovog članka.
Poslodavac će osigurati radniku,koji radi s nepunim, ili s vremenom dužim od punog radnog vremena, sva prava kao i radniku s punim radnim vremenom, ali u opsegu koji ovisi o dužini radnog vremena.

Članak 41.

U slučaju promjene utvrđenog radnog vremena direktor Društva je obvezan odluku o promjeni rasporeda radnog vremena donijeti najmanje tjedan dana ranije, osim u slučajevima hitnog prekovremenog rada.

Članak 42.

Poslodavac će opravdati zakašnjenje radnika na posao na temelju pisanog opravdanja – ispričnice mjerodavnog tijela, ili drugih dokaza o postojanju takvih okolnosti da se zakašnjenje nije moglo izbjeći.

Članak 43.

Poslodavac uz suglasnost radničkog vijeća može uvesti klizno radno vrijeme ukoliko to priroda poslova omogućuje, sa najviše šezdeset (60) minuta odstupanja na početku, odnosno završetku rada.

Članak 44.

U slučaju da radnik radi kraće od punog radnog vremena radi njege djeteta ili radi teže hendikepiranog djeteta, početak i završetak radnog vremena utvrdit će se dogovorom između radnika i poslodavca.
U slučaju spora o primjeni radnog vremena poslodavac će zatražiti mišljenje radničkog vijeća.

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 45.

Puno radno vrijeme u društvu iznosi (40) četrdeset sati tjedno.
Puno radno vrijeme iznosi u pravilu osam (8) sati dnevno.
Radno vrijeme u tjednu raspoređuje se u pravilu u (5) pet uzastopnih radnih dana.

Članak 46.

Ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme.
Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
Razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatraju se radom u punom radnom vremenu samo u slučaju kada je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa u društvu.
Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.
Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.
Raspored nepunog radnog vremena utvrđuje se ugovorom o radu između radnika i poslodavca.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 47.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme skraćuje se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
Poslovi iz stavka 1. Ovog članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisima.
Radnik kojemu je zbog štetnih utjecaja rada skraćeno radno vrijeme, ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog stavkom 2. Ovog članka, niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.
Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. Ovog članka ne može biti raspoređen do punog radnog vremena raditi na nekim drugim poslovima.
Skraćeno radno vrijeme izjednačuje se s punim radnim vremenom**.**

Prekovremeni rad

Članak 48.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i drugim slučajevima prijeke potrebe radnik na zahtjev Društva mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do osam (8) sati tjedno.
Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od trideset dva (32) sata mjesečno niti duže od sto osamdeset (180) sati godišnje.
Odluku o prekovremenom radu donosi Direktor Društva.

Članak 49.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.
Trudnica, roditelj s djetetom do tri (3) godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest (6) godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Članak 50.

Pored ograničenja određenih Zakonom o zabrani prekovremenog rada, radnik nije dužan raditi u prekovremenom radu i u slučajevima:

- ako njeguje člana uže obitelji, po uputama liječnika
- ako ne može osigurati čuvanje djeteta za vrijeme rada dužeg od punog radnog vremena do sedam (7) godina starosti djeteta.

Članak 51.

Uvođenje rada dužeg od punog radnog vremena (prekovremeni rad) nije dopušteno ako se posao može obaviti odgovarajućom organizacijom, podjelom rada, raspodjelom radnog vremena ili zaposlenjem novih radnika.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 52.

U slučajevima kada to narav posla zahtijeva puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
Preraspodjela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.
Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno ono ne smije biti duže od četrdeset osam (48) sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad.
Poslodavac može izvršiti preraspodjelu radnog vremena kada to zahtjeva priroda poslova, organizacija rada i poslovanje, bolja iskoristivost sredstava rada i opreme, racionalnije korištenje radnog vremena, te izvršavanje ugovorenih poslova.

Članak 53.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri (4) mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od šest (6) mjeseci.
Mora se voditi računa da se radniku osigura obvezan odmor između dva radna dana koji ne može biti kraći od dvanaest (12) sati.

Članak 54.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi Direktor Društva.
Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od osam (8) sati dnevno.
Trudnica, roditelj s djetetom do tri (3) godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest (6) godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu, samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Noćni rad

Članak 55.

Noćni rad je rad radnika kojega, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između dvadeset dva (22) sata uvečer i šest (6) sati ujutro idućeg dana.
Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje tri (3) sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.
Ako je rad organiziran u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan (1) tjedan.

Članak 56.

Ne smije se odrediti noćni rad trudnici osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlašteni liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život i zdravlje djeteta.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 57.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset (30) minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.
Odluka o korištenju odmora tijekom radnog vremena donosi Direktor Društva.
Vrijeme odmora tijekom rada smatra se vremenom provedenim na radu.

Članak 58.

Radnica koja doji dijete, a radi u punom radnom vremenu, uz prethodno predočenje potvrde ovlaštenog liječnika, ima pravo do godine dana djetetovog života na korištenje stanke za dojenje djeteta od dva puta dnevno po sat vremena.
Vrijeme stanke iz stavka 1. Ovog članka ubraja se u radno vrijeme.

Dnevni odmor

Članak 59.

Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana od najmanje dvanaest (12) sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 60.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od četrdeset osam sati (48) sati
Dan tjednog odmora za radnike koji ne rade u smjenama u pravilu je subota i nedjelja
Ako je potrebno da radnik radi na dane svog tjednog odmora, osigurat će mu se korištenje tog odmora tijekom idućeg tjedna. Rad na dane tjednog odmora određuje se pismenim nalogom poslodavca.

Godišnji odmor

Članak 61.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.(dvadeset (20) radnih dana)
Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.
Maloljetni radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana. (dvadeset pet (25) radnih dana)
Radnik koji radi na poslovima na kojima se, uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na najmanje trideset (30) radnih dana godišnjeg odmora.
Poslovi iz stavka 3. ovog članka te najkraće trajanje godišnjeg odmora na takvim poslovima treba biti utvrđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, odnosno Pravilnikom o zaštiti na radu, a u skladu sa važećim propisima, te načinom objave poslova iz stavka 3. ovog članka.

Članak 62.

Trajanje godišnjeg odmora duže od najkraće utvrđenog prethodnim člankom ovog Pravilnika utvrđuje se Ugovorom o radu, u skladu sa zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom i to po slijedećim kriterijima:

- Prema uvjetima rada
- Prema složenosti poslova
- Prema radnom stažu
- Prema posebnim socijalnim uvjetima
- i prema navršenim godinama starosti.

Članak 63.

Prema kriterijima iz prethodnog članka radniku se godišnji odmor uvećava za:

1. Prema uvjetima rada :

- rad na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada	3 dana
- noćni rad	2 dana

2. Složenost poslova

- I kat.(NKV,PKV)	1 dan
- II kat. (SSS)	2 dana
- III.kat. (VŠS)	3 dana
- IV.kat.(VSS)	5 dana

3. Prema duljini radnog staža

- 1 - 5 godina	1 dan
- 5 - 10 godina	2 dana
- 10 - 15 godina	3 dana
- 15 – 20 godina	4 dana
- 20 – 25 godina	5 dana
- preko 25 godina	6 dana

4. Prema posebnim socijalnim uvjetima:

- majka za svako dijete do 7 godina starosti	1 dan
- samohrani roditelj s jednim djetetom do 15 godina starosti	2 dana
- samohrani rod. s dvoje ili više djece do 15 godina starosti	3 dana
- roditelj djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenim invaliditetom	3 dana
- invalid	2 dana
- invalid Domovinskog rata	3 dana
- Invalid civilna žrtva rata	3 dana

Pravo iz stavka 1. ovog članka ima i radnik – otac djeteta, u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako se majka zbog zdravstvenih razloga po nalazu ovlaštenog liječnika ne može brinuti o djetetu, te radnik – posvojitelj djeteta ili osoba koja njeguje dijete.

5. Prema godinama starosti :

- radniku od 30 do 50 godina života	1 dan
- radniku preko 50 godina života	2 dana

Navedene činjenice radnici su dužni dokumentirati odgovarajućim potvrdama.
Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.
Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora pretpostavlja se petodnevni radni tjedan

Članak 64.

Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 65.

Radnik koji je u Društvu prvi puta zasnovao radni odnos ili radnik koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vršenja dužnosti građana u obrani ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. Ovog članka.

Članak 66.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora utvrđenog za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:
- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz prethodnog članka, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka iz prethodnog članka,
- ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora, u skladu sa stavkom 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

Članak 67.

Pravo na godišnji odmor nema radnik koji je to pravo u cijelosti za tekuću godinu iskoristio kod prethodnog poslodavca.
Prilikom prestanka Ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cjelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora. Naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 68.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u pravilu u tri dijela
Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, prvi dio u trajanju od najmanje dva (2) tjedna neprekidno mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva (2) tjedna.

Članak 69.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. prethodnog članka radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz stavka 2. prethodnog članka ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust radnik ima pravo koristiti do 30. lipnja iduće godine.

Članak 70.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje odlukom direktor Društva uzimajući u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor i razonodu raspoložive radnicima, najkasnije do 30.lipnja tekuće godine.
Ako poslodavac u odluci o rasporedu radnog vremena za tekuću godinu utvrdi kolektivno korištenje određenog broja dana godišnjeg odmora tada se za taj broj dana umanjuje sveukupni broj dana godišnjeg odmora koji pripada radniku
Najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora radnik treba biti obaviješten o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

Članak 71.

Tijekom godine može se u iznimnim slučajevima u interesu poslodavca odstupiti od utvrđenog rasporeda korištenja godišnjeg odmora zbog:

- Hitnih intervencija na otklanjanju kvarova u radnom procesu
- Neodgodiva obavljanja hitnih i značajnih poslova
- U drugim opravdanim slučajevima.

U slučajevima iz stavka 1. Ovog članka radnik je dužan prekinuti započeto korištenje godišnjeg odmora, odnosno odgoditi početak korištenja godišnjeg odmora, s time da ga ima pravo nastaviti čim prestane razlog zbog kojega je odmor prekinut odnosno pomaknut.
Zbog prekida korištenja godišnjeg odmora na zahtjev poslodavca radnik ima pravo na naknadu troškova koje je imao (prijevoz, hotel itd.), uz prilaganje dokaza.

Članak 72.

Korištenje godišnjeg odmora, prekida se nastupom bolovanja, porodiljskog dopusta, vojne vježbe, plaćenog dopusta, na opravdani zahtjev poslodavca, na opravdani zahtjev radnika te u drugim slučajevima koji se nisu mogli predvidjeti prije početka korištenja godišnjeg odmora.
Po isteku prekida godišnjeg odmora iz stavka 1. Ovog članka, radnik nastavlja koristiti započeti godišnje odmor.

Članak 73.

Dva dana godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi uz obvezu da o tome obavijesti direktora Društva najmanje tri dana prije.

Dobrovoljno davanje krvi i sudjelovanje u radu kulturno-umjetničkih, stručnih ili sportskih društava RŽV-a (HŽ-a)

Članak 74.

Dobrovoljni davatelji krvi imaju pravo na dva slobodna dana prilikom svakog davanja krvi, uz naknadu plaće kao da su radili, time da se prvi dan koristi prilikom davanja krvi.

Redovitim dobrovoljnim davateljima krvi sa (10) deset i više davanja pripada (5) pet dana, a redovitim dobrovoljnim davateljima krvi s (5) pet do (10) deset davanja (3) tri slobodna dana uz naknadu plaće kao da je radio u toku kalendarske godine.
Redovitim se smatra davatelj koji daje krv najmanje jednom godišnje.

Članak 75.

Za sudjelovanju u radu kulturno umjetničkih, stručnih ili sportskih društava radniku se može odobriti neplaćeni dopust

Plaćeni dopust

Članak 76.

Radnik ima pravo na oslobađanje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do sedam (7) radnih dana u godini u slučajevima:

-	sklapanja braka	4	dana
-	sklapanje braka djeteta	4	dana
-	rođenja djeteta	4	dana
-	smrti člana uže obitelji	5	dana
-	teške bolesti ili nesreće člana uže obitelji	6	dana
-	smrti člana šire obitelji	2	dana
-	preseljenje	2	dana
-	elementarne nepogode	5	dana

Pravo na dopust uz naknadu plaće imaju i radnici radi liječenja i rehabilitacije u slučaju profesionalnih oboljenja ako za to ne ostvaruju pravo na bolovanje, a posjeduju potrebnu dokumentaciju o potrebi liječenja ili rehabilitacije u vremenu određenom tom dokumentacijom.

Članak 77.

Ako se u tijeku kalendarske godine ponovi slučaj potrebe za korištenjem plaćenog dopusta, poslodavac može u iznimnim okolnostima odobriti dodatno pravo na korištenje plaćenog dopusta po zahtjevu radnika i uz suglasnost radničkog vijeća.
Pod članom uže obitelji u smislu prethodnog stavka ovog članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad, posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja sa radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Članak 78.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće kao da je radio ako je na temelju odluke poslodavca upućen na obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizaciju

Dužina trajanja plaćenog dopusta iz stavka 1. ovog članka kao i ostala prava i obaveze radnika utvrđuju se ugovorom sklopljenim između radnika i poslodavca.

Članak 79.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa vrijeme plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu

Članak 80.

Članovi DVD-a Željezničar Bjelovar, koji u DVD-u aktivno rade, odnosno idu na Općinska i Županijska natjecanja imaju pravo na tri dana plaćenog godišnjeg odmora u svakoj kalendarskoj godini, a koje će koristiti u sklopu sa godišnjim odmorom , ali obavezno uz pismeno rješenje o plaćenom dopustu.
Spisak aktivnih članova DVD-a Željezničar Bjelovar, u kadrovsku službu RŽV-a Bjelovar d.o.o. dužan je dostaviti tajnik DVD-a Željezničar Bjelovar, ovjeren potpisom Predsjednika DVD-a Željezničar kao i zapovjednika DVD-a Željezničar Bjelovar najkasnije do 31. 03. svake kalendarske godine.

Neplaćeni dopust

Članak 81.

Radniku se na njegov zahtjev može odobriti neplaćeni dopust.
Odluku o korištenju neplaćenog dopusta donosi direktor Društva.
Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, osim u slučajevima kada je to zakonom drugačije određeno.
U koliko je poslodavac odobrio radniku neplaćeni dopust duži od (90) devedeset radnih dana, privremeno će se na upražnjeno radno mjesto uposliti novog radnika na određeno radno vrijeme do povratka radnika koji koristi neplaćeni dopust.

Članak 82.

Kod odmora i dopusta primjenjuje se krug članova uže obitelji kako je utvrđeno člankom 65.stavak 3. Zakona o radu ,temeljem kojega su izjednačena prava roditelja-posvojitelja-skrbnika-očuha, maćehe, te prava djeteta-posvojenika-pastorčadi-djeteta uzetog na uzdržavanje i skrb, kao i bračna i izvanbračna zajednica.

VII. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 83.

Radnik ima pravo stručno se usavršavati u skladu sa potrebama poslodavca i svojim osobnim interesima.
Obrazovanje za potrebe poslodavca je radna obveza radnika.
Međusobna prava i obveze između poslodavca i radnika upućenog na obrazovanje utvrđuju se posebnim ugovorom. Sukladno odredbama ovog pravilnika radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće kao da je radio, ako je na temelju odluke poslodavca upućen na obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizaciju.
Dužina trajanja plaćenog dopusta iz stavka 3. ovog članka kao i ostala prava i obveze radnika utvrđuju se ugovorom sklopljenim između radnika i poslodavca.
Poslodavac može uputiti radnika na školovanje samo u skladu s planom i programom obrazovanja, kojeg donosi uz savjetovanje s nadležnim radničkim vijećem.
Programom obrazovanja utvrđuju se opseg radnog vremena za obrazovanje, termini, vrste obrazovanja i drugi potrebni podaci.

Članak 84.

Ako poslodavac uputi radnika na školovanje, doškolovanje ili prekvalifikaciju iz rada, a koje je organizirano tijekom radnog vremena, tada se vrijeme školovanja, doškolovanja ili prekvalifikacije računa u puno radno vrijeme i radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao da je radio pod uvjetom da redovito prisustvuje školovanju.

Članak 85.

Radniku koji se obrazuje za potrebe poslodavca pripada naknada troškova u vezi sa obrazovanje i to za:
- prijevoz,
- kotizaciju, upisninu i školarinu,
- smještaj,
- pojedine i završne ispite,
- udžbenike i tehnička pomagala

Članak 86.

Poslodavac može radnika, koji je neopravdano odbio školovanje za potrebe poslodavca, rasporediti na drugo radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi.
Pravo odbiti školovanje imaju:
- trudnice i majke s djecom do(7) sedam godina starosti,
- radnik koji njeguje teže tjelesno ili duševno oboljelu osobu,
- radnik kojemu do mirovine nedostaje do (5) pet godina radnog staža ili godina života
- samohrani roditelj s djetetom do (15) petnaest godina starosti.

Članak 87.

Radnici koji se obrazuju za osobne potrebe, a u struci koja predstavlja jednu od djelatnosti, imaju pravo na plaćeni dopust za diplomski rad (6) šest dana.
U koliko se radnik obrazuje u ustanovi koja je udaljena više od (200) km dvjesto od mjesta rada odobrava mu se dodatno jedan dan za put.

Članak 88.

Za svoje potrebe Poslodavac će omogućiti radnicima redovno osposobljavanje za tekući proces rada na seminarima ili drugim oblicima obrazovanja koji su predviđeni u programu obrazovanja.
Poslodavac može primiti učenike i studente na praksu radi osposobljavanja.
Program obrazovanja određuje broj učenika i studenata koji će obavljati određenu praksu.

Stipendiranje učenika umrlih radnika

Članak 89.

Novčana pomoć za školovanje djeci umrlih radnika pripada djetetu od osnovno školskog uzrasta pa do završetka visoko-školskog obrazovanja prema slijedećim kriterijima:
- za djecu u osnovnoj školi 20 %
- za djecu u srednjoj školi 30 %
- za djecu u visoko školskoj ustanovi iz

djelatnosti poslodavaca 40%
od prosjeka plaće isplaćene kod Poslodavca u prethodnom mjesecu.
Novčane pomoći pripadaju djeci za cijelu tekuću godinu, pod uvjetom da redovno pohađaju školu, a isplaćuje se mjesečno u skladu sa zakonskim propisima, odnosno prema uvjetima utvrđenim u ugovoru između Poslodavca i učenika.

VIII. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 90.

Svaki radnik biti će osposobljen za rad na siguran način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika u skladu s odredbama Pravilnika o zaštiti na radu.

Članak 91.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu života i zdravlja radnika na radu.
Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na radu.
Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan 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.

Zaštita privatnosti

Članak 92.

Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencije iz oblasti rada:
Prikupljaju se i obrađuju ovi podaci:

1. Ime i prezime radnika
2. Osobni identifikacijski broj (OIB)
3. Porezni podaci
4. Spol
5. Dan,mjesec i godina rođenja
6. Mjesto rođenja, općina i država
7. Bračno stanje
8. Broj članova obitelji
9. Prebivalište i adresa (mjesto,općina,županija)
10. Broj osobne iskaznice
11. Samohrani roditelj
12. Vozački ispit
13. Broj telefona na radnom mjestu i kod kuće
14. Mjesto rada (mjesto,općina,županija)
15. Zanimanje
16. Školska sprema
17. Stručno obrazovanje
18. Stručna sprema za obavljanje određenih poslova

19. Radno mjesto na kojem radnik radi
20. Radni staž do zaposlenja kod poslodavca
21. Radni staž kod poslodavca
22. Beneficirani radni staž
23. Umanjena radna sposobnost
24. Znanje stranog jezika
25. Da li je ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme
26. Datum zasnivanja radnog odnosa
27. Radno mjesto vezano uz pravo na solidarnost
28. Datum početka prava na solidarnost

Članak 93.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo sukladno odredbama Zakona o radu ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosnom.
Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati i dostavljati trećim osobama samo osoba koju za to ovlasti Direktor Društva.
Osoba iz stavka 2. ovog članka mora uživati povjerenje zaposlenih, a podatke koje sazna u obavljanju svoje dužnosti mora brižljivo čuvati.

Članak 94.

Direktor Društva pismenom odlukom će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa odredbama ovog Pravilnika i zakonom.
O prikupljanju, obrađivanju, korištenju i dostavljanju podataka o radniku trećim sobama, poslodavac će donijeti odluku uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća, kao i imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati provedbu te odluke.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 95.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciju, sukladno posebnim zakonima.

Članak 96.

Društvo je dužno zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika

Članak 97.

Društvo je dužno zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.
Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.
Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.
Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 98.

Poslodavac će imenovati osobu koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.
Pritužba se podnosi u pisanom obliku.
Ovlaštena osoba obvezna je što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam (8) dana od dostave pritužbe, ispitati navode radnika koji je podnio pritužbu. U postupku rješavanja pritužbi radnika, ovlaštena osoba može, ako ocijeni potrebnim, zatražiti izjašnjavanje osoba u odnosu na koje je podnesena pritužba.
Ovlaštena osoba je obvezna pažljivo ispitati svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika.
Radnik može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik, predstavnik radničkog vijeća ili odvjetnik. Ovlaštena osoba također može zahtijevati da pri davanju izjave bude prisutan sindikalni povjerenik.
Ovlaštena osoba je obvezna odmah poduzeti potrebne radnje radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja radnika. Sadržaj poduzetih radnji i mjera ovisi o okolnostima slučaja (prijedlog drugačijeg rasporeda rada određenih radnika ako to priroda posla omogućava, razmještaj radnika u poslovnim prostorijama, usmeno upozorenje, pisano upozorenje uz najavu prestanka ugovora o radu, otkaz ugovora o radu i dr.).
Uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika od strane osoba koje su mu hijerarhijski nadređene, predstavlja tešku povredu obveza iz ugovora o radu.

Članak 99.

U postupku ispitivanja pritužbe ovlaštena osoba ispitat će radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi će način i okolnosti uznemiravanja te izvesti druge dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica.
O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i svaki sudionik postupka o čijem iskazu se sastavlja zapisnik te sindikalni povjerenik, odnosno odvjetnik ako su bili prisutni.

Članak 100.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa, zbog čega će Društvo, u odnosu na radnike za koje se utvrdi da su tako postupali prema radniku koji je podnio pritužbu, ali i u svim drugim slučajevima za koje se utvrdi takvo ponašanje, poduzeti zakonom propisane mjere.

Članak 101.

Nadležno tijelo poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koju su primjerene odnosnom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povreda obveza iz radnog odnosa.

Članak 102.

Ako društvo u roku od osam (8) dana ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su poduzete mjere očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam (8) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Članak 103.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam (8) dana od dana prekida rada.
Za vrijeme prekida rada radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Članak 104.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
Postupak zaštite dostojanstva radnika je hitan.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 105.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
- kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad
- sporazumom radnika i poslodavca u pismenom obliku,
- otkazom
- odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 106.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac. Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
- datum prestanka ugovora a radu
- odredbe o rješavanju međusobnih prava i obveza.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i direktor Društva.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 107.

Poslodavac 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 uvjetovan 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), utvrđene u članku 6. ovog Pravilnika.

Članak 108.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu poslovno i osobno uvjetovanim otkazom samo ako ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima, odnosno kada ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima ili kada postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

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

Kod određivanja trajnih osobina ili sposobnosti, kao razlog osobno uvjetovanog otkaza, poslodavac je obavezan zatražiti prethodno mišljenje radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća, s tim da je u zahtjevu za mišljenje poslodavac obavezan dati podatke s kojima raspolaže o trajnim osobinama ili sposobnostima zbog kojih predlaže osobno uvjetovani otkaz.

Radničko vijeće dužno je dati mišljenje u roku od (15) petnaest dana.

Članak 109.

Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu zbog radnikove nemogućnosti da uredno izvršava svoje obveze iz radnog odnosa (osobno uvjetovani otkaz) ili ako radnik krši obveze iz radnog odnosa, poslodavac je dužan u pisanoj formi obavijestiti radnika, sindikalnog povjerenika u funkciji radničkog vijeća ili radničko vijeće o namjeri otkazivanju ugovora o radu.

Obavijest o mogućnosti otkazivanja Ugovora o radu mora sadržavati obrazloženje valjanog razloga za otkazivanje Ugovora o radu, te upozorenje da će se radnikov rad pratiti slijedećih (90) devedeset dana, a kad se radi o skrivljenom ponašanju radnika Poslodavac može i prije isteka (90) devedeset dana otkazati radniku ako i dalje krši obveze iz radnog odnosa.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Članak 110.

U slučaju smanjene radne sposobnosti utvrđene pravomoćnim rješenjem nadležnog tijela koja je posljedica ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može radniku ni pod kojim uvjetima otkazati ugovor o radu osim ako je otkaz vezan uz skrivljeno ponašanje radnika.

Članak 111.

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

Članak 112.

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

Članak 113.

U slučaju kada poslodavac otkazuje ugovor o radu zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijski razloga (poslovno uvjetovani otkaz) ne može šest (6) mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Članak 114.

Radniku kojem do stjecanja prava na mirovinu nedostaje manje od (5) pet godina rada ili godina života poslodavac ne može otkazati ugovor o radu bez njegove suglasnosti, osim ako radnik krši obveze iz radnog odnosa.

Izvanredni otkaz Ugovora o radu

Članak 115.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teške povrede radne obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.
Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest (15) dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se primjerice:

- namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu, odnosno neizvršavanje, nemarno ili nepravodobno izvršavanje radnih obveza kojima se remeti proces rada ili nanosi šteta
- neopravdan izostanak s posla duže od tri (3) dana u kontinuitetu
- redovito ili uzastopno kašnjenje na posao
- zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti
- konzumiranje alkohola za vrijeme rada ili dolazak na rad u pijanom stanju

- otuđenje ili uništenje imovine poslodavca
- postupanje protivno pravilima i uputama poslodavca o organizaciji rada
- povreda radnih obveza koje imaju elemente prekršaja prema drugim propisima
- kaznena djela učinjena na radu ili u svezi s radom
- izazivanje nereda, tučnjave te grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima ili strankama i sl.
- ostale teške povrede.

Članak 116.

Stranka Ugovora o radu koja izvanredno otkaže Ugovor o radu ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 117.

Društvo ne može otkazati Ugovor o radu zbog:
- privremene nenazočnosti radnika uslijed bolesti ili ozljede,
- podnošenja žalbe, tužbe ili sudjelovanja radnika u postupku protiv poslodavca
- obraćanja radnika nadležnim tijelima izvršne vlasti
- obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju

Postupak prije otkazivanja

Članak 118.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu osim kada postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 119.

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

Članak 120.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, 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 građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu određenim zakonom.

Teret dokazivanja

Članak 121.

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a na radniku samo ako je ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.

Trajanje otkaznog roka

Članak 122.

Ugovorom o radu ugovara se trajanje otkaznog roka u slučaju redovitog otkaza.

Članak 123.

U slučaju da trajanje otkaznog roka u slučaju redovitog otkaza nije ugovoreno primjenjuju se zakonske odredbe o najmanjem trajanju otkaznog roka. (čl.114. Zakona o radu)

Članak 124.

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

Članak 125.

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

Članak 126.

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 127.

Poslodavac, ako za to ima opravdan razlog može radniku otkazati postojeći ugovor o rad uz istovremenu ponudu sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.
O ponudi poslodavca za sklapanje Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik je dužan izjasniti se u roku od (8) osam dana od dana dostave ponude.

Članak 128.

Radnik koji prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost otkaza ugovora iz prethodnog članka.

Članak 129.

U slučaju otkaza iz članka 127. stavka 1., rok iz članka 134.stavka 1. ovog pravilnika teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim

uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Sudski raskid ugovora o radu

Članak 130.

U slučaju kada poslodavac da otkaz ugovora o radu, a sud utvrdi da otkaz nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, dan prestanka radnog odnosa radnika kao i visinu naknade štete utvrđuje sud na zahtjev radnika u skladu sa zakonom.
Visina naknade štete ne može biti manja od tri (3) niti veća od osamnaest (18) prosječnih mjesečnih plaća radnika isplaćenih u prethodna tri mjeseca, ovisno o trajanju radnog odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika

Članak 131.

Odluku iz članka 130. sud može donijeti i na zahtjev poslodavca, ako postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana nije moguć.

Članak 132.

Zahtjev za prestanak ugovora o radu na način utvrđen u članku 130. i članku 131. radnik i Društvo mogu podnijeti samo do končanja glavne rasprave.

Otpremnina

Članak 133.

Ukoliko poslodavac otkazuje ugovor o radu sklopljenom na neodređeno vrijeme radniku nakon dvije (2) godine neprekidnog rada, isplatiti će radniku otpremninu u visini jedne polovine prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu rada u Društvu.
Obveza poslodavca na isplatu otpremnine ne postoji u slučaju kada je ugovor o radu na neodređeno vrijeme otkazan iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

X. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 134.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest (15) dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.
Ako poslodavac u roku od petnaest (15) dana od dana dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu radnik može pokrenuti postupak mirenja u daljnjem roku od petnaest (15) dana.
Postupak mirenja pokreće se na način da se o sporu obavijesti jedan od miritelja s liste miritelja koju sporazumno utvrde poslodavac i radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća.
Miritelja s liste određuje sam radnik, a dužnost miritelja jest da na temelju svih raspoloživih činjenica utječe na stranke spora da spor riješe mirnim putem.

Rok za mirenje traje osam (8) dana,a ako istekom roka nije postignuto mirno rješenje spora radnik može u roku od petnaest (15) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
Poslodavaca i radničko vijeće, odnosno sindikalni povjerenik u funkciji radničkog vijeća donijet će listu miritelja. Do donošenja liste miritelja radnik može zatražiti miritelja s liste miritelja Gospodarsko-socijalnog vijeća ili iz redova članova radničkog vijeća odnosno sindikata.

Članak 135.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev za zaštitu povrijeđenog prava, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.
Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovog članka, u roku od petnaest (15) dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo i radnik na kojega se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.
Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Članak 136.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosnom donosi direktor ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.
Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismenih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se u pravilu neposrednim uručenjem radniku u poslovnim prostorima poslodavca, za radnog vremena, uz naznaku datuma i uz potpis radnika da je akt primio.

Članak 137.

Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 2. č1.136. dostavljaju se preporučenim pismom s povratnicom na adresu stanovanja radnika koju je radnik prijavio poslodavcu. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio punoljetni član radnikovog kućanstva.
Ako dostava ne uspije na način iz stavka 2. ovog članka te ako radnik odbije primitak, ne podigne pošiljku ili se pošiljka vrati s naznakom „ nepoznata adresa „ i sl., dostava se obavlja isticanjem odluke na oglasnoj ploči poslodavca.
Istekom roka od osam (8) dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči, smatra se da je dostava obavljena.

Članak 138.

Odluke poslodavaca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili utvrđenje da je odluka konačna.

XI. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 139.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je uzrokovao.
Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji ne on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni, te štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 140.

U slučaju da je šteta uzrokovana štetnom radnjom mnogo veća od utvrđenog iznosa naknade poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

Regresna odgovornost radnika

Članak 141.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.
Odluku temeljem prethodnog stavka donosi Direktor Društva.

Odgovornost poslodavca za štetu uzrokovanu radniku

Članak 142.

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

Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 143.

Potraživanje naknade uzrokovane štetom zastarijeva za tri (3) godine računajući od dana saznanja za štetu i počinitelja
U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet (5) godina od dana nastanka štete.

XII. PRAVO RADNIKA NA SUDJELOVANJE U ODLUČIVANJU

Članak 144.

Radnici u Društvu imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima u skladu sa Zakonom o radu.
Radnici Društva imaju pravo u skladu sa odredbama Zakona o radu izabrati radničko vijeće, s obzirom na ukupan broj stalno zaposlenih u Društvu, koje će zastupati radnike u Društvu u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Članak 145.

Predstavnik radničkog vijeća štiti i promiče interese radnika u Društvu savjetovanjem ili pregovorima s direktorom Društva ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnim za

položaj radnika, kao i na poštivanje odredbi ovog pravilnika, Zakona o radu i kolektivnog ugovora.
Izbor i način rada, kao i ovlaštenja radničkog vijeća utvrđuju se Poslovnikom o radu radničkog vijeća u skladu sa Zakonom o radu.

Članak 146.

Uvjeti za rad predstavnika radničkog vijeća pobliže se utvrđuju sporazumom između direktora Društva i predstavnika radničkog vijeća.
Predstavnik radničkog vijeća može s direktorom Društva sklopiti pisani sporazum koji se primjenjuje neposredno i obvezno na sve radnike zaposlene u Društvu, a koji može sadržavati pravna pravila kojima se uređuju pitanja iz radnog odnosa, izuzev pitanja plaća, trajanja radnog vremena i druga pitanja koja se uređuju kolektivnim ugovorom.

Članak 147.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika direktor Uprave društva se mora sa radničkim vijećem savjetovati o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.
U slučaju iz stavka 1. ovog članka, direktor Društva dužan je radničkom vijeću na njegov zahtjev, prije konačnog očitovanja o namjeravanoj odluci poslodavca, omogućiti održavanje sastanka radi dodatnih odgovora i obrazloženja na njihovo izneseno mišljenje.
Važnim odlukama iz stavka 1. Smatraju se osobito:
- donošenja pravilnika o radu,
- planu te razvoju i politici zapošljavanja, premještaju i otkazu,
- mjerama u svezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- uvođenja nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada
- planu godišnjih odmora,
- rasporedu radnog vremena,
- noćnom radu,
- naknadama za izume i tehničko unapređenje
- donošenju programa zbrinjavanja viška radnika,
- u svim drugim slučajevima propisanim Zakonom o radu.

Članak 148.

Predstavnik radničkog vijeća dužan je u roku od osam (8) dana, a u slučaju izvanrednog otkaza u roku od pet dana, dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci direktoru Društva.
Ako se predstavnik radničkog vijeća ne očituje u utvrđenim rokovima smatra se da nema primjedbi.

Članak 149.

Direktor Društva mora podatke o namjeravanoj odluci dostaviti radničkom vijeću potpuno i pravovremeno.

Članak 150.

Odluke direktora Društva donesene suprotno odredbama ovog pravilnika o obvezi savjetovanja sa Radničkim vijećem ništetne su.

Članak 151.

Ako u Društvu nije utemeljeno radničko vijeće, sindikat (sindikalni povjerenik) preuzima sva prava i obveze radničkog vijeća propisane Zakonom i ovim Pravilnikom, osim prava na imenovanje predstavnika radnika u organ poslodavca u skladu s čl.163.st.1. i 2. Zakona o radu.

Suodlučivanje

Članak 152.

Direktor Društva može samo uz prethodnu suglasnost predstavnika radničkog vijeća donijeti odluku o:
- otkazu članu radničkog vijeća
-otkazu kandidatu za člana radničkog vijeća koji nije izabran te članu izbornog odbora, u razdoblju od tri mjeseca nakon utvrđenja izbornih rezultata
- otkazu radniku kod kojeg postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, otkazu radniku osobi s invaliditetom
- otkazu radniku starijem od 60 godina
- otkazu predstavniku radnika u organu poslodavca
- uvrštavanju osoba iz čl.71.stavka 1. Zakona o radu u program zbrinjavanja viška radnika
- prikupljanju, obrađivanju i korištenju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku,
- imenovanju osobe koja je ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s odredbama ovog Pravilnika.

Ako se predstavnik radničkog vijeća u roku od osam (8) dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti smatra se da je suglasno s odlukom direktora Društva.
Ako predstavnik radničkog vijeća uskrati suglasnost na otkaz suglasnost nadomješta sudska ili arbitražna odluka.

XIII. PRIVREMENO UDALJENJE RADNIKA

Članak 153.

Radnik se može privremeno udaljiti iz RŽV d.o.o. Bjelovar ako su razlozi za udaljenje uzrokovani osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa zbog koje se opravdano može očekivati odluka poslodavca o izvanrednom otkazu Ugovora o radu.
Radnik se može privremeno udaljiti iz RŽV-a i u slučajevima utvrđenim drugim aktima RŽV-a.

Članak 154.

Privremeno udaljenje iz članka 153., traje do okončanja postupka za utvrđivanje skrivljenog ponašanja, a najdulje 60 dana.
Privremeno udaljenje iz članka 153. stavak 2. može trajati do kraja smjene, odnosno dok se ne otkloni razlog zbog kojeg je radnik udaljen od obavljanja poslova.

Članak 155.

Odluku o privremenom udaljenju donosi direktor društva.
Radnik može biti iznimno udaljen i usmenim nalogom radnika koji vode, nadziru i kontroliraju rad (neposrednog rukovoditelja) na osnovu utvrđenog činjeničnog stanja prilikom utvrđivanja izvanrednog događaja.

Članak 156.

Ako je radnik udaljen usmenim nalogom, osoba koja je odredila udaljenje dužna je bez odlaganja pisani nalog o udaljenju podnijeti na potvrdu direktoru koji je u daljnjem roku od 48 sati dužan odlučiti o radnikovom privremenom udaljenju.
Odluka o privremenom udaljenju s obrazloženjem odmah se dostavlja udaljenom radniku, te nadležnom Radničkom vijeću, odnosno sindikalnom povjereniku u funkciju Radničkog vijeća

XIV. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 157.

Radnik ne smije bez odobrenja Društva za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.
Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, Društvo može u roku od tri (3) mjeseca od dana saznanja za sklapanje posla, odnosno pet (5) godina od dana sklapanja posla, postaviti jedan od slijedećih zahtjeva prema radniku:
- od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete
- tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za račun Društva
- tražiti da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla
- da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

Društvo nema prava utvrđena u stavku 2. ovog članka u slučaju da je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa bilo općepoznato da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a Društvo nije od njega zahtijevalo da se prestane baviti tim poslovima.
Društvo može opozvati odobrenje iz stavka 1. i 3. ovog članka poštujući pri tome ugovoreni rok za otkaz Ugovora o radu.

Ugovorna zabrana natjecanja

Članak 158.

U cilju zaštite opravdanih poslovnih interesa Društva, Društvo i radnik mogu ugovorom o radu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, ali ne duže od dvije (2) godine, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Društvom, te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Društvom.
U slučaju ugovaranja zabrane utakmice iz prethodnog stavka Društvo se obvezuje po prestanku ugovora o radu radniku krajem svakog kalendarskog mjeseca isplaćivati naknadu u iznosu polovice prosječne plaće isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
Visina naknade plaće iz prethodnog stavka usklađuje se s kretanjem prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

Članak 159.

Ugovor o zabrani utakmice ne smije se zaključiti kako bi istim nerazmjerno u odnosu na poslovne interese Društva ograničavao rad i napredovanje radnika.

Članak 160.

Ugovorna zabrana utakmice ne može se zaključiti sa malodobnim radnikom kao i sa radnikom koji u vrijeme sklapanja ugovora o radu sa zabranom utakmice prima plaću manju od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

Prestanak ugovorne utakmice

Članak 161.

Ako radnik otkaže ugovor o radu izvanrednim otkazom stoga što je Društvo teško povrijedilo obvezu iz Ugovora o radu, ugovorna zabrana utakmice prestaje važiti ako u roku od mjesec dana od dana prestanka ugovora o radu radnik pismeno izjavi da se ne smatra vezanim tim ugovorom.

Članak 162.

Ugovorna zabrana utakmice prestaje važiti i kada Društvo otkaže ugovor o radu nemajući za to temeljem zakona i ovog Pravilnika opravdane razloge, osim ako Društvo u roku od petnaest (15) dana od otkaza ugovora obavijesti radnika da će mu za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja plaćati naknadu u iznosu prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku tijekom tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
Visina naknade plaće iz prethodnog stavka usklađuje se s kretanjem prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

Odustanak od ugovorne zabrane utakmice

Članak 163.

Društvo se može osloboditi obveze plaćanja naknade iz članka 112. ovog Pravilnika ako pisano obavijesti radnika da odustaje od ugovorne zabrane utakmice.
Odustanak iz prethodnog stavka oslobađa Društvo plaćanja naknade po isteku tri mjeseca od dana dostave radniku izjave o odustanku.

Ugovorna kazna

Članak 164.

U slučaju sklapanja Ugovora o radu sa zabranom utakmice radnik koji postupi suprotno odredbi ugovorne zabrane utakmice obvezuje se Društvu platiti kaznu u visini utvrđenoj ugovorom o radu kao i naknaditi svu štetu nastalu takvim nepoštivanjem ugovorne zabrane utakmice.

XV. SAVJETOVANJE O ZBRINJAVANJU VIŠKA RADNIKA

Članak 165.

Ako društvo utvrdi višak od najmanje dvadeset (20) radnika i kojima će neovisno o načinu prestanka ugovora o radu, u razdoblju od devedeset (90) dana prestati ugovori o radu, dužan je na način i pod uvjetima propisanim Zakonom, ako će poslovno uvjetovanim otkazom otkazati

ugovore o radu najmanje petorici (5) radnika, savjetovati se s radničkim vijećem u cilju otklanjanja potrebe za otkazivanjem.
Dok u Društvu nije utemeljeno radničko vijeće, Društvo će se na način utvrđen u prethodnom stavku savjetovati sa Sindikatom.

XVI. PROGRAM ZBRINJAVANJA VIŠKA RADNIKA

Članak 166.

Ako Društvo i nakon provedenog savjetovanja o zbrinjavanju viška radnika namjerava poslovno uvjetovanim otkazom otkazati ugovore o radu u smislu prethodnog članka pravilnika, dužno je izraditi program zbrinjavanja viška radnika.
Tijekom izrade programa zbrinjavanja viška radnika, poslodavac je dužan savjetovati se s nadležnom javnom službom zapošljavanja o mogućnostima uključivanja radnika u programe aktivne politike zapošljavanja.
Društvo je dužno u izradi programa zbrinjavanja viška radnika izjasniti se o primjedbama i prijedlozima radničkog vijeća, posebno o mjerama koje bi trebalo poduzeti da se spriječe ili na najmanju mjeru ograniče očekivani otkazi ugovora o radu te o mjerama ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu.
Društvo je dužno nadležnoj javnoj službi zapošljavanja i radničkom vijeću dostaviti program zbrinjavanja viška radnika.
Nadležna javna služba zapošljavanja dužna je očitovati se o programu zbrinjavanja viška radnika u roku od osam (8) dana od dana primitka programa, a ako se u tom roku ne očituje, smatra se da nema primjedbi i prijedloga.
Društvo ne može provesti otkazivanje radnicima za koje je izrađen program zbrinjavanja viška radnika u roku od trideset (30) dana od dana dostave programa nadležnoj javnoj službi zapošljavanja.
Program zbrinjavanja viška radnika mora imati sadržaj propisan Zakonom.

2. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 167.

Posebni pravilnici o radu kojima poslodavac može potanje urediti određeno područje radnih odnosa (sistematizacija poslova i sl.) čine sastavni dio ovog Pravilnika.

Članak 168.

Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na jednak način i prema jednakom postupku u skladu s kojim je donesen.

Članak 169.

Za slučajeve koji nisu utvrđeni ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu i kolektivnog ugovora.
U slučaju da su neke odredbe ovog Pravilnika u suprotnosti sa Zakonom o radu ili kolektivnim ugovorom, neposredno će se primjenjivati odredbe Zakona o radu ili kolektivnog ugovora.

Članak 170.

Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se osmog dana od dana njegove objave na oglasnoj ploči poslodavca.
Stupanjem na snagu ovog pravilnika prestaje važiti dosadašnji Pravilnik o radu od 17.12.2001.godine.
Provedena je obveza savjetovanja s radničkim vijećem.
Ovaj je pravilnik objavljen na oglasnoj ploči poslodavca dana 26.05.2011. godine.

Broj: 1549

U Bjelovaru, 26.05.2011.

Radničko vijeće: Direktor Društva:

_____ _____