

Na temelju članka 26. Zakona o radu ("Narodne novine" br. NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23), Uprava trgovačkog društva GRADNJA MONT NIKSI društvo s ograničenom odgovornošću za gradnju, trgovinu i usluge, sa sjedištem u Orehovici, Ulica dr. Ljudevita Gaja 2, upisan u sudski registar Trgovačkog suda u Varaždinu pod matičnim brojem subjekta upisa (MBS): 070165691, OIB: 52034050277, zastupano po direktoru Nedjat Izejroski, (u daljnjem tekstu Poslodavac) dana 13.02.2026. godine donosi sljedeći

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

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca, a pobliže se uređuje:

- sklapanje ugovora o radu,
- zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika,
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
- zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
- plaće,
- materijalna prava radnika,
- zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem,
- naknada štete,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- mjere kontrole,
- druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca ako ta pitanja nisu riješena kolektivnim ugovorom koji eventualno ga obvezuje
- prijelazne i završne odredbe.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na Upravu Društva, rukovodne osobe i ostale radnike, koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru Društva, na drugom mjestu koje odredi Društvo ili kod kuće.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno Ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, Kolektivnim ugovorom za graditeljstvo ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

Članak 2.

Pod pojmom "radnik" u smislu ovog Pravilnika podrazumijeva se svaka fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Poslodavca.

Pod pojmom "Poslodavac" u smislu ovog Pravilnika razumijeva se pravna osoba za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove – GRADNJA MONT NIKSI društvo s ograničenom odgovornošću za gradnju, trgovinu i usluge, sa sjedištem u Orehovici, Ulica dr. Ljudevita Gaja 2, upisan u sudski registar Trgovačkog suda u Varaždinu pod matičnim brojem subjekta upisa (MBS): 070165691, OIB: 52034050277.

Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u svezi s ugovorom o radu, koje nije uređeno ovim pravilnikom, Zakonom o radu, ili Kolektivnim ugovorom, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora opći propisi obveznog prava.

Članak 3.

Radnik je obavezan savjesno, marljivo, stručno i osobno obavljati preuzete poslove, prema pravilima struke, te uputama i nalogima Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, danim u skladu s naravi i vrstom rada.

Radnik je dužan usavršavati svoje znanje i radne vještine štiteći poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke. Poslodavac je obavezan radniku dati posao, te za obavljeni rad isplatiti plaću.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad u skladu sa zakonskim i drugim propisima, odredbama ovog Pravilnika i drugim općim aktima Poslodavca.

Poslodavac jamči jednak položaj svim radnicima neovisno o rasi, boji kože, spolu, spolnom opredjeljenju, bračnom stanju, porodičnim obavezama, dobi, jeziku, vjeri, političkim ili drugim uvjerenjima, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovinskom stanju, rođenju, društvenom položaju, članstvu ili nečlanstvu u političkoj stranci ili sindikatu, tjelesnih i duševnih poteškoća.

Članak 4.

Prije stupanja radnika na rad Poslodavac će mu omogućiti upoznavanje s aktima i propisima o radnim odnosima, organizaciji rada i zaštitom na radu.

Upoznavanje radnika sa aktima navedenim u prvom stavku ovog članka obavlja se na način da se radniku prije potpisivanja ugovora o radu, omogući uvid u ovaj Pravilnik o radu, Pravilnik o zaštiti na radu ukoliko postoji obveza za njegovo postojanje, Katalog radnih mjesta, te ostalih općih akata kod Poslodavca. Na zahtjev radnika pojasniti će mu se pojedine odredbe općih akata.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu kojeg u ime Poslodavca zaključuje direktor Poslodavca.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, a sadržava uglavke propisane Zakonom i ovim Pravilnikom.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Prava i obveze iz ugovora o radu počinju se ispunjavati stvarnim otpočinjanjem rada.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

Ako Poslodavac u roku iz prethodnog stavka ovog članka ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, ili postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.), zabranjeno je od radnika tražiti podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

Članak 6.

Kada poslodavac nema potrebe za radom određenih radnika, može svoga radnika privremeno ustupiti u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, u trajanju od neprekidno najduže šest mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca i pisane suglasnosti radnika.

Sporazum iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o:

- 1) nazivu i sjedištu povezanih poslodavaca
- 2) imenu, prezimenu i prebivalištu radnika
- 3) datumu početka i završetka privremenog ustupanja
- 4) mjestu rada i poslovima koje će radnik obavljati
- 5) plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate
- 6) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Pisana suglasnost radnika na sporazum iz stavka 1. ovoga članka, smatrat će se dodatkom ugovora o radu, kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje poslova kod povezanog poslodavca.

Na ustupanje iz stavka 1. ovoga članka, ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o privremenom zapošljavanju.

Povezani poslodavac se u odnosu na radnika iz stavka 1. ovoga članka smatra poslodavcem u smislu obveza primjene odredbi ovoga i drugih zakona i propisa kojima su uređeni sigurnost i zaštita zdravlja na radu.

Članak 7.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz čl. 6. ovog Pravilnika mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,

7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,

8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,

9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

10. naznaku osnovne bruto plaće u novcu za grupu ili podgrupu složenosti poslova odnosno tarifnu skupinu u koju su razvrstani poslovi koje će obavljati radnik.

Umjesto uglavaka iz točke 6.,7.,8. i 9. stavka 1. ovoga članka može se u ugovoru o radu uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, kolektivne ugovore, pravilnik o radu ili druge opće akte ili odluke koji uređuju ta pitanja.

Osim bitnih uglavaka propisanih zakonom, ugovor o radu mora sadržavati:

– naznaku osnovne bruto plaće u novcu (satnica ili mjesečni iznos) za grupu ili podgrupu složenosti poslova ili

– naznaku tarifne grupe ili podgrupe u koju su razvrstani poslovi koje će obavljati radnik

Članak 8.

Poslodavac može, u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na ograničeno vrijeme uputiti radnika na rad u inozemstvo radi obavljanja ugovorenih poslova.

Ako u slučaju upućivanja iz stavka 1. ovoga članka rad radnika traje duže od četiri uzastopna tjedna, pisani ugovor o radu, odnosno pisana potvrda o sklopljenom ugovoru o radu prije odlaska u inozemstvo, osim podataka iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. državi u koju se upućuje i trajanju rada u inozemstvu

2. rasporedu radnog vremena

3. neradnim danima i blagdanima u kojima radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće

4. novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća

5. drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu

6. poveznici na jedinstvenu nacionalnu mrežnu stranicu o upućivanju radnika u državu članicu Europske unije u koju se radnik upućuje

7. pravu i uvjetima vraćanja iz inozemstva.

Umjesto podataka iz stavka 2. točaka 2. do 5. ovoga članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

U slučaju upućivanja radnika iz stavka 1. ovoga članka na rok kraći od četiri uzastopna tjedna, poslodavac je dužan radniku prije početka upućivanja dostaviti pisanu informaciju koja sadrži podatke iz stavaka 2. i 3. ovoga članka.

Ako u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga poslodavac upućuje radnika u povezano društvo u smislu propisa o trgovačkim društvima sa sjedištem u inozemstvu, za takvo upućivanje zbog obavljanja ugovorenih poslova potrebna je pisana suglasnost radnika.

Za vrijeme trajanja upućivanja u slučaju iz stavka 5. ovoga članka radnik će se smatrati upućenim radnikom u smislu ovoga Zakona i pravila o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti.

Primjerak prijave na obvezno zdravstveno osiguranje tijekom trajanja rada u inozemstvu poslodavac iz stavaka 1. i 5. ovoga članka mora uručiti radniku prije odlaska u inozemstvo, ako ga je na to osiguranje dužan osigurati prema posebnom propisu.

Na upućivanje iz stavka 5. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe poglavlja 6. ovoga Zakona o privremenom zapošljavanju.

Članak 9.

Poslodavac može, za posao koji se pretežno obavlja sezonski, s radnikom sklopiti ugovor o radu za stalne sezonske poslove.

Pod poslom koji se obavlja sezonski, u smislu ovoga Zakona, smatra se posao čiji se opseg i intenzitet privremeno povećavaju u skladu s povećanjem intenziteta poslovnih aktivnosti određenih djelatnosti koje ovise o izmjeni godišnjih doba, na način da je u određenim godišnjim razdobljima, koja tijekom kalendarske godine mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci, povećana potreba za njegovim obavljanjem, a u drugim se razdobljima smanjuje ili potpuno nestaje.

Ugovor o radu za stalne sezonske poslove može se sklopiti na neodređeno i na određeno vrijeme.

Ako se za obavljanje stalnih sezonskih poslova sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme, radnik i poslodavac mogu dogovoriti međusobna prava i obveze za vrijeme privremenog prekida u obavljanju sezonskih poslova, i to:

1. da zbog privremenog prekida radnik nije u obvezi obavljati ugovorene poslove, a poslodavac nije u obvezi isplate plaće, odnosno naknade plaće, pri čemu radnika ne odjavljuje iz obveznih osiguranja i ostaje obveznikom obračunavanja i plaćanja doprinosa prema posebnom propisu ili
2. da za vrijeme privremenog prekida u obavljanju posla dolazi do mirovanja radnog odnosa stalnog sezonskog radnika, pri čemu ga poslodavac odjavljuje iz obveznih osiguranja, a radnik u navedenom razdoblju može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem.

Ako poslodavac za obavljanje stalnih sezonskih poslova s radnikom sklopi ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove, dužan je u ugovorenom roku radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni te je obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje, obveznik doprinosa i obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa nakon prestanka toga ugovora tijekom privremenog prekida u obavljanju posla.

Iznimno od stavka 5. ovoga članka, poslodavac neće biti obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje ni obveznik doprinosa i obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa nakon prestanka toga ugovora, tijekom privremenog prekida u obavljanju posla, ako je, na zahtjev radnika, s radnikom o tome sklopio pisani sporazum.

Osim podataka iz članka 15. stavka 1. ovoga Zakona, ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. uvjetima i vremenu za koje će poslodavac obračunavati i uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje

2. roku u kojem je poslodavac dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u idućoj sezoni

3. roku u kojem je radnik dužan izjasniti se o ponudi iz točke 2. ovoga stavka, a koji ne može biti kraći od osam dana

4. podmirivanju troškova smještaja, ako oni postoje.

Ako radnik neopravdano odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu u idućoj sezoni, poslodavac ima pravo od radnika tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose, ako ih je u skladu s preuzetom obvezom iz stavka 5. ovoga članka uplaćivao.

Pod neopravdanim odbijanjem ponude za sklapanje ugovora o radu u idućoj sezoni smatra se odbijanje ponude za sklapanje ugovora o radu u kojoj je opseg prava i obveza jednak ili veći u odnosu na prethodno sklopljen ugovor o radu.

Umjesto podatka iz stavka 7. točaka 1. i 4. ovoga članka, može se u ugovoru uputiti na odgovarajući kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Stupanje na rad

Članak 10.

Radnik je dužan otpočeti s radom temeljem sklopljenog ugovora o radu na dan utvrđen ugovorom.

Ako radnik ne otpočne s radom u vrijeme i na mjestu utvrđenom ugovorom o radu, bez opravdanog razloga (bolest i sl.) smatra se da je ugovor o radu jednostrano raskinut, te je ta osoba dužna nadoknaditi Poslodavcu eventualno nastalu štetu.

Opći uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 11.

Radni odnos može se zasnovati s osobom koja je navršila 15 godina života.

Osoba mlađa od 18 godina života mora prije sklapanja Ugovora o radu priložiti pisano ovlaštenje zakonskog zastupnika ovjereno po javnom bilježniku.

S osobom mlađom od 18 godina života ne može se zasnovati radni odnos na poslovima s posebnim uvjetima rada te ukoliko pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 12.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika snosi Poslodavac.

Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj činjenici koja ga onemogućava ili ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava njegov život ili zdravlje, odnosno život i zdravlje drugih osoba sa kojima radnik dolazi u dodir.

Ukoliko isto propusti učiniti, radnik je počinio osobito tešku povredu radne obveze zbog koje mu se može izvanredno otkazati ugovor o radu.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled. Troškove ovoga liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

Poslovi i uvjeti za obavljanje poslova

Članak 14.

Poslodavac samostalno određuje svoj organizacijski ustroj, samostalno određuje broj radnika i njihovu kvalifikacijsku strukturu, te uvjete koje radnici moraju zadovoljavati za zasnivanje radnog odnosa na određenom radnom mjestu, ukoliko isti nisu određeni zakonom ili drugim propisom.

Članak 15.

Uvjeti tražene stručne spreme za zasnivanje radnog odnosa na pojedinim radnim mjestima utvrđeni su Popisom radnih mjesta s propisanom stručnom spremom.

Dodatne uvjete za obavljanje poslova određenog radnog mjesta (posebna znanja ili vještine, položen stručni ispit, poznavanje stranog jezika i sl.) određuje direktor Poslodavca.

Članak 16.

Odluku o zasnivanju radnog odnosa s određenim radnikom donosi direktor Poslodavca.

članak 17.

Prije zasnivanja radnog odnosa sa određenim radnikom direktor Poslodavca posebnom odlukom može odrediti prethodnu provjeru radnih i stručnih sposobnosti osobe koju namjerava zaposliti na određenom radnom mjestu.

Provjeru iz stavka 1. ovog članka direktor Poslodavca može povjeriti stručnoj komisiji, a provjera će se sastojati od provjere stručnog znanja i potrebnih vještina za obavljanje poslova određenog radnog mjesta, kao što su npr. provjera stručnog teoretskog znanja, provjera brzine i točnosti u obavljanju pojedinih radnih operacija i slično.

Provjeru znanja stranog jezika direktor Poslodavca može izvršiti upućivanjem osoba na testiranje u školu stranih jezika.

Trajanje radnog odnosa

Ugovor na neodređeno vrijeme

Članak 18.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom ili ovim Pravilnikom nije drukčije određeno.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom, kolektivnim ugovorom ili Zakonom.

Ugovor o radu na određeno vrijeme **Članak 19.**

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5. ovoga članka smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga 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.

Na ugovore koje poslodavac s radnikom sklapa na određeno vrijeme za sezonske poslove koji, u skladu s člankom 16. stavkom 2. ovoga Zakona, mogu trajati ukupno najduže devet mjeseci ne primjenjuju se odredbe iz stavaka 2., 4. i 9. ovoga članka.

Članak 20.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Ako kod poslodavca iz stavka 1. ovoga članka nema radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 2. ovoga članka, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

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.

Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod Poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 5. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci.

Mjesto rada

Članak 21.

Poslove radnih mjesta za koje su sklopili ugovore o radu radnici obavljaju na mjestima na kojima Poslodavac obavlja svoju registriranu djelatnost, sukladno organizacijskoj strukturi Poslodavca.

članak 22.

U slučaju potrebe posla, ili drugih važnih razloga, radnik se može, prema odluci Poslodavca, uputiti na drugo mjesto rada gdje Poslodavac obavlja svoju djelatnost.

Upućivanje na rad iz prethodnog stavka ne smatra se promjenom radnog mjesta, već promjenom mjesta izvršenja poslova utvrđenih ugovorom o radu.

članak 23.

Odbijanje radnika da postupi sukladno odluci iz članka 22. ovog Pravilnika, smatra se osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa i razlogom za otkaz ugovora o radu.

Poslovi i uvjeti za obavljanje poslova

Članak 24.

Pojedine poslove radnici obavljaju na radnim mjestima.

Svako radno mjesto ima svoj naziv i potrebne stvari (alat) za obavljanje poslova određenog radnog mjesta, te pripadajuću grupu složenosti (koeficijent složenosti).

Pod uvjetima za obavljanje poslova radnog mjesta podrazumijevaju se stupanj stručne spreme, završena škola ili fakultet, potrebno znanje, potreban staž u struci i posebna znanja i uvjeti.

Članak 25.

U slučaju potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (iznenadna potreba zamjene nekog radnika, povećanje opsega posla koji se nije mogao predvidjeti, zastoja u obavljanju određenih poslova i sličnih izvanrednih okolnosti) radnik je obavezan obavljati i druge poslove koji nisu obuhvaćeni poslovima radnog mjesta na koje je radnik raspoređen, ali ne duže od tri mjeseca.

Članak 26.

Poslove iz prethodnog članka radnik je obavezan obavljati po nalogu direktora društva ili neposrednog rukovoditelja.

Broj potrebnih radnika na pojedinom radnom mjestu određuje Poslodavac ovisno o potrebi posla.

III. PLAĆE, NAKNADE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

Članak 27.

Plaće radnika u cijelosti se određuju prema odredbama važećeg Kolektivnog ugovora za graditeljstvo.

Pod plaćom u smislu Zakona o radu i ovog Pravilnika podrazumijeva primitak radnika, koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad, a sastoji se od:

- osnovne plaće utvrđene po osnovi složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu i
- dodataka na plaću koje radnik ostvaruje sukladno kriterijima i visini ugovorenoj Kolektivnim ugovorom za graditeljstvo.

Članak 28.

Plaća se isplaćuje za razdoblje od mjesec dana.

Plaću je poslodavac dužan isplatiti najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

Članak 29.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak utvrđena na osnovi složenosti poslova radnog mjesta i normalne uvjete rada na tom radnom mjestu, a u skladu s odredbama ovog Pravilnika, predstavlja najniži iznos koji je poslodavac dužan isplatiti radniku.

Normalnim učinkom smatra se puno izvršenje utvrđene norme, odnosno ostvareni planirani doprinos u radu utvrđen aktom poslodavca ili uobičajenim za obavljanje pojedinih poslova. Pod normalnim učinkom za puno izvršenje norme smatra se učinak koji je radnik dužan ostvariti prema standardnim normama za izvođenje građevinskih radova i drugih radova te prema kalkulativnim jedinicama u okviru punog radnog vremena, prilagođenim tehnologiji građenja na konkretnom gradilištu.

Složenost poslova radnog mjesta u smislu odredbi ovog Pravilnika sadrži: značaj radnog mjesta u poslovanju, potreban stupanj obrazovanja za obavljanje poslova radnog mjesta, stupanj odgovornosti radnog mjesta, potrebno radno iskustvo, zahtijevani stupanj kreativnosti i inicijativnosti, kao i ostale psihofizičke osobine potrebne za rad na određenom radnom mjestu.

Normalni uvjeti rada na pojedinom radnom mjestu su uvjeti koji su u pravilu prisutni tijekom cijelog radnog vremena, koje određuje tehnološki proces i njemu odgovarajuća organizacija rada, odnosno koji su uobičajeni za to radno mjesto.

Uz kriterije iz stavka 3., pri utvrđivanju složenosti poslova poslodavac može uzeti u obzir i internu kvalifikaciju radnika prema stručnoj sposobnosti stečenoj radom.

Članak 30.

Najniže osnovne plaće za sve grupe i podgrupe složenosti poslova odnosno radnih mjesta utvrđene su važećim Tarifnim stavovima Kolektivnog ugovora za graditeljstvo.

Od 1. veljače 2026. primjenjuju se Tarifni stavovi iz Priloga 1. Devetih izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora za graditeljstvo (NN 10/2026), sve dok ne budu izmijenjeni povoljnijim ili drugim obvezujućim tarifnim stavovima.

Poslodavac je dužan pri svakom obračunu primijeniti važeći obvezujući tarifni iznos za grupu ili podgrupu poslova u koju je radnik razvrstan. Iznos osnovne plaće ne može biti niži od minimalne plaće propisane zakonom odnosno uredbom donesenom na temelju zakona.

Osnovna plaća svake grupe i podgrupe poslova iz tarifnih stavova iz stavka 1. ovog članka ugovorena je u bruto novčanom iznosu po satu i mjesečnom iznosu. Mjesečni iznosi osnovnih plaća utvrđeni i su na osnovu umnoška bruto iznosa cijene sata rada i prosječnog mjesečnog fonda od 174 sata. Osnovna plaća se može obračunavati i prema mjesečnom fondu sati koji je ostvaren prema rasporedu radnog vremena sukladno odredbama Zakona o radu i članka 25. i 26. ovog Ugovora.

U slučaju da poslodavac ima drugačija mjerila za obračun plaća (različiti iznosi koeficijenata, bodovi i sl.), dužan je obračunati i isplatiti radniku osnovnu plaću najmanje u iznosu pripadajuće grupe ili podgrupe složenosti posla koji radnik obavlja sukladno tarifnim stavovima iz stavka 1. ovog članka te dodatke na plaću sukladno ovom Ugovoru.

Kolektivnim ugovorom na razini poslodavca mogu se utvrditi veće osnovne plaće od onih utvrđenih tarifnim dijelom ovog Ugovora uvažavajući načelo jednake vrijednost rada prema zakonu i kriterijima složenosti poslova iz članka 37. ovog Ugovora.

Članak 31.

Pravilnikom o radu, odlukom poslodavca ili ugovorom o radu mogu se utvrditi mjerila za vrednovanje ostvarenih rezultata rada i stimulacija radnika za ostvarenje većih rezultata rada. Za vrednovanje

rezultata rada mogu se primijeniti uobičajeni normativi, a stimulativni elementi mogu se odrediti i radnim nalogom za obavljanje posla.

Članak 32.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža kod poslodavca 0,5 %.

Pravo na povećanje osnovne plaće prema stavku 1. ovog članka pripada radniku za neprekinuti radni staž kod poslodavca. Prekid staža radi neplaćenog dopusta ne smatra se prekinutim stažem kod poslodavca, u smislu ovog stavka.

Neprekinutim stažem se smatra i prethodni staž kod poslodavca ako je prekid staža nastupio uslijed odluke o otkazu ugovora o radu od strane poslodavca.

Neprekinutim stažem kod poslodavca iz stavka 1. ovog članka smatra se i radni staž ostvaren u povezanim društvima sukladno Zakonu o trgovačkim društvima, kao i radni staž ostvaren kod pravnih prednika poslodavca.

Članak 33.

Osnovna plaća radnika povećat će se za sate rada kada radnik povremeno radi u uvjetima rada težim od normalnih uvjeta rada radnog mjesta na koje je stalno raspoređen i za koje mu je utvrđena osnovna plaća.

Elementi težih uvjeta rada koji se uzimaju u obzir kod uređivanja ovih pitanja u pravilnicima o radu orijentacijski mogu biti sljedeći i njima slični:

I – UTJECAJ OKOLINE – dodatak na osnovnu plaću najmanje 5 %

- rad na temperaturi ispod -5 °C ili iznad 35 °C
- rad u uvjetima nagle i učestale promjene okolne temperature
- rad uz buku veću od dozvoljene i kada su propisana zaštitna sredstva
- rad na strojevima s jačom vibracijom u radu
- rad sa sredstvima ili u okolini s pojačanim zračenjem, a gdje su propisana zaštitna sredstva
- rad u okolini zasićenoj štetnim parama, plinovima, prašinom, a gdje su propisana osobna zaštitna sredstva.

II – FIZIČKA I PSIHIČKA OPTEREĆENJA

- | | |
|--|-------|
| – rad na visini iznad 25 m (fasadne skele, otvorene skele i sl.) | 15 % |
| – rad na dubini u uskim kanalima i rovovima dubljim od 3 m | 10 % |
| – rad na visećim skelama | 25 % |
| – rad na izbijanju i pogađivanju tunela gdje je pogađa potrebna | 40 % |
| – radovi u tunelu kada je postavljena podgrađa ili ona nije potrebna | 30 % |
| – punjenje i paljenje mina | 25 % |
| – kesonjski i ronilački radovi | 50 %. |

U slučaju rada u uvjetima koji se po više osnova smatraju težim od normalnih za dotično radno mjesto, osnovna plaća radnika povećat će se za najveći utvrđeni dodatak.

Članak 34.

Prekovremenim radom smatra se rad duži od punog radnog vremena, a može se narediti u slučajevima utvrđenim zakonom. Pisani zahtjev se radniku u pravilu uručuje prije početka prekovremenog rada.

Za prekovremeni rad cijena sata rada radnika povećava se za 30 %.

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

Članak 35.

Noćnim radom smatra se rad između 22 sata uvečer i 06 sati ujutro idućeg dana.

Ako je rad organiziran u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.

Za noćni rad cijena sata rada radnika povećava se za 30 %.

Članak 36.

Rad nedjeljom ili blagdanom je onaj rad koji je u te dane obavljen između 00 i 24 sata.

Za rad nedjeljom, na dan Uskrsa, blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, cijena sata rada radnika povećava se za 50 %.

Članak 37.

Smjenskim radom se smatra rad u najmanje dvije smjene s punim dnevnim radnim vremenom.

Za rad u drugoj smjeni cijena sata rada radnika povećava se za 10 %.

Članak 38.

Radnik ima pravo na prigodnu nagradu u visini od 300,00 eura godišnje pod uvjetom da radnik u tekućoj godini stječe pravo na puni godišnji odmor.

Iznos prigodne nagrade iz stavka 1. ovog članka se utvrđuje razmjerno u slučaju stečenog prava na razmjerni dio godišnjeg odmora, osim ako radnik tekuće godine ide u mirovinu kada ima pravo na ukupni iznos prigodne nagrade. Razmjerni dio prigodne nagrade se izračunava analogno izračunu razmjernog dijela godišnjeg odmora (jedna dvanaestina iznosa prigodne nagrade za svaki mjesec trajanja radnog odnosa).

Prigodna nagrada se u pravilu isplaćuje s plaćom za mjesec u kojem se koristi pretežiti dio godišnjeg odmora, ali ne prije 30. lipnja za tekuću godinu.

Radnik ima pravo na prigodnu nagradu – božićnicu u visini od 125,00 eura koja se isplaćuje u mjesecu prosincu tekuće godine.

Radnik ima pravo na prigodnu nagradu – uskršnicu u iznosu od 125,00 eura koja se isplaćuje uoči blagdana Uskrsa.

Radnik ima pravo na puni iznos božićnice i uskršnice iz stavka 4. i 5. ovog članka, pod uvjetom da je u tekućoj godini prije isplate navedenih prigodnih nagrada bio u neprekinutom radnom odnosu kod poslodavca, odnosno radnik ima pravo na iznos proporcionalan vremenu provedenom u radnom odnosu kod poslodavca u tekućoj godini.

IX. NAKNADA PLAĆE

Članak 39.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini njegove prosječne plaće isplaćene za rad u tuzemstvu u prethodna tri mjeseca ili za prethodni mjesec ako je to za njega povoljnije. Naknada se isplaćuje s plaćom za mjesec u kojem se koristi godišnji odmor.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće isplaćene za rad u tuzemstvu u prethodna tri mjeseca ili za prethodni mjesec, ako je to za njega povoljnije, za vrijeme kad ne radi zbog:

- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom, sporazumom s radničkim vijećem i ovim Ugovorom, kada njime za pojedine slučajeve nije određena visina naknade u drugom iznosu.

Članak 40.

U slučaju odsutnosti s posla zbog bolovanja radniku pripada naknada plaće u visini utvrđenoj propisima o zdravstvenom osiguranju.

Naknada u 100 postotnom iznosu od osnovice iz stavka 1. ovoga članka radniku pripada za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu i drugih slučajeva određenih zakonom.

X. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 41.

Radnik koji je upućen na službeno putovanje u zemlji ima pravo na dnevnicu i na naknadu putnih troškova. Puni iznos dnevnice je 25,00 eura do maksimalno neoporezivog iznosa propisanog poreznim propisima.

Radniku na službenom putovanju u zemlji pripada dnevnicu u punom iznosu za svaka 24 sata provedena na službenom putovanju i za ostatak vremena preko 24 sata a duže od 12 sati. Pola dnevnice priznaje se ako je službeno putovanje trajalo 8 do 12 sati.

Radniku se priznaju putni troškovi u iznosu ostvarenog prijevoza sredstvima javnog prometa od mjesta stanovanja odnosno sjedišta poslodavca do mjesta u koje je upućen na službeno putovanje.

Radnik na službenom putovanju ima pravo i na naknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje do visine cijene noćenja u hotelu s tri zvjezdice (***) kategorije) u istom mjestu. Poslodavac svojom odlukom može odobriti smještaj i u hotelu više kategorije.

Troškovi i dnevnice za službena putovanja u inozemstvu obračunavaju se na način kako je to regulirano za tijela države uprave.

Članak 42.

Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta poslodavca ili sjedišta izdvojene poslovne jedinice poslodavca i izvan mjesta radnikovog prebivališta ili uobičajenog boravišta, radnik ima pravo na dnevnicu za rad na terenu u visini koja mu pokriva povećane troškove prehrane i ostale troškove na terenu.

Dnevnicu za rad na terenu iznosi od 25,00 eura do maksimalno neoporezivog iznosa propisanog poreznim propisima ako radnik boravi na terenu (ne putuje svaki dan kući), a ako putuje svaki dan kući,

dnevnica za rad na terenu iznosi od 20,00 eura do maksimalno neoporezivog iznosa propisanog poreznim propisima dnevno, a iznosi unutar propisanog raspona mogu se odrediti odlukom poslodavca ili kolektivnim ugovorom na razini poslodavca.

Za slučaj kada radnik radi više od 10 sati dnevno, dodatni iznos dnevnice za rad na terenu će se odrediti Pravilnikom o radu ili Sporazumom sindikata i poslodavca.

Poslodavac utvrđuje pripadajući iznos dnevnice za rad na terenu srazmjerno troškovima prehrane koje imaju radnici na pojedinim gradilištima.

Radom na terenu u tuzemstvu smatra se boravak radnika izvan mjesta svojega prebivališta ili uobičajenog boravišta radi poslova koje obavlja izvan sjedišta poslodavca ili sjedišta izdvojene poslovne jedinice poslodavca i kada poslodavac obavlja takvu vrstu djelatnosti koja je po svojoj prirodi vezana za rad na terenu (mjesto rada se razlikuje od mjesta sjedišta poslodavca ili njegove poslovne jedinice i mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika, pri čemu je mjesto rada udaljeno od tih mjesta najmanje 30 kilometara) a u skladu poreznim propisima i pod uvjetom da je ta isplata neoporeziva.

Akontacija za dnevnicu za rad na terenu 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 dnevnice za rad na terenu, dnevnicu za rad na terenu se može obračunati i isplatiti zajedno s isplatom plaće za mjesec u kojem su usluge smještaja i prehrane korištene.

Dnevnice za službeno putovanje, dnevnice za rad na terenu i trošak prehrane međusobno se isključuju sukladno propisima.

Članak 43.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte.

U slučajevima kada postoji mogućnost korištenja više alternativnih sredstava javnog prometa različite cijene, radnik ima pravo na nadoknadu troškova prijevoza s posla i na posao u visini cijene one vrste javnog prometa koja je najpogodnija za poslodavca.

U slučajevima kada ne postoji javni prijevoz a poslodavac ne osigura prijevoz svojim vozilima, za svaki dan rada radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla za cijelu relaciju odnosno do najbliže točke javnog prijevoza u iznosu 0,28 eura po kilometru u oba smjera.

Poslodavac ne odgovara radnicima za naknadu eventualne štete (materijalne, nematerijalne) koja može nastati uslijed nezgode pri dolasku ili odlasku s posla, osim u slučajevima kada je zakonom propisana odgovornost poslodavca.

Svaku promjenu boravišta ili prebivališta radnik je dužan bez odlaganja prijaviti poslodavcu, kako bi se ugovorom o radu regulirali troškovi prijevoza, a eventualno povećanje naknade troškova prijevoza može se posebno ugovoriti, ukoliko je to ugovornim stranama prihvatljivo.

Članak 44.

Ako poslodavac nije osigurao prehranu, radnik ima pravo na novčanu paušalnu naknadu za podmirenje troškova prehrane u visini od 80,00 eura do maksimalno neoporezivog iznosa propisanog poreznim propisima mjesečno, odnosno na iznos proporcionalan broju odrađenih radnih dana u mjesecu..

Članak 45.

Kad radnik stekne uvjete i ostvari pravo na mirovinu pripada mu pravo na otpremninu u visini od 1.500,00 eura.

Učenicima i studentima na obveznoj praksi pripada za vrijeme prakse nagrada u visini od 165,00 eura do maksimalno neoporezivog iznosa propisanog poreznim propisima mjesečno, odnosno srazmjerno vremenu provedeno na praksi.

Članak 46.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na solidarnu pomoć u sljedećim slučajevima:

1. smrti radnika u visini od najmanje 1.200,00 eura
2. smrti člana uže obitelji u visini od najmanje 500,00 eura
3. neprekidno bolovanja radnika dužeg od 90 dana, jednom godišnje, u visini od najmanje 600,00 eura.

Poslodavac može, ako se za to steknu svi uvjeti, isplatiti solidarnu pomoć u slučajevima:

1. nastanka invalidnosti radnika do 600,00 eura godišnje
2. otklanjanja štetnih posljedica nastalih elementarnim nepogodama na objektima za stanovanje radnika do 600,00 eura godišnje
3. za novorođeno dijete do 1.500,00 eura.

Užom obitelji u smislu stavka 1. ovog članka smatra se bračni drug, roditelji, djeca i osobe s njima izjednačene po zakonu (osoba koja živi s radnikom u vanbračnoj zajednici, usvojena djeca i djeca na skrbi kao i punoljetna osoba kojoj je imenovan skrbnik).

Članak 47.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidni radni staž navršen kod istog poslodavca za navršenih

- 10 godina radnog staža od najmanje 300,00 eura
- 15 godina radnog staža od najmanje 360,00 eura
- 20 godina radnog staža od najmanje 420,00 eura
- 25 godina radnog staža od najmanje 480,00 eura
- 30 godina radnog staža od najmanje 540,00 eura
- 35 godina radnog staža od najmanje 600,00 eura
- 40 godina radnog staža i svakih narednih 5 godina radnog staža od najmanje 720,00 eura.

Poslodavac može jednom godišnje, radnikovom djetetu do 15 godina starosti, osigurati poklon orijentacijski visine od 80,00 eura do 140,00 eura.

Poslodavac može radniku osigurati dar u naravi u iznosu od 80,00 eura do 133,00 eura godišnje. Poslodavac sklapa ugovor s trgovačkim društvom u kojem radnik ima pravo samostalno izabrati dar do vrijednosti određene ugovorom ili poslodavac samostalno kupuje dar i daruje ga radniku. Dar u naravi može biti darovni bon, kartica ili sl.

IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

članak 48.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Među najvažnijim obvezama poslodavca u provođenju zaštite na radu (u daljnjem tekstu: ZNR) su:

- osposobljavanje radnika za rad na siguran način na temelju procjene rizika tijekom radnog vremena i na trošak poslodavca
- obavješćivanje i savjetovanje s radnicima odnosno njihovim predstavnicima (sindikata, radničko vijeće, povjerenici radnika za ZNR) o pitanjima ZNR
- upućivanje radnika koji rade na poslovima s posebnim uvjetima rada na zdravstvene preglede specijalistu medicine rada
- osiguranje posebne zaštite za posebno osjetljive skupine radnika
- osiguranje sredstava rada i osobne zaštitne opreme i za korištenje na propisan način
- planiranje, pripremanje i provođenje radnih postupaka i tehnologije da se ne ugrozi sigurnost radnika
- provođenje mjera prevencije stresa na radu ili u vezi s radom
- osiguranje sigurnosnog znakovlja, pisanih obavijesti i uputa na mjestu rada
- izrada plana i određivanje radnika za provođenje mjera zaštite od požara, evakuacije i spašavanja; organiziranje i osiguranje pružanja prve pomoći
- zaštita nepušača, zabrana pijenja alkohola i uzimanja drugih sredstava ovisnosti
- osiguranje zdravstvene zaštite na radu primjereno rizicima za sigurnost i zdravlje kojima je radnik izložen na radu
- obveze prema nadležnim državnim tijelima: o smrtnoj ili teškoj tjelesnoj ozljedi tijelo za inspekcijski nadzor se obavještava odmah nakon smrtne ili teške ozljede na radu
- obveza čuvanja dokumentacije, vođenja evidencija i obavijesti
- osigurava zaštitu života i zdravlja radnika u skladu s važećim propisima koji se odnose na zaštitu na radu.

U slučaju nezgode na radu, poslodavac je obavezan izdati dodatno uputstvo za siguran rad svim gradilištima, proizvodnim i drugim pogonima, inženjerima gradilišta i ovlaštenicima poslodavca za zaštitu na radu, kojim će propisati mjere za sprječavanje nastanka budućih nezgoda na radu.

Ako poslodavac ispuni obveze iz stavaka 1., 2. i 3. ovog članka, ugovorne strane su suglasne da u tom slučaju odgovorna osoba u pravnoj osobi i pravna osoba ne čine profesionalni ili drugi propust, osim ako od strane poslodavca odgovornoj osobi u pravnoj osobi nije izričito naloženo postupanje protivno obvezama iz Kolektivnog ugovora.

Odgovorna osoba poslodavca za provođenje mjera zaštite na radu na gradilištu je neposredni rukovoditelj (ovlaštenik poslodavca za zaštitu na radu, brigadir ili poslovođa) koji rukovodi procesom rada.

Poslodavac je dužan internim aktom pobliže urediti ovlaštenja i odgovornost odgovornih osoba iz prethodnog stavka.

Članak 49.

Radnik je obavezan osposobljavati se za rad na siguran način kada ga na osposobljavanje uputi poslodavac.

Radnik je obavezan i odgovoran obavljati poslove dužnom pažnjom te pri tome voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja radnika koje mogu ugroziti njegovi postupci ili propusti na radu te je dužan provoditi mjere zaštite na radu.

Smatra se da radnik radi dužnom pažnjom kad poslove obavlja u skladu sa znanjima i vještinama koje je stekao tijekom osposobljavanja za rad na siguran način te kada radi po uputama poslodavca tako da:

- prije početka rada pregleda mjesto rada te o uočenim nedostacima izvijesti neposredno nadređenu osobu (predradnika/brigadira, poslovođu, inženjera gradilišta) ili drugu osobu koja u ime poslodavca brine o primjeni propisa zaštite na radu ili ovlaštenika poslodavca pravilno koristi sredstva rada na način da ne ugrožava sebe, druge osobe i imovinu na gradilištu te treće osobe i njihovu imovinu

- posebno pri izvođenju radova na visini postupa prema pravilima struke i propisima zaštite na radu (radove na skeli izvodi pod uvjetom da je ista ograđena i stabilna, a u suprotnom prekida s radom i obavijesti ovlaštenika poslodavca, radove na ljestvama obavlja isključivo pod uvjetom da su ljestve ispravno učvršćene, da imaju stabilno podnožje te da ne postoji mogućnost njihova prevrtanja, pri demontaži oplata sa stropova ne miče potpore te skidanje obavlja uz potrebnu pomoć drugog radnika)

- pravilno koristi osobnu zaštitnu opremu, koju je nakon korištenja obavezan vratiti na za to određeno mjesto

- pravilno koristi i samovoljno ne isključuje, ne vrši preinake i ne uklanja zaštite na sredstvima

- odmah obavijesti neposredno nadređenu osobu (predradnika/brigadira, poslovođu, inženjera gradilišta) ili drugu osobu koja u ime poslodavca brine o primjeni propisa zaštite na radu, poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka ZNR ili povjerenika radnika za ZNR o svakoj situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje, o nepostojanju ili nedostatku uputa za takvu situaciju, kao i o bilo kojem uočenom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu

- posao obavlja u skladu s pravilima ZNR, pravilima struke te pisanim uputama poslodavca

- prije odlaska s mjesta rada ostavi sredstva rada koja je koristio u takvom stanju da ne ugrožavaju ostale radnike, treće osobe, sredstva rada te imovinu na gradilištu i imovinu trećih osoba

- radnik ne smije koristiti sredstva rada ukoliko ona nisu ispravna ili ako nisu primijenjene sve mjere zaštite na radu te je prije početka rada dužan provjeriti njihovu ispravnost i o uočenim nedostacima upozoriti neposredno nadređenu osobu (predradnika/brigadira, poslovođu, inženjera gradilišta) ili drugu osobu koja u ime poslodavca brine o primjeni propisa zaštite na radu ili ovlaštenika poslodavca

- radnik za vrijeme rada ne smije pušiti, koristiti mobilni uređaj niti obavljati bilo kakve druge radnje kojima se ometa proces rada i ugrožava sigurnost svih radnika te imovine.

Kršenje obveza iz ovog članka predstavlja povredu ugovora o radu.

Ako radnik pri izvođenju radova, postupajući protivno propisima ili pravilima struke, izazove opasnost za svoj život ili tijelo, ili život ili tijelo drugih osoba, ili imovinu većeg razmjera, odgovarat će za prekršaj ili kazneno djelo opasnog izvođenja građevinskih radova, sukladno zakonu.

Članak 50.

Radnik je dužan surađivati s poslodavcem, njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, specijalistom medicine rada i povjerenikom radnika za zaštitu na radu u rješavanju svih pitanja zaštite na radu, osobito dok se ne osigura da radni okoliš i uvjeti rada ne predstavljaju rizik za sigurnost i zdravlje te dok se u cijelosti ne postigne zaštita na radu u skladu sa zahtjevima tijela nadležnih za nadzor provedbe zaštite na radu.

Radnik mora odmah izvijestiti neposredno nadređenu osobu (predradnika/brigadira, poslovođu, inženjera gradilišta) ili drugu osobu koja u ime poslodavca brine o primjeni propisa zaštite na radu, poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka za zaštitu na radu ili povjerenika za zaštitu na radu o svakoj činjenici za koju smatra da predstavlja neposredni rizik za sigurnost i zdravlje, kao i o svakom drugom nedostatku u sustavu zaštite na radu (osobito na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima kao i neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika).

Članak 51.

Radnik je obavezan:

- upoznati poslodavca ili nadležnog liječnika kod zasnivanja radnog odnosa i u tijeku rada, na tjelesne nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika ili njegov okoliš
- ovladati znanjima iz ZNR u mjeri potrebnoj za rad na siguran način
- podvrći se provjeri je li pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti u skladu s pisano utvrđenim postupkom. Radnik tijekom rada ne smije biti pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava. Radnik koji je na poslu pod utjecajem alkohola više od 0,5 promila, pa uslijed toga nastupi štetna posljedica za njega, smatrat će se da je isključivo sam odgovoran za nastanak štete te nema pravo na naknadu štete na teret poslodavca, osim kod radnika koji svoj rad obavlja na visini, koji ne smiju biti pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti
- pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je uključen sukladno posebnim propisima ZNR-a. Radnicima, kojima obveza redovitog zdravstvenog pregleda nije utvrđena propisima zaštite na radu, poslodavac može osigurati sistematski zdravstveni pregled jednom u pet godina na njihov zahtjev.
- postupati u skladu s uputama poslodavca i surađivati s poslodavcem radi sprječavanja, uklanjanja ili smanjivanja stresa na radu ili u vezi s radom.

Radnik je dužan ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način, ali nije obavezan snositi troškove u vezi s primjenom pravila zaštite na radu i zdravstvenih mjera.

Kršenje obveza iz stavka 1. i 2. ovog članka predstavlja povredu ugovora o radu.

Članak 52.

Radnik ima pravo odbiti raditi i napustiti mjesto rada ako mu izravno prijeti rizik za život i zdravlje, sve dok poslodavac ne poduzme korektivne mjere, te zbog takvog postupanja ne smije trpjeti štetne posljedice i dužan je o postojanju takvih opasnosti obavijestiti neposredno nadređenu osobu (ovlaštenika poslodavca za zaštitu na radu, brigadira, poslovođu).

Poslodavac ili njegov ovlaštenik, odnosno radnik ili povjerenik radnika za ZNR u slučaju obavijesti iz st. 1. ovog članka obvezni su bez odgađanja utvrditi činjenično stanje i provesti postupak sukladno Zakonu.

Poslodavac ne smije zahtijevati od radnika da ostane na mjestu rada dok na tom mjestu postoji izravan i ozbiljan rizik za život i zdravlje radnika.

Za vrijeme dok ne radi zbog izbjegavanja izloženosti izravnom i ozbiljnom riziku za život i zdravlje, radnik ima pravo na plaću i druga prava iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 53.

Poslodavac je dužan osigurati sve uvjete za zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja propisane Zakonom o radu i drugim propisima.

Poslodavac može posebnom odlukom urediti pojedina prava zaštite majčinstva povoljnije od onih utvrđenih Zakonom, ako za to postoje organizacijske i materijalne mogućnosti.

Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad

Članak 54.

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

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

V. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

članak 55.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad se određuje da bi se utvrdilo da li radnik ima stručne i radne sposobnosti za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

Probni rad za radnike do trećeg stupnja stručne spreme ne može se ugovorom o radu utvrditi u trajanju dužem od 2 mjeseca, a za ostale radnike do 6 mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je 7 dana.

Negativna ocjena probnog rada može se donijeti i prije isteka propisanog ili ugovorenog trajanja probnog rada.

Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s njim sklopiti ugovor o radu

Članak 56.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala Poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 57.

Poslodavac može osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zaposliti kao pripravnika.

Radnik iz stavka 1. ovog članka polaže ispit po posebnom programu nakon provedenog pripravničkog staža kod poslodavca.

Pripravnički staž je različit u odnosu na stupanj stručnog obrazovanja i traje:

- za poslove do zaključno V stupnja obrazovanja najviše šest mjeseci
- za poslove VI stupnja stručnog obrazovanja najviše devet mjeseci
- za poslove VII stupnja stručnog obrazovanja najviše dvanaest mjeseci.

Pripravništvo se obavlja po programu koji poslodavac donosi u skladu sa specifičnostima pojedinih struka i radnih mjesta.

Program iz stavka 3. ovog članka obuhvaća osnove koje pripravnik treba upoznati tijekom pripravničkog staža, trajanje pripravničkog staža, stručnu obuku na tim poslovima u pojedinim odjelima, način stručnog osposobljavanja i slično.

Pripravnički staž može se na prijedlog mentora skratiti najviše za polovinu vremena predviđenog trajanja.

Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s posla (bolesti, služenja vojne službe i sl.) ako je ukupna odsutnost trajala duže od 30 dana.

Ocjenu uspješnosti obavljenog pripravničkog staža ocjenjuje mentor kojeg imenuje poslodavac.

Pripravnici u strukama i zanimanjima za koje je zakonom ili drugim propisom utvrđeno trajanje pripravničkog staža i način polaganja stručnog ispita, polažu stručni ispit sukladno tim propisima.

Stručno osposobljavanje za rad

članak 58.

Poslodavac će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.

Tijekom obrazovanja za potrebe poslodavca radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Radno vrijeme

1. Raspored dnevnog i tjednog radnog vremena

Članak 59.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

Početak i završetak jednakog rasporeda radnog vremena, uključujući i vrijeme odmora tijekom rada (stanke) te dnevni, tjedni odnosno mjesečni jednak raspored radnog vremena i njegovo trajanje u granicama punog radnog vremena određuje poslodavac pisanom odlukom uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sporazumom sa radničkim vijećem.

Dnevni, tjedni odnosno mjesečni nejednak raspored radnog vremena utvrđuje se sukladno kolektivnim ugovorom na razini poslodavca ili odlukom poslodavca uz prethodnu suglasnost Sindikata 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 uključujući prekovremeni rad.

O rasporedu jednakog ili nejednakog radnog vremena ili njegovoj izmjeni radnik se mora obavijestiti najmanje 7 dana ranije.

2. Preraspodjela radnog vremena

Članak 60.

Zbog naravi posla u djelatnosti graditeljstva puno ili nepuno radno vrijeme preraspodjeljuje se tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 mjeseci, u jednom razdoblju traje duže a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena. Prosječno radno vrijeme tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 mjeseci, ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Razdoblje u kojem temeljem preraspodjele radno vrijeme traje dulje od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 6 mjeseci tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 mjeseci, s tim da razdoblje od 6 mjeseci ne mora trajati kontinuirano.

Preraspodijeljeno radno vrijeme radnika ne smije biti duže od 56 sati tjedno, a iznimno 60 sati tjedno zbog sezonskog karaktera posla, pod uvjetom da radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Radnik koji ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Preraspodjela radnog vremena detaljnije se uređuje kolektivnim ugovorom na razini poslodavca ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, a sadržava plan preraspodjeljenog radnog vremena s naznakom dijelova poduzeća ili radnih mjesta na koje se odnosi preraspodjela radnog vremena.

3. Nepuno radno vrijeme

Članak 61.

Ako potrebe poslodavca to zahtijevaju ugovor o radu može se s radnikom sklopiti i za nepuno radno vrijeme.

VII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 62.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.

Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno.

Ugovorom o radu uredit će se način ostvarivanja prava na odmor tijekom rada – stanku, radnika koji radi na poslovima čija posebna narav ne omogućuje prekid rada radi korištenja tog odmora.

Ugovorom o radu može se urediti da se stanka iz stavka 1. ovog članka koristi na kraju dnevnog radnog vremena ili da se trajanje dnevnog radnog vremena posljednjeg radnog dana u tjednu skрати za vrijeme neiskorištenih stanki tijekom radnog tjedna.

U slučaju kada radnik radi više od 10 sati, druga stanka od 30 minuta, ne ulazi u radno vrijeme.

2. Dnevni i tjedni odmor

Članak 63.

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

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz prethodnog stavka.

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

Ako radnik ne može koristiti odmor na način iz prethodnog stavka, korištenje dana neiskorištenog tjednog odmora mora mu se omogućiti u razdoblju od dva tjedna.

3. Godišnji odmor

Članak 64.

Najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora na kojeg radnik ima pravo svake kalendarske godine je 4 tjedna.

Ako je radno vrijeme raspoređeno na 5 dana u tjednu, u najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka uračunava se 20 radnih dana, a ako je radno vrijeme raspoređeno na 6 radnih dana tjedno, u najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora uračunavaju se 24 radna dana.

Malodobnik i radnik koji radi na poslovima na kojima ga ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnog utjecaja, imaju pravo za svaku kalendarsku godinu na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđenog stavkom 1. i 2. ovog članka povećava se:

- za svakih navršenih tri godine radnog staža – za 1 radni dan
- radniku invalidu rada (status invalida rada dobiven zbog ozljede na radu, profesionalne bolesti ili bolesti vezanoj uz rad) i invalidu Domovinskog rata s preko 50 % invaliditeta – za 5 radnih dana
- radniku roditelju s dvoje ili više djece do 7 godina života za 2 radna dana, a u slučaju da su oba roditelja zaposlena kod istog poslodavca, ovo pravo može koristiti samo jedan od roditelja prema međusobnom dogovoru roditelja.

Radni staž radnika iz stavka 4. alineja 1. ovog članka računa se u ukupnom trajanju tj. uračunava se radni staž ostvaren kod sadašnjeg i prethodnih poslodavaca koji je upisan u e-radnu knjižicu u RH.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora radnika ne može iznositi više od 5 tjedana i dva radna dana. Na razini poslodavaca ukupno trajanje godišnjeg odmora može se povoljnije odrediti kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se neradne subote, blagdani i neradni dani utvrđeni Zakonom, kao i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Članak 65.

Poslodavac će vrijeme korištenja godišnjih odmora za sve radnike utvrditi rasporedom korištenja godišnjih odmora o kojem će obavijestiti radnike najkasnije do 30. lipnja tekuće godine. Do toga roka poslodavac će, kad to organizacija rada dopušta, odobravati godišnje odmore na pojedinačni zahtjev radnika.

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

Radnici koji žele koristiti jedan dan godišnjeg odmora po vlastitoj želji dužni su o tome obavijestiti poslodavca prije donošenja plana godišnjih odmora, a o točnom datumu korištenja tog odmora poslodavca obavijestiti dva dana prije početka korištenja.

4. Plaćeni dopust

Članak 66.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito:

- sklapanje braka 3 radna dana
- rođenje djeteta, za svako dijete 2 radna dana
- smrti bračnog supružnika, djeteta ili roditelja 4 radna dana
- smrti roditelja bračnog supružnika, djedova i baka, braće i sestara 1 radni dan
- selidbe kojom mijenja prebivalište 1 radni dan
- uklanjanje štetnih posljedica elementarnih nesreća na stambenim i gospodarskim objektima 4 radna dana
- teške bolesti člana uže obitelji (roditelji, djeca) izvan mjesta stanovanja 2 radna dana
- u slučaju dobrovoljnog darivanja krvi za svako darivanje 1 radni dan.

U slučaju dobrovoljnog darivanja krvi radnik ostvaruje pravo na slobodan dan na dan darivanja, 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.

Ukoliko navedene okolnosti nastupe kada se radnik nalazi izvan procesa rada zbog korištenja godišnjeg odmora, bolovanja, neplaćenog dopusta ili drugih opravdanih razloga, prava iz stavka 1. ovog članka ne mogu se prenositi.

Pravo na plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka radnik dokazuje odgovarajućom javnom ispravom na hrvatskom jeziku.

Članak 67.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja uz rad, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je radnik upućen od poslodavca ili uz njegovu suglasnost, te za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća, radnik ima pravo:

- na plaćeni dopust radi pripremanja i polaganja ispita u srednjoj školi u trajanju od 5 radnih dana za svaki razred
- na plaćeni dopust radi pripremanja i polaganja ispita na višoj, visokoj školi i fakultetu u trajanju od 7 radnih dana za svaku godinu studija
- na plaćeni dopust do 3 rada dana za obrazovanje za potrebe radničkog vijeća prema programu osposobljavanja usvojenom na radničkom vijeću za svaku kalendarsku godinu
- na plaćeni dopust za vrijeme trajanja osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od poslodavca.

5. Neplaćeni dopust

Članak 68.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u slučajevima:

- njege člana obitelji
- gradnje ili popravka kuće ili stana
- liječenja na vlastiti trošak
- obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak, te u drugim opravdanim slučajevima.

Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

VII. ORGANIZACIJA RADA

Organizacija rada

Članak 69.

Proces rada organizira se u radnim cjelinama u skladu sa organizacijskom shemom koja je sastavni dio ovog Pravilnika o radu.

Članak 70.

Pojedinom organizacijskom jedinicom rukovodi voditelj, koji po uputi direktora utvrđuje raspored rada po pojedinim radnim mjestima.

Članak 71.

Voditelj organizacijske jedinice je odgovoran za uspješan rad i funkcioniranje te jedinice, kao i za osiguravanje uvjeta rada koji radnicima omogućuju siguran i uspješan rad, te je dužan ispunjavati organizacijske i nadzorne obveze.

Pod organizacijskim obvezama podrazumijeva se osobito organiziranje izvršavanja radnih zadataka, dodjela poslova radnicima u njegovoj organizacijskoj jedinici prema njihovim osobnim i stručnim kvalitetama, te svaka druga aktivnost usmjerena na obavljanje poslova i radnih zadataka dodijeljenih voditelju i njegovoj organizacijskoj jedinici.

Pod nadzornim obvezama podrazumijeva se osobito nadzor nad radom radnika u njegovoj organizacijskoj jedinici, davanje uputa i kontrola obavljanja poslova, nadzor nad dolaskom i odlaskom s posla, odnosno prijava nenazočnosti na radu radnika u njegovoj organizacijskoj jedinici za to nadležnim službama Poslodavca, organiziranje i kontrola prekovremenog rada kao i prijava neovlaštenog zadržavanja radnika nakon radnog vremena u prostorijama Poslodavca, te nadzor nad pridržavanjem svih obveza navedenih u ovome Pravilniku.

Voditelj projekta/voditelj gradilišta/manager odgovara za kvalitetu i pravovremenost obavljanja radnih zadataka radnika te za obavljanje organizacijskih i nadzornih obveza.

Voditelj projekta/voditelj gradilišta/manager je dužan odmah, a najkasnije u roku od 48 sati od saznanja za počinjenu povredu, sastaviti i Upravi Poslodavca uputiti pisanu bilješku o počinjenoj povredi obveza iz radnog odnosa od strane radnika u njegovoj organizacijskoj jedinici.

Ukoliko voditelj projekta/voditelj gradilišta/manager ne dostavi pisanu bilješku u roku iz stavka 1. ovog članka, a za njegovo postupanje ne postoji opravdan razlog, smatrat će se da je isti počinio povredu obveza iz radnog odnosa.

IX. TAJNOST POSLOVNIH I OSOBNIH PODATAKA

Članak 72.

Sva pitanja poslovanja t.d. **GRADNJA MONT NIKSI d.o.o.** pojedinosti vezane uz ustroj i organizaciju rada, kao i poslovni i proizvodni program i postupci, te podaci kojima se radnici koriste u obavljanju svojih obveza, smatraju se poslovnom tajnom.

Članak 73.

Radnik je obavezan čuvati tajnu o prihodima svojih suradnika ako za njih sazna u obavljanju svojih poslova.

Radnik je obavezan čuvati kao tajnu i podatke o osobnim podacima radnika ako za njih sazna u obavljanju svojih poslova.

Osobni podaci radnika prikupljaju se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama na način kako je to utvrđeno Zakonom o radu i drugim pozitivnim propisima Republike Hrvatske.

Radnici su obvezni Poslodavcu ili osobi koju za to posebno opunomoći, dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa.

Radnik koji ne dostavi podatke važne za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa ili ne prijavi promjenu podataka ili preda neistinite podatke snosi štetne posljedice svoga postupanja.

Osobu koja je osim Poslodavca ovlaštena nadzirati da li se podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom, imenuje Uprava Poslodavca posebnom Odlukom.

Prikupljaju se i vode slijedeći podaci:

1. ime i prezime radnika
2. osobni identifikacijski broj
3. matični broj radnika
4. spol

5. dan, mjesec i godina rođenja,
6. mjesto rođenja, općina i županija,
7. bračno stanje
8. broj članova obitelji
9. prebivalište i adresa (mjesto, općina i županija),
10. broj osobne iskaznice i mjesto izdavanja
11. broj putovnice, mjesto izdavanja, datum izdavanja, datum važenja
12. svi podaci dozvole za boravak i rad
13. samohrani roditelj,
14. vozački ispit,
15. broj telefona kod kuće,
16. mjesto rada (mjesto, općina i županija),
17. zanimanje,
18. školska sprema,
19. stručno obrazovanje,
20. stručna sprema za obavljanje određenih poslova,
21. poslovi (radno mjesto) na kojem Radnik radi,
22. radno vrijeme Radnika u satima,
23. radni staž do zaposlenja kod Poslodavca,
24. radni staž kod Poslodavca,
25. da li je ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme,
26. umanjena radna sposobnost,
27. znanje stranog jezika,
28. datum zasnivanja radnog odnosa,
29. datum prestanka radnog odnosa,
30. razlog prestanka radnog odnosa
31. ugovorena plaća
32. broj tekućeg računa i naziv banke
33. broj osigurane osobe u zdravstvenom osiguranju

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Članak 74.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. smrću poslodavca fizičke osobe
3. smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta
4. prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom
5. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
6. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
7. sporazumom radnika i poslodavca
8. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
9. otkazom
10. odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 75.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku po prijedlogu Poslodavca ili radnika, a obavezno sadrži podatke o strankama i datum prestanka ugovora o radu.

Otkaz ugovora o radu

Članak 76.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 77.

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

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

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

Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 78.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu ako radnik ne obavlja poslove i radne zadatke prema uputama Poslodavca sukladno pravilima struke i s odgovornošću, odnosno na drugi način ne izvršava radne obveze, te ukoliko dođe do osobito teške povrede radne obveze uglavljene člankom 97. Pravilnika.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i upozoriti ga da će dobiti otkaz ugovora o radu u slučaju nastanka kršenja radnih obveza iz članka 80. Pravilnika, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini, i savjetovati se o namjeravanoj odluci davanja otkaza s Radničkim vijećem ukoliko je ono ustrojeno pri Poslodavcu.

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

Sudjelovanje ili organiziranje štrajka, koji je organiziran u skladu s odredbama Zakona o radu i kolektivnog ugovora, ne predstavlja povredu ugovora o radu, te radnik zbog toga ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.

Radniku se može otkazati ugovor o radu zbog organizacije ili sudjelovanja u štrajku samo u slučaju sudjelovanja u štrajku koji nije organiziran u skladu sa Zakonom o radu ili kolektivnim ugovorom, te u slučaju ako za vrijeme štrajka počinu drugu tešku povredu odredaba ugovora o radu.

Redoviti otkaz radnika

Članak 79.

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

Izvanredni otkaz

Članak 80.

Smatra se da radnik osobito teško krši obveze iz radnog odnosa naročito u sljedećim slučajevima:

- odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili internim aktom Poslodavca
- davanje netočnih podataka, a koji su od bitnog utjecaja za donošenje odluka Uprave, nedavanje odnosno netočno davanje osobnih podataka potrebnih radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa , odnosno u svezi s radnim odnosom, ovlaštenim osobama
- odbijanje odnosno neizvršavanje radnog naloga, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza;
- zlouporaba korištenja bolovanja,
- neopravdani nedolazak na posao ili samovoljno napuštanje posla, zbog čega se poremećuje rad ili organizacija rada kod Poslodavca, neopravdanog zakašnjenja, napuštanja posla tijekom radnog vremena, ili prije isteka radnog vremena tri puta u tijeku jednog mjeseca,
- odbijanje izvršenja rada dužeg od punog radnog vremena - prekovremeni rad, odnosno rada u preraspodjeli radnog vremena, kada priroda posla, organizacija rada, poštivanje ugovorenih rokova ili izuzetne okolnosti to zahtijevaju,
- neobavljanje odnosno neredovito ili nepravovremeno obavljanje poslova odnosno radnih zadataka, otuđivanje alata, materijala ili drugih sredstava Poslodavca,
- neovlašteno raspolaganje sredstvima Poslodavca i nezakonite radnje,
- zloupotreba položaja ili prekoračenje datog ovlaštenja,
- raspirivanje rasne, vjerske ili nacionalne netrpeljivosti,
- falsificiranje dokumentacije, zapisnika, te odluka tijela upravljanja ili posloводства,
- povreda poslovne ili druge zakonom ili općim aktom utvrđene tajne,
- težih povreda propisa o osiguranju od opasnosti požara, eksplozije ili drugih elementarnih nepogoda, uslijed čega su nastupile štetne posljedice,
- nepoduzimanje ili poduzimanje nedovoljnih mjera zaštite na radu zbog čega je došlo do povrede radnika,
- nepoduzimanje radnji koje je dužan poduzeti poslovodno tijelo ili radnik s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima u okviru svojih ovlaštenja,
- dolazak na rad u alkoholiziranom stanju ili uzimanje alkohola ili narkotičnog sredstva za vrijeme rada, odnosno ako se odbije podvrći kontroli alkoholiziranosti,
- neopravdanog izostanka s posla tri dana uzastopno ili pet radnih dana u tijeku kalendarske godine, teže povrede radne obveze uslijed kojeg je nastupila smrt ili oštećenje zdravlja druge osobe,
- konkurencija radnika Poslodavcu na način protivan zakonu, utjecaj radnika (nagovaranje) prema drugim Radnicima Poslodavca da odu raditi za novog Poslodavca
- povrede radne obveze koja istovremeno predstavlja i kazneno djelo,
- protupravno pribavljanje imovinske koristi ili povlastica i drugih pogodnosti u vezi s radom,
- prouzrokovanje materijalne štete u visini većoj od jedne prosječne netto plaće ostvarene kod Poslodavca u mjesecu koji prethodi nastanku štete namjerno ili iz krajnje nepažnje,
- izazivanje nereda ili tuče na radu ili na drugom mjestu povezanom sa radom,
- ukoliko se zapisnikom o inventuri utvrdi manjak ili višak robe u pojedinim prodajnim mjestima, skladištima ili drugim radnim mjestima,
- povreda dostojanstva radnika,

- uništavanje imovine Poslodavca,
 - nedoličan odnos ili iskazivanje netrpeljivosti prema kolegama ili poslovnim partnerima, osobito neprimjereno, nepoželjno i grubo ponašanje, ometanje suradnika u izvršenju radnih obveza
 - obavljanje djelatnosti nespojivih s poslovima radnog mjesta
 - uporaba nevjerodostojne isprave u cilju ostvarivanja prava iz radnog odnosa,
 - neobavješćavanje Poslodavca prilikom sklapanja ugovora o radu o bolesti ili drugoj okolnosti koja zaposlenika onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ovog Ugovora o radu, ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju Ugovora o radu Radnik dolazi u obzir
 - kazneno djelo ukoliko je radniku određen pritvor
 - neosnovano odbijanje angažiranja Radnika da se angažira u izvanrednim okolnostima (u slučaju više sile i izvanrednog povećanja obujma rada i u drugim slučajevima prijeke potrebe
 - bilo kakvo ponašanje koje može štetiti ugledu poslodavca
 - svih drugih povreda radne obveze kojima se uzrokuje poremećaj odnosa u obavljanju poslova, onemogućava ili otežava rad drugih radnika, odnosno kojima se na drugi način izaziva poremećaj u procesu rada, kao i u slučaju svih drugih povreda radnih obveza kojima se narušava ugled Poslodavca.
- Smatra se da su ispunjeni uvjeti za izvanredni otkaz radnika u slučaju ostvarenja osobito teških povreda radnih obveza uglavljene prethodnim stavkom ovog članka.

Članak 81.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog roka (izvanredni otkaz) ako zbog osobito teških povreda obveza iz radnog odnosa ili zbog neke važne činjenice nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Poslodavac ima pravo od radnika koji je kriv za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

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

Kolektivni višak radnika

Članak 82.

Poslodavac kod kojeg bi u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potrebe za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom o prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika, dužan je pravodobno i na način propisanim Zakonom o radu, savjetovati se s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

U višak radnika iz stavka 1. ovoga članka ubrajaju se radnici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca.

Poslodavac je dužan, radi provođenja obveze savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka, radničkom vijeću u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih bi mogla prestati potreba za radom radnika, broju ukupno zaposlenih radnika, broju, zvanju i poslovima radnika za čijim bi radom mogla prestati potreba, kriterijima izbora takvih radnika, iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima, te mjerama koje je poduzeo radi zbrinjavanja viška radnika.

Tijekom postupka savjetovanja s radničkim vijećem, poslodavac je dužan razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravan prestanak potrebe za radom radnika.

O provedenom savjetovanju iz stavka 1. ovog članka poslodavac je dužan obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i dostaviti joj podatke iz stavka 3. ovog članka, podatke o trajanju savjetovanja s

radničkim vijećem, rezultatima i zaključcima provedenog savjetovanja, te priložiti pisano očitovanje radničkog vijeća, ako mu je isto dostavljeno. Radničko vijeće može nadležnoj javnoj službi zapošljavanja i poslodavcu uputiti svoje primjedbe i prijedloge na dostavljenu obavijest iz stavka 5. ovoga članka.

Poslodavac je dužan provesti postupak savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka i ako će nakon provedenog savjetovanja o višku radnika kod toga poslodavca i prestanku potrebe za njihovim radom odlučivati poslodavac koji nad njima ima vladajući utjecaj u skladu s posebnim propisom.

Otkazivanje ugovora o radu u postupku kolektivnog viška radnika

Članak 83.

Radnicima koji su utvrđeni viškom, radni odnos ne smije prestati tijekom razdoblja od trideset dana od dana dostave obavijesti iz članka 98. stavka 5. ovoga Pravilnika nadležnoj javnoj službi zapošljavanja. Nadležna javna služba zapošljavanja može, najkasnije posljednjeg dana roka iz stavka 1. ovoga članka, poslodavcu pisano naložiti odgodu provođenja otkazivanja svim ili pojedinim radnicima koji su utvrđeni viškom za još najduže trideset dana, ako tijekom produženog roka može osigurati nastavak radnog odnosa radnika.

Oblik otkaza

Članak 84.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu; otkaz ne proizvodi pravne učinke prije nego što je dostavljen osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu.

Otkazni rok

Članak 85.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave, odnosno od dana odbijanja preuzimanja pismenog otpravka.

U slučaju redovitog otkaza ako ugovor o radu otkazuje Poslodavac otkazni rok utvrđuje se sukladno članku 122. Zakona 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 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.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

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

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

U slučaju da radnik ne ispuni obvezu rada za vrijeme otkaznog roka dužan je nadoknaditi Poslodavcu štetu u iznosu od pet prosječnih plaća ostvarenih kod Poslodavca u mjesecu koji prethodi davanju otkaza.

Ocjenu o potrebi zadržavanja radnika u razdoblju otkaznog roka donosi Uprava Poslodavca na prijedlog rukovoditelja radnika.

Ako ugovor o radu otkazuje radnik otkazni rok je mjesec dana.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 86.

Poslodavac može otkazati ugovor i istovremeno predložiti radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.

U slučaju da radnik ne prihvati ponudu za sklapanje ugovora pod izmijenjenim uvjetima primjenjuju se odredbe ovog pravilnika koji se odnose na otkaz ugovora o radu.

Članak 87.

Sve odluke vezane za zasnivanje radnog odnosa, odnosno sklapanje ugovora o radu, te odluke o prestanku radnog odnosa odnosno o otkazu Ugovora o radu radnika kod Poslodavca donosi Uprava - direktor Poslodavca.

Program zbrinjavanja viška radnika i u svezi s tim sve potrebne odluke donosi Uprava - direktor Poslodavca.

Trajanje otkaznog roka

Članak 88.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok određuje se u trajanju određenom Zakonom o radu (čl. 122. Zakona o radu), a ugovorom o radu može se odrediti i otkazni rok u trajanju povoljnijem za radnika.

Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće, biti odsutan s rada 4 sata tjedno u svrhu traženja novog zaposlenja.

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.

Otpremnina u slučaju otkaza

Članak 89.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kod Poslodavca, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanim skrivljenim ponašanjem radnika.

Visina otpremnine određuje se sukladno odredbama (čl. 126.) Zakona o radu ili Kolektivnog ugovora, a ugovorom o radu može se odrediti i veći iznos otpremnine.

XI. PRAVILA NA RADU

Temeljna načela

Članak 90.

Organizaciju rada i pravila na radu samostalno utvrđuje Poslodavac.

Članak 91.

Radnici su dužni svoje umne i fizičke sposobnosti, znanja i vještine koristiti u obavljanju poslova prema sklopljenom ugovoru o radu i po svojem najboljem znanju.

Radnici su dužni u svojem ponašanju izbjegavati sve što bi moglo umanjiti ugled Poslodavca, ili ometati mirno obavljanje djelatnosti Poslodavca. U obavljanju svojih obveza radnici su dužni međusobno si pomagati.

Članak 92.

Radnici koji prema internoj organizaciji rada rukovode pojedinim organizacijskim cjelinama Poslodavca dužni su voditi brigu o radu radnika unutar tih organizacijskih cjelina, moraju poznavati zaduženja svakog od tih radnika, te davanjem uputa olakšati njihov rad.

Radnici iz stavka 1. ovog članka odgovaraju za posljedice izdanih naloga.

Zaštita poslovne tajne

Članak 93.

Sva značajnija pitanja poslovanja Poslodavca, bilo da su poslovne ili osobne naravi, pojedinosti organizacije i ustroja Poslodavca, kao i poslovni i proizvodni programi i postupci, te podaci kojima se u obavljanju svojih radnih obveza koriste radnici, smatraju se poslovnom tajnom.

Povreda obveze čuvanja poslovne tajne predstavlja osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa za koji se izriče izvanredni otkaz ugovora o radu.

Zaštita imovine Poslodavca

Članak 94.

Zabranjeno je svako samovlasno otuđenje ili nenamjensko korištenje imovine i predmeta koji su u vlasništvu Poslodavca.

Iz poslovnih prostorija i prostora Poslodavca zabranjeno je iznošenje poslovne dokumentacije, izvoda iz poslovne dokumentacije, kopija, crteža, obrazaca i slično, osim u slučaju pisanog odobrenja nadležnog radnika.

Snimanje

Članak 95.

Unošenje aparata za fotografsko, audio i video snimanje u proizvodne prostore, kao i u prostorije Poslodavca, dozvoljeno je samo uz dopuštenje direktora Poslodavca.

Mjere kontrole

Članak 96.

Direktor Poslodavca može dati nalog za obavljanje pregleda odnosno kontrole radnika i opreme na ulazu i izlazu u poslovni prostor Poslodavca, a radi sprečavanja otuđenja imovine.

Izbjegavanje kontrole može biti razlogom za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Zabrana pušenja

Članak 97.

Radnici su obvezni pridržavati se zabrane pušenja u svim prostorima i prostorijama u kojima je pušenje zabranjeno iz razloga zaštite od požara ili drugih razloga, sukladno važećim propisima.

Pridržavanje mjera zaštite na radu

Članak 98.

Radnici su obvezni strogo se pridržavati svih propisa i mjera zaštite na radu i zaštite od požara.

Nepridržavanje mjera zaštite na radu može imati za posljedicu izvanredni otkaz radnikova ugovora o radu.

Privatni posjeti i razgovori

Članak 99.

Za vrijeme trajanja stanke zabranjeno je radnicima izlaziti iz okruženja firme, osim u slučajevima kada posebnom odlukom direktor pojedinom radniku isto ne dopusti.

Kršenje zabrane iz prethodnog stavka predstavlja kršenje obveze iz radnog odnosa za koju radniku će se izreći pisano upozorenje pred otkaz.

Privatni posjeti tijekom radnog vremena, osoba koje nisu radnici Poslodavca, dopušteni su samo u iznimnim slučajevima i ako priroda posla pojedinog radnika omogućava prekid rada za vrijeme posjeta.

Telefonski aparat koji je u službenoj uporabi i privatni mobitel, radnik smije koristiti samo u iznimnim slučajevima za potrebe svojih privatnih razgovora i to isključivo u slučaju kratkog i neodgodivog privatnog razgovora, a po prethodnom odobrenju neposrednog rukovoditelja.

Obveza pažljivog postupanja

Članak 100.

Sa svim uređajima, strojevima, opremom, alatom i priborom kojima se radnik služi u obavljanju posla, ili ih održava, radnik je obavezan postupati stručno i s pažnjom dobrog gospodarstvenika.

Materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.

Održavanje sredstava za rad

Članak 101.

Radno mjesto i sredstva za rad radnik je obavezan urediti svakog dana na kraju radnog vremena. Uoči tjednog odmora, blagdana ili slobodnih dana radnika, potrebno je temeljito očistiti uređaje, strojeve, opremu, alate i pribor koji se koriste u svakodnevnom radu.

Sanitarne uređaje treba redovito održavati i s njima pažljivo postupati.

Obavješćavanje radnika

Članak 102.

Obavješćavanje radnika obavlja se putem oglasnih ploča u prostorijama u kojima radnici obavljaju svoj rad i kroz koje prolaze na putu prema radnom mjestu, ili na drugi, radnicima dostupan način.

Radnik se ne može pozivati da obavijest ili odluku istaknutu na način iz stavka 1. ovog članka nije pročitao.

Prijedlozi za poboljšanje poslovanja

Članak 103.

Pravo je svakog radnika, a što predstavlja i interes Poslodavca, da se korisnim prijedlozima, naročito u području zaštite na radu ili poboljšanja radnih i proizvodnih postupaka, obrati neposrednom rukovoditelju ili direktoru Poslodavca.

XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 104.

O pravima i obvezama radnika Poslodavca odlučuje direktor Poslodavca ili osoba koju on na to ovlasti.

Članak 105.

Sve odluke o pravima i obvezama radnika, kao i odluke o njegovom radno pravnom statusu uručuju se radniku neposredno, na njegovom mjestu rada, uz naznaku dana uručjenja te uz radnikov potpis, kojim radnik potvrđuje da je primio pisanu odluku.

Članak 106.

Ako radnik ne dolazi na rad, napisana odluka iz članka 105. ovog Pravilnika dostaviti će se radniku putem pošte, preporučenim pismom uz povratnicu na njegovu adresu stanovanja.

Ako radnik ili odrasli član njegovog domaćinstva odbije primiti preporučeno pismo, smatrati će se da mu je odluka dostavljena onog dana kad je odbio preporučeno pismo.

Ako poslodavac ne uspije obaviti dostavu odluke iz st. 1. na način opisan u čl. 1. i 2. ovog članka, odluka će se istaknuti na oglasnu ploču Poslodavca.

Članak 107.

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

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka, ne udovolji zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

XIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 108.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je istu štetu nadoknaditi, sukladno zakonu i ovom Pravilniku.

Radnik je dužan platiti štetu u iznosu od 700,00 (sedamsto) EUR, ukoliko je šteta nastala kao posljedica radnikovog nepravovremenog dolaska na posao, napuštanja radnog mjesta u vrijeme radnog vremena ili prijevremenog odlaska s posla, oštećenja imovine Društva, te ukoliko je šteta nastala neprimjerenim ponašanjem radnika i izazvala poremećaj u poslovanju Društva.

U slučaju da je nastala šteta u iznosu većem od naprijed utvrđenog, Društvo će potraživati naknadu u visini stvarne štete.

Direktor poslodavca svojom odlukom može utvrditi da se iznos naknade štete ustegne od radnikove plaće u razdoblju od mjesec dana do šest mjeseci uvažavajući socijalni status radnika uz obvezu dobivanja pisane suglasnosti od strane radnika.

Ukoliko izostane suglasnost radnika za obustavu od plaće za utvrđeni iznos naknade štete, poslodavac će protiv radnika pokrenuti sudski postupak radi naplate dužne štete.

Članak 109.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao. Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika štetu uzrokovalo kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Svaki radnik dužan je odmah nakon nastanka štete koju je prouzrokovao, istu prijaviti neposrednom rukovoditelju ili upravi Društva.

Direktor poslodavca svojom odlukom može utvrditi da se iznos naknade štete ustegne od radnikove plaće u razdoblju od mjesec dana do šest mjeseci uvažavajući socijalni status radnika uz obvezu dobivanja pisane suglasnosti od strane radnika.

Ukoliko izostane suglasnost radnika za obustavu od plaće za utvrđeni iznos naknade štete, poslodavac će protiv radnika pokrenuti sudski postupak radi naplate dužne štete.

Članak 110.

Postojanje štete, njezinu visinu, počinitelja, krivnju počinitelja, te okolnosti pod kojima je šteta nastala utvrđuje direktor Poslodavca, na temelju mišljenja komisije stručnjaka koju imenuje.

Članak 111.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećenih stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 112.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Direktor poslodavca svojom odlukom može utvrditi da se iznos naknade štete ustegne od radnikove plaće u razdoblju od mjesec dana do šest mjeseci uvažavajući socijalni status radnika uz obvezu dobivanja pisane suglasnosti od strane radnika.

Ukoliko izostane suglasnost radnika za obustavu od plaće za utvrđeni iznos naknade štete, poslodavac će protiv radnika pokrenuti sudski postupak radi naplate dužne štete.

Odgovornost poslodavca

Članak 113.

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

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povodom njegovih prava iz radnog odnosa.

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

XIV. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana utakmice

Članak 114.

Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana utakmice), uz zapriječenu mjeru izvanrednog otkaza ugovora o radu, te svih posljedica propisanih ovim Pravilnikom i Zakonom o radu.

Ako radnik postupi protivno zabrani iz st.1. ovog članka poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu zaposlenik preda zaradu ostvarenu iz tog posla osim ako je poslodavac u vrijeme zasnivanja radnog odnosa znao da se radnik bavi obavljanjem takovih poslova i nije zahtijevao da se prestane s tim baviti.

Pravo poslodavca iz st. 2. ovog članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, a svakako nakon pet godina od sklapanja posla.

Poslodavac može odobrenje iz st.1 ovog članka opozvati poštujući propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 115.

Izum je novoostvareno rješenje nekog tehničkog problema koje poslodavac može upotrijebiti u svom poslovanju i koje ispunjava zakonske uvjete za dobivanje patenta.

Tehničko unapređenje je tehničko rješenje kojim se proizvodni postupak unapređuje svrsishodnijom upotrebom poznatih tehničkih sredstava i tehnoloških postupaka i time postiže veća učinkovitost, bolja kakvoća proizvoda, ušteda materijala i energije, bolje korištenje strojeva i uređaja, bolji nadzor proizvoda i veća sigurnost na radu ili dobivanje novog proizvoda koji nije predmet patenta.

Radnik je dužan o izumu ostvarenom na radu i u svezi s radom obavijestiti poslodavca. Izum pripada poslodavcu.

Radnik može predložiti poslodavcu prihvatanje tehničkog unapređenja.

Za izume i unapređenje iz članka 63. ovog Ugovora radnik ima pravo na nadoknadu u visini koju će utvrditi stručna komisija poslodavca prema prosudbi korisnosti izuma odnosno tehničkog unapređenja uzimajući u obzir:

- tehnički i gospodarski značaj izuma odnosno tehničkog unapređenja
- gospodarsku korist koja će se ostvariti upotrebom
- vrijednost sredstava koje je poslodavac uložio ili će uložiti u ostvarenje izuma odnosno tehničkog unapređenja
- druge okolnosti od značenja za određivanje nadoknade.

Na osnovu prosudbe rezultata koji će se ostvariti primjenom izuma odnosno tehničkog unapređenja i vrijednosti sredstava koje je poslodavac uložio ili mora uložiti u primjenu izuma odnosno tehničkog unapređenja komisija će prosuditi koju gospodarsku korist može poslodavac očekivati primjenom izuma odnosno tehničkog unapređenja u narednih 5 godina.

Na osnovu procjene korisnosti iz članka 65. ovog Ugovora izumitelju odnosno predlagatelju tehničkog unapređenja utvrditi će se postotak od procijenjene korisnosti izuma odnosno tehničkog unapređenja i posebnim ugovorom utvrditi iznos koji pripada izumitelju odnosno predlagatelju tehničkog unapređenja.

Novčani iznos nadoknade iz stavka 1. ovog članka isplatit će se izumitelju u visini jedne trećine tog iznosa tri mjeseca nakon podnošenja patenta Državnom zavodu za patente, a preostali iznos nadoknade u pet jednakih godišnjih dijelova koji dospijevaju za isplatu u mjesecu veljači tekuće godine za prethodnu godinu.

Predlagatelju tehničkog unapređenja nadoknada se isplaćuje u pet jednakih godišnjih iznosa koji dospijevaju za isplatu u mjesecu veljači za prethodnu godinu.

Ugovorom o radu može se ugovoriti drugačiji način utvrđivanja nadoknade za izume ostvarene na radu ili u svezi s radom i za tehnička unapređenja.

Ako nadoknada za izume ostvarene na radu ili u svezi s radom i za tehnička unapređenja nije ugovorena ugovorom o radu ili posebnim ugovorom, radnik može od nadležnog suda zahtijevati da odredi pravičnu nadoknadu, može od nadležnog suda zahtijevati da sud utvrdi iznos nadoknade.

O izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, ali je u svezi s djelatnošću poslodavca radnik je dužan obavijestiti poslodavca te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.

Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovog članka.

XV. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 116.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova. Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe Poslodavcu radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u nastavku teksta: pritužba).

Pritužba se podnosi u pisanom obliku, ili usmeno na zapisnik.

Članak 117.

Od Poslodavca Odlukom imenovana osoba za zaštitu dostojanstva radnika dužna je najkasnije u roku od osam dana od primitka pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

U slučaju da se pritužba podnosi protiv imenovane osobe za zaštitu dostojanstva radnika, odnosno u slučaju da pritužbu podnosi imenovana osoba za zaštitu dostojanstva radnika, ovlaštenu osobu za pojedini slučaj imenuje Poslodavac.

Postupak po pritužbi je hitan i provodi se na način koji ničim ne vrijeđa dostojanstvo radnika.

U postupku ispitivanja pritužbe ispitat će se radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica, te o tome sačiniti zapisnik koji potpisuju osoba za zaštitu dostojanstva radnika i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku kao što su osoba protiv koje je pritužba podnesena, sindikalni povjerenik ukoliko postoji ili sindikalni predstavnik i sl.

Ukoliko zaštitu dostojanstva radnika provodi imenovana osoba pri Poslodavcu ona je dužna izvijestiti upravu Poslodavca o pristiglim pritužbama i poduzetim radnjama i mjerama.

U slučaju da podnositelj pritužbe to traži, ovlaštena će osoba tijekom postupka ispitivanja pritužbe predložiti Poslodavcu mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe spriječile daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojega je pritužba podnesena, uključujući i privremeni premještaj.

O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i sudionik u postupku o čijem se iskazu sastavlja zapisnik.

Članak 118.

Ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, osoba za zaštitu dostojanstva radnika će upozoriti ovlašteno tijelo Poslodavca na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprečava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.

Osoba za zaštitu dostojanstva radnika može poduzeti sljedeće mjere:

a) protiv radnika koji uznemirava ili spolno uznemirava:

- Predložiti sklapanje aneksa ugovora o radu za druge poslove tj. dati joj otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora – ukoliko ta osoba – radnik odbije potpisati izmjenu ugovora o radu, otkaz ugovora o radu stupa na snagu.

- Ukoliko se radi o lakšem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika upozoriti na povredu radne obveze zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja s mogućnošću davanja izvanrednog otkaza ugovora o radu,

- radnika koji čini povredu uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja privremeno ga rasporediti na druge poslove ili mjesto rada

- poduzeti druge mjere i radnje po slobodnoj ocjeni Poslodavca ili imenovane osobe za zaštitu dostojanstva radnika

b) za radnika koji se uznemirava:

- privremeno ga rasporediti na drugo mjesto rada uz njegovu suglasnost

- privremeno mu odobriti prestanak rada uz naknadu plaće dok mu se ne osigura zaštita

- poduzeti druge mjere i radnje po slobodnoj ocjeni Poslodavca ili imenovane osobe za zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 119.

Ako Poslodavac ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo 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 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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 dana od dana prekida rada.

Članak 120.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Za tajnost podataka iz stavka 1. ovoga članka odgovaraju svi radnici koji su sudjelovali u postupku o čemu moraju biti prethodno upozoreni od ovlaštene osobe, što se konstatira zapisnikom o obavljenim radnjama u postupku.

Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

U slučaju spora teret dokazivanja je na Poslodavcu.

Članak 121.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu s Zakonom o radu i posebnim zakonima.

Članak 122.

Dostava odluka

Pisane odluke o ostvarivanju prava i obveza radnika neposredno se uručuju radniku ili dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu koju je radnik prijavio poslodavcu.

Odluke o otkazu ugovora o radu i odluke donesene u postupcima iz članka 133. Zakona o radu uručuju se radniku neposredno ili preko pošte.

Dostava potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku može se izvršiti neposredno, preko pošte ili elektroničkim putem (uključivo e-mailom ili elektroničkim sustavom poslodavca).

Ukoliko radnik, prilikom neposredne dostave, odbije primiti pismeno ili odbije potpisati primitak pismena, o tome će se sastaviti zapisnik koji će se, potpisan od strane dva svjedoka, smatrati potvrdom primitka čime se smatra da je dostava uredno izvršena.

Dostava preko pošte obavlja se na adresu prebivališta ili boravišta radnika koju je radnik posljednje prijavio poslodavcu.

Ako dostava na adresu prebivališta ili boravišta koju je radnik posljednje prijavio poslodavcu ne uspije, dostava će se obaviti stavljanjem pismena na oglasnu ploču poslodavca. Smatrat će se da je dostava obavljena istekom petog dana od dana stavljanja pismena na oglasnu ploču poslodavca.

Dostava putem e-maila smatra se uredno izvršenom s danom slanja elektroničke pošte radniku pod uvjetom da je poslana na radnikovu službenu adresu elektroničke pošte koju mu je dodijelio poslodavac ili adresu elektroničke pošte koju je radnik posljednje prijavio poslodavcu.

Radnik je dužan, za vrijeme trajanja radnog odnosa, o svakoj promjeni adrese prebivališta ili boravišta i adrese elektroničke pošte odmah obavijestiti poslodavca.

Članak 123.

1 Posebno o upućivanju radnika na rad u inozemstvo

Na upućivanje radnika na rad u inozemstvo se u cijelosti primjenjuju odredbe važećeg Dodatka Kolektivnom ugovoru za graditeljstvo.

Poslodavac upućuje radnika na rad u inozemstvo sukladno uvjetima utvrđenim propisima, ugovorom o radu i citiranim Dodatkom.

Kada se radnika upućuje na rad u inozemstvo u zemlje u kojima je dopušteno uvjete rada urediti neovisno od propisa zemlje rada na ugovor o radu primjenjivat će se propisi RH i odredbe ovog Pravilnika.

2. Ugovor o radu o upućivanju radnika na rad u inozemstvo

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.

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

1. datum sklapanja ugovora
2. naziv poslova (radno mjesto) na koje se radnik raspoređuje za vrijeme rada u inozemstvu i opis rada
3. dan upućivanja na rad u inozemstvo
4. naznaka zemlje u koju se radnik upućuje i mjesto rada odnosno naznaka da se rad obavlja na različitim mjestima
5. rasporedu radnog vremena
6. neradnim danima i blagdanima, odnosno moguće je upućivanje na drugi akt kojim se uređuje ovo pitanje
7. bruto plaća radnika za vrijeme rada u inozemstvu i novčana jedinica u kojoj će se isplaćivati plaća
8. način obračuna i isplate plaće za vrijeme rada u inozemstvu
9. 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
10. trajanje rada u inozemstvu
11. uvjeti vraćanja u zemlju
12. trajanje otkaznog roka

13. relevantni kolektivni ugovori

14. način obavješćivanja ugovornih strana o uvjetima rada u inozemstvu.

3. Radno vrijeme

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

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

Početak i završetak jednakog rasporeda radnog vremena, uključujući i vrijeme odmora tijekom rada (stanke) te dnevni, tjedni odnosno mjesečni jednak raspored radnog vremena i njegovo trajanje u granicama punog radnog vremena određuje poslodavac pisanom odlukom uz prethodno savjetovanje s radničkim vijećem ili sporazumom sa radničkim vijećem.

Dnevni, tjedni odnosno mjesečni nejednak raspored radnog vremena utvrđuje se sukladno kolektivnim ugovorom na razini poslodavca ili odlukom poslodavca uz prethodnu suglasnost Sindikata 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.

4. Preraspodjela radnog vremena i prekovremeni rad

Zbog naravi posla u djelatnosti graditeljstva puno ili nepuno radno vrijeme preraspodjeljuje se tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci u jednom razdoblju traje duže a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena. Prosječno radno vrijeme tijekom razdoblja koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Razdoblje u kojem temeljem preraspodjele radno vrijeme traje dulje od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 6 mjeseci tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, s tim da razdoblje od 6 mjeseci ne mora trajati kontinuirano.

Preraspodijeljeno radno vrijeme radnika ne smije biti duže od 56 sati tjedno, a iznimno 60 sati tjedno zbog sezonskog karaktera posla, pod uvjetom da radnik dostavi pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad. Radnik koji ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Preraspodjela radnog vremena detaljnije se uređuje kolektivnim ugovorom na razini poslodavca ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca.

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

5. Dnevni i tjedni odmor

Radnik ima pravo na dnevni i tjedni odmor sukladno Zakonu o radu i Ugovoru.

6. Plaće

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

Visina, odnosi isplate plaće u domaćem i stranom novcu i način isplate plaće i drugih osobnih primanja radnika uređuje se ugovorom o radu ili pisanom potvrdom u bruto iznosu.

Plaća se isplaćuje za razdoblje od mjesec dana, a može se isplaćivati i za razdoblja od 15 dana.

Plaću je poslodavac dužan isplatiti u pravilu do 15-og, a iznimno najkasnije do 20-og dana nakon obavljenog rada za razdoblje za koje se plaća isplaćuje.

Ako nije drugačije propisano najniža osnovica za obračun i plaćanje doprinosa iz plaća za radnike upućene na rad u inozemstvo je plaća koju bi radnik ostvario u tekućoj godini za istovrsne poslove u zemlji.

7. Naknada plaće

Pod naknadama plaće se podrazumijevaju sva davanja bilo koje vrste, koje poslodavac isplaćuje radniku za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga.

Radnik za vrijeme rada u inozemstvu ima pravo na naknadu plaće za vrijeme:

- privremene spriječenosti za rad zbog bolesti
- za dane blagdana
- za korištenje godišnjeg odmora.

Visina i osnovica za naknade plaće iz stavka 1. ovog članka je plaća koju bi radnik ostvario u tekućoj godini za istovrsne poslove u zemlji, ako propisima zemlje rada ili kolektivnim ugovorom čija primjena je propisana u zemlji rada, nije drugačije propisano.

Naknada zbog privremene spriječenosti za rad isplaćuje se na temelju uvjerenja liječnika o privremenoj nesposobnosti za rad.

Pravo na naknadu plaće za vrijeme bolesti i liječenja u inozemstvu po odredbama stavka 1. 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.

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.

Za vrijeme blagdana utvrđenih propisima zemlje rada, radniku pripada naknada u visini osnovne plaće utvrđene ugovorom o radu.

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

Ukoliko radnik nije mogao koristiti godišnji odmor prije odlaska na rad u inozemstvo omogućit će mu se korištenje godišnjeg odmora u skladu s planom korištenja godišnjeg odmora inozemnoga gradilišta.

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

Prije korištenja godišnjeg odmora, radnik je dužan iskoristiti slobodne dane kumulirane u preraspodjeli radnog vremena.

U godini u kojoj se radnik vraća u zemlju, godišnji odmor će koristiti po povratku u zemlju, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne sporazume.

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.

Ako privremeni raspored nije moguć može se izmjeniti raspored odnosno preraspodjela radnog vremena.

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.

Radniku upućenom na rad u inozemstvo poslodavac u pravilu osigurava »Dodatak za upućivanje« tako da mu osigura smještaj ili isplaćuje naknadu za smještaj.

Iznos naknade iz stavka 2. ovog članka utvrđuje poslodavac, ovisno o visini stvarnih troškova smještaja.

9. Zaštita radnika

Radnicima na privremenom radu u inozemstvu osiguravaju se obvezni oblici zaštite:

- zdravstvena zaštita

- zaštita na radu

- jednako postupanje prema muškarcima i ženama, odnosno zaštita od diskriminacije. Zdravstvena zaštita, zaštita na radu osigurava se radniku i za vrijeme putovanja prilikom upućivanja na gradilište u inozemstvu kao i prilikom povratka s rada iz inozemstva.

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.

Radnik koji se razboli u inozemstvu, dužan je obratiti se nadležnoj zdravstvenoj ustanovi ili liječniku, a troškove zdravstvene zaštite – liječenja, ako radnici nisu osigurani kod inozemnog nosioca zdravstvenog osiguranja, terete poslodavca.

Zaštita na radu, uključujući mjere zaštite za posebno osjetljive skupine radnika, regulira se u skladu s važećim propisima u Republici Hrvatskoj i zemlji rada.

10. Povratak u zemlju

Po završetku potrebe za radom radnika ili završetku radova u inozemstvu poslodavac je obavezan rasporediti radnika u pravilu na poslove i radne zadatke na kojima je radio prije odlaska na rad u inozemstvo, ili na druge odgovarajuće poslove sukladno potrebama poslodavca.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 124.

Ovaj Pravilnik je usvojen i objavljen na oglasnoj ploči poslodavca dana 13.02.2026. godine, a stupa na snagu u roku od osam dana od dana objave na oglasnoj ploči.

Članak 125.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

Na dan stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje vrijediti raniji Pravilnik o radu Poslodavca od 01.04.2024.g.

Direktor:

Nedjat Izejroski