

# **PRAVILNIK O RADU ZA GENERU d.d.**

24. listopada 2014.

Temeljem članaka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine 93/14), Uprava društva GENERA d.d. Kalinovica, Svetonedelska 2, (u dalnjem tekstu: Društvo ili Poslodavac), donosi dana 15. listopada 2014. godine

## PRAVILNIK O RADU

### I TEMELJNE ODREDBE

#### Članak 1.

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

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca, na nekom drugom mjestu koje odredi Poslodavac, kao i na ustupljene radnike.

Pojmovi i izrazi koji se u ovom Pravilniku koriste za osobe u muškom rodu uporabljeni su neutralno i odnose se na osobe muškog i ženskog spola.

#### Članak 2.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uredeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

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

#### Članak 3.

Poslodavac je obvezan radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću.

Radnik je obvezan prema uputama Poslodavca ili ovlaštenih osoba Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao, savjesno i marljivo, pridržavajući se pravila koja proizlaze iz organizacije poslovanja i pravila struke, štiteći pritom poslovne interese Poslodavca.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza, sve dok

ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu Poslodavca, i dok njegovo poslovanje i gospodarske prilike to dopuštaju.

## II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

### Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog dogadaja (npr. zamjena privremeno nenazočnog radnika, vremenski i stvarno ograničena narudžba ili drugo privremeno povećanje opsega poslova, privremeni poslovi za obavljanje kojih Poslodavac ima iznimnu potrebu, ostvarenje određenog poslovног pothvata i sl.)

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, odnosno prestankom postojanja razloga zbog kojeg je ugovor sklopljen.

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.

### Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se u pisanim obliku i mora sadržavati sve uglavke propisane Zakonom.

Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u svezi s ugovorom koje nije uređeno Zakonom ili drugim propisom primjenjuju se, u skladu s naravi toga ugovora, opći propisi obveznog prava.

### Članak 6.

Ne smije se zaposliti osoba mlađa od 15 godina ili osoba s 15 i starija od 15, a mlađa od 18 godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

### Članak 7.

Svatko može slobodno, ravnopravno i pod jednakim uvjetima zasnovati radni odnos u Društvu ako ispunjava opće uvjete potrebne za zasnivanje radnog odnosa utvrđene Zakonom.

Ako su Zakonom, drugim propisom ili općim aktom Poslodavca određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim uvjetima.

Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom radnom mjestu, a odnose se na uvjete stručne spreme, radno iskustvo, posebna znanja i zdravstvenu sposobnost.

#### Članak 8.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba u njegovoj radnoj okolini.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovnog utvrđivanja radne sposobnosti, Poslodavac će uputiti radnika na liječnički pregled prije stupanja na te poslove.

Troškove liječničkog pregleda iz prethodnog stavka snosi Poslodavac.

#### Članak 9.

O potrebi zasnivanja radnog odnosa, sukladno poslovnoj politici Društva, odlučuje Uprava Društva, a na prijedlog ovlaštenog direktora.

Prije donošenja odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa na određenom radnom mjestu, Poslodavac će istražiti mogućnosti popune tog radnog mesta raspoloživim zaposlenicima u Društvu.

#### Članak 10.

Prije donošenja odluke o izboru pojedinog kandidata za rad na određenom radnom mjestu, može se izvršiti provjera njegovih sposobnosti za obavljanje poslova radnog mesta primjenom odgovarajućih stručnih metoda.

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

#### Članak 11.

Odluku o izboru kandidata na određeno radno mjesto potvrđuje Uprava Društva.

#### Članak 12.

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

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, ugovor se smatra raskinutim.

Prilikom stupanja na rad, Poslodavac je dužan radnika pobliže upoznati s poslovima određenog radnog mesta, uvjetima rada,

neposrednim suradnicima, pravima i obvezama iz radnog odnosa, te zaštitom na radu.

### **III ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA**

#### **Članak 13.**

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja, a dužan ga je i osposobiti za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

#### **Članak 14.**

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

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obradivati, koristiti i dostavljati samo Poslodavac ili osoba koju za to Poslodavac posebno opunomoći.

#### **Članak 15.**

Zaposlenici su obvezni dostaviti Poslodavcu sve osobne podatke utvrđene propisima o vođenju evidencije o zaposlenicima, radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, te podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima i druge podatke u svezi s radnim odnosom, kao i sve izmjene dostavljenih podataka.

Osim osobnih podataka radnika koji se prikupljaju prema propisima o vođenju evidencije o zaposlenicima, smiju se prikupljati, obradivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, ovi osobni podaci radnika:

- osposobljavanje i stručno usavršavanje;
- stručni i znanstveni radovi;
- rezultati psihologiskog testiranja;
- članstvo u strukovnim udrugama;
- socijalni status.

#### **Članak 16.**

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

## **IV PROBNI RAD I RAD PRIPRAVNIKA**

### **Ugovaranje i trajanje probnog rada**

Članak 17.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

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

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

Obavljanje poslova i radnih zadataka radnika na probnom radu prati neposredni rukovoditelj.

### **Pripravnici**

Članak 18.

Radnik koji se po prvi puta zapošljava u zanimanju za koje se školovao, zasniva radni odnos kao pripravnik i dužan je ostvariti pripravnički staž u trajanju od:

1. za srednju i stručnu školsku spremu - 8 mjeseci
2. za višu i visoku stručnu spremu - 12 mjeseci.

Poslodavac utvrđuje program osposobljavanja pripravnika za samostalni rad, imenuje mentora koji će pratiti rad pripravnika i imenuje komisiju od tri člana koja provodi pripravnički ispit, a koju sačinjavaju članovi koji imaju najmanje isti stupanj stručne spreme kao pripravnik.

Članak 19.

Ako se tijekom pripravničkog staža pokaže, kroz praćenje rada pripravnika, da je pripravnik i u kraćem roku od rokova utvrđenih u članku 18. savladao predviđeni pripravnički program, Poslodavac može na prijedlog mentora skratiti pripravnički staž, ali najviše za 1/3 propisanog trajanja, u slučaju čega se također primjenjuje odredba članka 20. ovog Pravilnika.

Trajanje pripravničkog staža produljuje se pripravniku ako je opravdano odsustvovanje s rada za onoliko dana koliko je ta odsutnost trajala.

Članak 20.

Pripravnički ispit pripravnik polaže neposredno po završetku pripravničkog staža, odnosno obavljenog pripravničkog programa rada.

Ispitna pitanja smiju biti samo iz sadržaja programa osposobljavanja pripravnika za samostalni rad.

## **V OBRAZOVANJE RADNIKA**

### **Članak 21.**

Obrazovanje za potrebe Društva je radna obveza radnika. Obrazovanje radnika provodi se temeljem godišnjeg plana obrazovanja.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Poslodavca utvrđuju se posebnim ugovorom.

### **Članak 22.**

U cilju obrazovanja radnika u Društvu se organiziraju različiti oblici obrazovanja, odnosno radniku se omogućavaju različiti oblici obrazovanja izvan Društva, a osobito:

- poslijediplomski studij i doktorat,
- specijalizacija,
- osposobljavanje i stručno usavršavanje,
- sudjelovanje na stručnim i znanstvenim skupovima.

### **Članak 23.**

Temeljem plana obrazovanja, a sukladno poslovnoj politici, Društvo može sklapati ugovore o stipendiranju školovanja potrebnih kadrova.

## **VI RADNO VRIJEME I EVIDENCIJA RADNOG VREMENA**

### **Pojam radnog vremena**

#### **Članak 24.**

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

### **Puno i nepuno radno vrijeme**

#### **Članak 25.**

Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme.

Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno.

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

### **Prekovremen rad**

#### **Članak 26.**

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani

zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremen rad).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremen rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Prekovremen rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremen rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisano izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

### **Raspored radnog vremena**

#### **Članak 27.**

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

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pravilu u 5 radnih dana. Iznimno, za radnike koji obavljaju poslove u proizvodnji i logistici radno vrijeme može biti raspoređeno u 6 radnih dana.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno i traje 8 sati.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje pisanom odlukom Poslodavac.

O odluci iz prethodnog stavka, Poslodavac će se savjetovati sa sindikatom odnosno sindikalnim povjerenikom.

Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeke potrebe za radom radnika.

## **Korištenje radnog vremena**

### **Članak 28.**

Rad treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti.

Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se pomoću kontrolnih uredaja i upisivanjem u evidenciju korištenja radnog vremena.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu neposrednog rukovoditelja, a ukoliko je potrebno izaći izvan sjedišta Poslodavca, potrebna je posebna propusnica.

## **VII ODMORI I DOPUSTI**

### **Stanka**

#### **Članak 29.**

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

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

### **Dnevni odmor**

#### **Članak 30.**

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

### **Tjedni odmor**

#### **Članak 31.**

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

Radnik ima pravo koristiti tjedni odmor nedjeljom, odnosno u dan koji nedjelji prethodi odnosno iza nje slijedi.

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

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije zada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka,

pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne priobraja dnevni odmor.

### **Godišnji odmor**

#### **Članak 32.**

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u osnovnom trajanju od 20 (dvadeset) dana.

### **Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora**

#### **Članak 33.**

Za utvrđivanje ukupnog broja dana godišnjeg odmora, godišnji odmor iz članka 32. ovog Pravilnika uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

#### **1. s obzirom na uvjete rada:**

prosječni koeficijent uvjeta rada radnika u tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem se donosi odluka o trajanju i rasporedu korištenja godišnjeg odmora:

0,06 - 0,09	1 radni dan
0,10 - 0,16	2 radna dana
0,17 i više	3 radna dana

#### **2. s obzirom na složenost poslova radniku se povećava godišnji odmor:**

ako je koeficijent složenosti kategorije radnog mesta na koje je radnik raspoređen u trenutku donošenja odluke o trajanju korištenja i rasporedu korištenja godišnjeg odmora:

1,00 - 2,50	1 radni dana
2,51 - 3,50	2 radna dana
3,51 - 4,60	3 radna dana
4,61 i više	4 radna dana

#### **3. s obzirom na dužinu radnog staža:**

- do 10 godina radnog staža 1 radni dan
- od 11 do 25 godina radnog staža 2 radna dana
- od 26 do 35 godina radnog staža 3 radna dana
- 36 i više godina radnog staža 4 radna dana

#### **4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:**

- profesionalno oboljelim zaposlenicima 3 radna dana
- zaposlenicima s tjelesnim oštećenjima preko 50% 2 radna dana
- samohranom roditelju kod kojeg živi dijete mlade od 10 godina 3 radna dana
- jednom od roditelja djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili s utvrđenim invaliditetom djeteta, ako je dijete mlade od 10 godina 4 radna dana
- jednom od roditelja djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili s utvrđenim

invaliditetom djeteta, ako je dijete  
starije od 10 godina

3 radna dana

Broj dana godišnjeg odmora svakog pojedinog radnika utvrđen prema kriterijima iz ovoga članka može iznositi najviše 26 radnih dana, osim za kategorije radnika utvrđene stavkom 1. točkom 4. ovog članka, za koje broj dana godišnjeg odmora može iznositi najviše 30 radnih dana.

Zaposlenicima kojima je ugovorom o radu utvrđena plaća u bruto iznosu koeficijent složenosti izračunava se na način da se plaća u bruto iznosu podijeli s minimalnom cijenom rada.

U smislu stavka 1. točke 3. ovog članka, kao broj navršenih godina radnog staža smatra se cijeli broj godina radnog staža koji je radnik napunio na početku kalendarске godine za koju se utvrđuje broj dana godišnjeg odmora.

#### Članak 34.

Godišnji odmor radnik koristi sukladno broju radnih dana ovisno o tijednom rasporedu radnog vremena.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

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

#### **Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor**

##### Članak 35.

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

#### **Rok stjecanja prava na godišnji odmor**

##### Članak 36.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada kod Poslodavca.

#### **Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora**

##### Članak 37.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 36. ovog Pravilnika, kao i radnik kojem

prestaje radni odnos ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora za tu kalendarsku godinu.

Razmjeran dio godišnjeg odmora se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora određenog na način propisan odredbama članka 32. i 33. ovoga Pravilnika za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

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

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

#### **Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora**

Članak 38.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesечne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

Članak 39.

Radniku se naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora isplaćuje nakon korištenja godišnjeg odmora, i to u istom razdoblju kao i plaća.

#### **Naknada za neiskorišteni godišnji odmor**

Članak 40.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor na koji je stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se u visini naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

#### **Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima**

Članak 41.

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

poslodavac i radnik drugačije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

### **Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu**

#### **Članak 42.**

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 41. ovog Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Dio neiskorištenog godišnjeg odmora radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu, ako mu je bilo omogućeno korištenje tога odmora.

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

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rođiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

### **Raspored korištenja godišnjeg odmora**

#### **Članak 43.**

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac u skladu s ovim Pravilnikom, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike. Do toga roka Poslodavac će, kad to organizacija rada dopušta, odobravati godišnje odmore na pojedinačni zahtjev radnika.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive zaposlenicima.

Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

o promjenama vremena korištenja godišnjih odmora odlučuje Poslodavac, u slučaju ako u procesu proizvodnje ili tijekom poslovanja dođe do poremećaja koji traži takvu promjenu.

Radnik može u opravdanim slučajevima zatražiti promjenu vremena korištenja godišnjih odmora utvrđenog planom iz stavka 1. ovoga članka.

#### Članak 44.

Svakom radniku izdaje se rješenje za korištenje godišnjeg odmora koje sadrži podatke o dužini trajanja godišnjih odmora, te danu početku i završetku godišnjeg odmora.

Rješenje iz stavka 1. ovoga članka izdaje se prije početka korištenja godišnjeg odmora radnika.

#### Članak 45.

Radnik je dužan započeti korištenje godišnjeg odmora u vrijeme utvrđeno rješenjem iz članka 44. ovog Pravilnika.

Radniku koji iz opravdanih razloga (bolest radnika ili člana uže obitelji, smrtni slučaj i sl.) ne može započeti koristiti godišnji odmor u vrijeme utvrđeno rješenjem iz stavka 1. ovog članka, utvrdit će se drugo vrijeme korištenja sukladno odredbama ovog Pravilnika.

#### Članak 46.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik se može pozvati da se vrati na posao kad to zahtjeva izvršenje izvanrednih zadataka i kad se radnik, koji koristi godišnji odmor ne može zamijeniti drugim radnikom. U tom slučaju radnik ima pravo na naknadu troškova uzrokovanih prekidom godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Radniku kojem je odgodjeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora se omogućiti naknadno korištenje godišnjeg odmora.

Odluku iz stavka 1. ovoga članka donosi Uprava Društva.

#### Članak 47.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja, osim ako posebno opravdavni razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

### **Plaćeni dopust**

#### Članak 48.

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

- a) 3 dana za sklapanje braka,
- b) 4 dana u slučaju smrti supruga, djeteta, roditelja, sestre, brata, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, očuha, mačehe, posvojitelja, osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici,
- c) 2 dana u slučaju rođenja djeteta,
- d) 3 dana u slučaju smrti djeda, bake, unuka, supruga srodnika u pravoj liniji i roditelja supružnika,
- e) 2 dana za preseljenje,
- f) 3 dana u slučaju elementarne nesreće,
- g) 2 dana u slučaju teške bolesti supruga, srodnika po krvi u pravoj liniji i njihovih supruga, pastorka, posvojenika, djeteta bez roditelja uzetog na uzdržavanje, očuha, mačehe, posvojitelja, osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osobe koja sa radnikom živi u izvanbračnoj zajednici,
- h) 1 dan za dobrovoljne davaoce krvi (za svako davanje) u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana godišnje.

#### Članak 49.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada.

#### **Neplaćeni dopust**

##### Članak 50.

Poslodavac može radniku, na njegov zahtjev, odobriti odsutnost s rada bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana tijekom kalendarske godine.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust i dulji od 30 dana u sljedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji,
- liječenje na vlastiti trošak,
- gradnja, popravak ili adaptacija kuće ili stana,
- obrazovanje, osposobljavanje, usavršavanje ili specijalizacija o vlastitu trošku.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz ravnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugčije određeno.

## VIII ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

### Članak 51.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbođ njezine trudnoće, niti joj smije ponuditi sklapanje izmijenjenoг ugovora o radu, osim na njezin prijedlog za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako zaposlenica osobno zahtjeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Ako trudnica odnosno žena koja doji dijete radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac joj je dužan ponuditi sklapanje sporazuma kojim će se odrediti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće uglavke ugovora o radu.

Sporazum iz prethodnog stavka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće zaposlenice.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovoga članka, zaposlenica ima pravo na dopust uz naknadu plaće sukladno posebnom propisu, a istekom vremena iz stavka 3. ovoga članka prestaje i sporazum iz istoga stavka, te se zaposlenica vraća na poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

### Članak 52.

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, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.

Okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.

Radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, te ostala prava navedena u stavku 1. ovog članka, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. Ugovor se može otkazati najkasnije 15 dana prije onoga dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

#### Članak 53.

Nakon proteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Poslodavac je dužan radnika iz stavka 1. ovoga članka vratiti na poslove na kojima je prije radio u roku od mjesec dana od dana kada ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja tih prava.

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

#### Članak 54.

Trudnica ima pravo na jedan sloboden radni dan mjesечно u svrhu obavljanja prenatalnih pregleda.

Trudnica može, u dogovoru s Poslodavcem, pravo iz stavka 1. ovoga članka koristiti i na način da pripadajuće sate radnog dana rasporedi i koristi višekratno, tijekom više radnih dana u tijeku mjeseca.

Trudnica je dužna Poslodavcu pisanim putem najaviti korištenje prava iz stavka 1. ovoga članka dva radna dana prije zakazanog vremena za prenatalni pregled te na njegov zahtjev dostaviti dokaz o toj činjenici.

Sloboden radni dan iz stavka 1. ovoga članka ili radni sati iz stavka 2. ovoga članka smatraju se vremenom provedenim na radu.

### **IX ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD**

#### Članak 55.

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

Zabrana iz stavka 1. ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme.

### Članak 56.

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

### Članak 57.

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

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

### Članak 58.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanim oblicima za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

### Članak 59.

Poslodavac može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

Radničko vijeće će dati Poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako Poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovojoći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz, odnosno ako isto nije utemeljeno i ne postoji sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

Članak 60.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Radnik koji je neopravданo odbio ponudene poslove iz članka 58. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 61.

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

**X PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

**Plaća za izvršeni rad**

Članak 62.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću čija visina ovisi o:

1. složenosti poslova koje obavlja,
2. uvjetima rada i
3. radnom stažu radnika ostvarenom do dana 31.12.2011.

**Osnovna plaća**

Članak 63.

Najniža osnovna plaća (minimalna cijena rada) utvrđuje se jedinstveno za cijelo Društvo u mjesечnom bruto iznosu od kn 2.867,00.

Članak 64.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme utvrđuje se kao umnožak najniže osnovne plaće i koeficijenta složenosti kategorije radnoć mjestu iz članka 65. ovog Pravilnika u koju je radnik raspoređen.

Iznimno, od članka 62. plaća radnika pojedinog poslovnog područja ili organizacijske jedinice može se sastojati od fiksnoj i varijabilnog dijela.

Ukupna plaća definira se zbrojem fiksnoj i varijabilnog dijela.

Fiksni dio plaće može snositi 80%, a varijabilni dio od 0-30% osnovne plaće radnika.

Članak 65.

Osnovna plaća za pojedine kategorije radnih mjestu utvrđuje se kako slijedi:

Redni broj	Kategorija složenosti	Potrebnost stručna sprema	Koeficijent složenosti OD	Koeficijent složenosti DO
1	Pomoćni radnik I	NKV / PKV / SSS	1,00	1,10
2	Pomoćni radnik II	NKV / PKV / SSS	1,11	1,30
3	Pomoćni radnik III	NKV / PKV / SSS	1,31	1,50
4	Radnik I	KV / SSS	1,50	1,60
5	Radnik II	KV / SSS	1,61	1,80
6	Radnik III	KV / SSS	1,81	2,00
7	Radnik IV	KV / SSS	2,01	2,20
8	Tehničar / referent I	SSS / VKV / VŠS	1,80	2,00
9	Tehničar / referent II	SSS / VKV / VŠS	2,01	2,30
10	Tehničar / referent III	SSS / VKV / VŠS	2,31	2,60
11	Tehničar / referent IV	SSS / VKV / VŠS	2,61	3,10
12	Tehničar / referent V	SSS / VKV / VŠS	3,11	3,90
13	Suradnik I	VSS	2,20	2,80
14	Suradnik II	VSS	2,81	3,50
15	Suradnik III	VSS	3,51	4,10
16	Suradnik IV	VSS	4,11	4,80
17	Suradnik V	VSS	4,81	5,20
18	Ekspert	VSS	5,30	6,50
19	Koordinator I	VSS	2,80	3,60
20	Koordinator II	VSS	3,61	4,80
21	Voditelj I	VSS	3,70	4,60
22	Voditelj II	VSS	4,61	5,60
23	Voditelj III	VSS	5,61	6,60
24	Rukovoditelj I	VSS	4,10	5,00
25	Rukovoditelj II	VSS	5,01	6,00
26	Rukovoditelj III	VSS	6,01	7,00

Poslodavac posebnom uputom utvrđuje postupak, kriterije i način raspoređivanja radnika u kategoriju radnih mjesata.

Raspored radnika u kategoriju radnih mjesata i koeficijent složenosti radnog mjesata unutar raspona pripadajuće kategorije, utvrđuje se ugovorom o radu.

#### Dodaci na plaću

##### Članak 66.

Dodatak na plaću temeljem radnog staža pripada radnicima zaposlenima prije 1.1.2012. godine u fiksnom iznosu konačno obračunatom na dan 31.12.2011.

Zaposlenicima zaposlenima nakon 31.12.2011. godine, kao I zaposlenicima čija je ugovorena plaća u bruto iznosu ne pripada dodatak za radni staž.

Članak 67.

Radnik ima pravo na stalni mješevi dodatak na plaću kao naknadu za topli obrok u bruto iznosu od kn 520,00.

Radnik ima pravo na dodatak iz prethodnog stavka ovog članka za sate koji ulaze u obračun osnovne plaće.

Članak 68.

Osnovna plaća povećava se s osnove težih uvjeta rada kako slijedi:

Vrsta težih uvjeta rada

I z l o ž e n o s t

	1	2
	Izravno rukovanje	Neizravno rukovanje
1. UTJECAJ OKOLINE		
A) Kemijske štetnosti		
A - I	0,08	0,03
A - II	0,06	0,02
A - III	0,03	0,01
B) Biološke štetnosti		
B - I	0,08	0,03
B - II	0,06	0,02
B - III	0,03	0,01
C) Mikroklima		
C - I	0,06	
C - II	0,03	
D) Buka		
D - I	0,06	
D - II	0,02	
E) Osvjetljenje		
E - I	0,03	
2. FIZIČKO OPTEREĆENJE		
F - I	0,06	
F - II	0,03	
F - III	0,02	
3. OPASNOSTI OD OZLJEDA		
G - I	0,08	
G - II	0,06	
G - III	0,03	

Pod utjecajima okoline u smislu ovog članka smatraju se kemijske štetnosti, biološke štetnosti, mikroklima, buka i osvjetljenje i to:

A) Kemijske štetnosti:

A - I vrlo otrovne kemikalije:

- izrazito nagrizajuće i oksidirajuće tvari,
- intermedijeri (za koje je utvrđena toksičnost)

- zapaljive tekućine (I skupine prema plamištu) i plinovi koji stvaraju eksplozivne atmosferu
- karcinogene, mutagene i reproduktivno toksične kemikalije kategorije I i II

A - II otrovne kemikalije:

- nagrizajuće i oksidirajuće tvari
- zapaljive tekućine (II skupina prema plamištu)
- karcinogene, mutagene i reproduktivno toksične kemikalije kategorije III

A - III štetne kemikalije

- nadražujuće i iritirajuće kemikalije
- zapaljive tekućine III skupine prema plamištu

B) Biološke štetnosti:

B - I - biološki agensi iz skupine 3 i 4

B - II - biološki agensi iz skupine 2

B - III - biološki agensi iz skupine 1

C) Mikroklima:

C - I - mikroklimatski uvjeti izvan granica standarda tokom cijele godine ili rad na otvorenom ili naizmjenice zad na otvorenom/zatvorenom, izloženost kratkotrajnim naglim promjenama temperature ili dugotrajan rad u hladnom ili toplom prostoru

C - II - mikroklimatski uvjeti izvan granica standarda tokom jednog dijela godine (zima/ljeto/prijelazno razdoblje) ili jednog od parametara tijekom dužeg razdoblja (godina dana ili dulje)

D) Buka:

D - I - iznad 85 dB

D - II - od 80 do 85 dB

E) Osvjetljenje:

- intenzivno osvijetljen ili tamni radni prostor, izvan granica propisanih standarda

F) Fizički napor

Pod fizičkim opterećenjima u smislu ovog članka smatraju se tjelesni napor i nefiziološki položaj tijela pri poslovima ručnog prenošenja tereta i to:

F - I - vrlo veliko opterećenje iznad 50 bodova

F - II - veliko opterećenje 26-50 bodova

F - III - povećano opterećenje 10-25 bodova

G) Opasnosti od ozljeda

Opasnosti od ozljeda obuhvaćaju mehaničke opasnosti od predmeta obrade, alata i strojeva, mehaničke opasnosti pri horizontalnom i vertikalnom transportu, opasnosti od pada s visine i u dubinu, od opeketina i vrućih tvari te opasnosti od električne struje:

### Izloženost

G - I	veća mogućnost ozljeda,	dnevno	0,08
G - II	srednja mogućnost ozljeda,	tjedno	0,06
G - III	manja mogućnost ozljeda.	mješevno	0,03

### Članak 69.

Dodatak za uvjete rada iz prethodnog članka pripada radniku za faktičan rad u otežanim uvjetima rada, a razmjerno broju sati takvog rada u pojedinom obračunskom razdoblju.

Osnovica za obračun uvjeta rada utvrđuje se u bruto iznosu od 4.390,00 kn. (slovima: četiri tisuće tristo i devedeset).

Koefficijenti iz stavka 1. ovog članka umnožavaju se s osnovicom iz stavka 2. ovog članka, te se takav umnožak pribraja na osnovnu plaću radnika.

### Članak 70.

Osnovna plaća radnika iz članka 65. ovog Pravilnika korigirana za uvjete rada uvećat će se:

- za noćni rad 50%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad u smjenskom radu u drugoj smjeni 10%
- za rad subotom, csim u slučaju odrđivanja 30%
- za rad nedjeljom 50%

Dodaci iz prethodnog stavka pripadaju radniku za obavljeni rad, razmjerno broju sati takvog rada u odnosnom obračunskom razdoblju.

Za rad na dane blagdana i plaćenih neradnih dana utvrđenih zakonom radnik ima pravo na naknadu plaće koja mu pripada kada ne radi na te dane i plaću za odrđene sate uvećanu za 50%.

### Članak 71.

Izuzetno od članka 65. ovog Pravilnika, zaposlenicima na rukovodećim radnim mjestima, osnovna mješevna plaća može se utvrditi posebnim ugovorom o radu sukladno složenosti poslova, odgovornostima i ovlaštenjima.

Ugovorom iz stavka 1. ovog članka mogu se utvrditi prava radnika i na ostala primanja koja prava se reguliraju posebnom odlukom Uprave Društva.

### Članak 72.

Odredbe članka 71. ovog Pravilnika mogu se, prema procjeni Uprave Društva, primijeniti i na radnike na ostalim radnim mjestima.

### **Tajnost zarada**

#### **Članak 73.**

Podaci o isplata plaća pojedinom radniku poslovna su tajna i mogu biti priopćeni isključivo na zahtjev suda ili drugog nadležnog organa sukladno propisima i općim aktima Društva.

Priopćavanje podataka o isplata plaća pojedinog radnika neovlaštenim osobama u ili izvan Društva od strane drugih radnika Društva smatra se osobito teškom povredom radne obveze.

### **Razdoblje isplate plaće**

#### **Članak 74.**

Plaća se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do desetog radnog dana u narednom mjesecu.

### **Naknade plaće**

#### **Članak 75.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove osnovne plaće povećare sukladno članku 66. i 67. čemu se pridaje razmjerni dio nominalnog iznosa iz prethodnog mjeseca dodataka iz članka 67. i 69. (osim dodatka iz članka 69. stavka 1. alineja 2. - prekovremeni rad) za vrijeme kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- blagdana ili plaćenog neradnog dana utvrđenog zakonom,
- medicinski programiranog aktivnog odmora,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja, kada je upućen na osnovi odluke Poslodavca
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika.

#### **Članak 76.**

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu pravo na naknadu plaće najmanje u visini 80% njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je počeo s bolovanjem.

Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku kada je na bolovanju zbog povrede na radu ili zbog profesionalne bolesti, te u drugim slučajevima određenim propisima o zdravstvenom osiguranju.

### **Materijalna prava radnika**

#### **Članak 77.**

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na novčanu pomoć (potporu) u bruto iznosu u slučaju:

- |                                    |            |
|------------------------------------|------------|
| - smrti radnika u iznosu od        | 11.000 kr. |
| - smrti člana uže obitelji radnika |            |

u iznosu od	3.000 kn
- nastanka invalidnosti radnika u iznosu od neprekidnog boovanja dužeg od 90 dana	3.500 kn
- potpora za novorođeno dijete radnika	2.500 kn
	5.000 kn

#### Članak 78.

Poslodavac može radniku isplatiti jednokratni dodatak na plaću (regres) za korištenje godišnjeg odmora.

O visini jednokratnog dodatka iz prethodnog stavka ovog članka, Poslodavac odlučuje posebnom odlukom.

#### Članak 79.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupni radni staž u Društvu za:

1. za navršenih 10 godina	1.500,00 kn
2. za navršenih 15 godina	2.000,00 kn
3. za navršenih 20 godina	2.500,00 kn
4. za navršenih 25 godina	3.000,00 kn
5. za navršenih 30 godina	3.500,00 kn
6. za navršenih 35 godina	4.000,00 kn
7. za navršenih 40 godina	5.000,00 kn.

Pod stažem ostvarenim u Društvu smatra se i neprekidani radni staž ostvaren u Plivi d.d., Veterini d.d., Veterini d.o.o., Veterini Kalinova d.o.o., Veterini Nutricius d.o.o., Vitamederi d.o.o. i Veterina Uslugama d.o.o., uz uvjet da je to pravo izričito navedeno individualnim ugovorom o radu.

Jubilarna nagrada isplaćuje se zajedno s plaćom za mjesec u kojem je radnik napunio puni broj godina radnog staža u Društvu koji je određen kao jubilaran.

#### Članak 80.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u iznosu od kn 8.000.

#### Članak 81.

Poslodavac može radniku za svako dijete mlađe od 15 godina (na dan darivanja tekuće godine), koje se vodi u poreznoj prijavi radnika u povodu božićnih blagdana isplatiti iznos do maksimalno kn 600.

#### Članak 82.

Poslodavac može svakom radniku za božićne blagdane isplatiti jednokratno dodatak u iznosu utvrđenom posebnom odlukom.

#### Članak 83.

Poslodavac može za uskrsne blagdane svakom radniku dodijeliti dar u naravi do vrijednosti maksimalno 400 kn.

#### Članak 84.

Zaposlenicima se nadoknaduju troškovi mjesnog javnog prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla u visini za poslodavca najpovoljnijeg troška javnog prijevoza koji mu omogućuje redoviti dolazak na posao i povratak s posla.

Radniku koji ima manje od 1 km od adrese stanovanja do adrese rada, nema pravo na naknadu troškova mjesnog prijevoza u mjestu stanovanja, odnosno u mjestu rada.

Ako nije organiziran prijevoz, ili ako radnik umjesto javnog prijevoza koristi osobni automobil ili drugo prijevozno sredstvo, poslodavac će radniku isplatiti naknadu u visini od 300,00 kn mjesечно.

Ako na istoj relaciji prometuje više prijevoznika, radniku koji stvarno koristi mjesni i međumjesni javni prijevoz nadoknaduju se troškovi prijevoza na posao i s posla međumjesnim odnosno mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesecne karte onog prijevoznika koji je najpovoljniji za poslodavca, pod uvjetom da vozni red tog prijevoznika omogućuje redovit dolazak na posao i povratak s posla.

Poslodavac radniku nadoknađuje stvarne troškove prijevoza, prema predviđenim originalnim računima ili mjesecnim pokazima kupljenim na ime radnika, koje radnik mora poslodavcu dostaviti najkasnije do 10-tog u mjesecu za tekući mjesec.

U slučaju kad su dvoje radnika u braku ili u rodbinskoj vezi te imaju isto mjesto ili adresu stanovanja, a jednom od radnika je dodijeljen na korištenje službeni osobni automobil, te isti nije prodajni predstavnik koji je terenski radnik, tom drugom radniku se ne isplaćuje naknada troškova prijevoza ukoliko na posao i s posla putuje zajedno s radnikom s kojim je u braku ili rodbinskoj vezi.

Udaljenost između adrese stanovanja i adrese rada utvrđuje se prema planeru putovanja Hrvatskog autokluba.

Naknada troškova prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla neće se isplatiti za dane godišnjeg odmora, rođiljnog dopusta, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada radnik nije u obvezi dolaska na posao, a odsustvo traje duže od 30 dana.

Naknadu troškova prijevoza iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac isplaćuje radniku zajedno s plaćom.

#### Članak 85.

Radnik upućen na službeno putovanje u zemlji ima pravo na dodatke sukladno važećem Pravilniku o službenim putovanjima poslodavca.

### Članak 86.

Radnicima koji po nalogu poslodavca svojim automobilom dolaze na mjesto rada izvan redovno određenog radnog vremena, pripada naknada za korištenje privatnog automobila u maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

### Članak 87.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, Društvo je obvezno nadoknaditi troškove do najviše zakonski neoporezive visine naknade po prijeđenom kilometru.

## XI ZABRANA NATJECANJA

### Zabrana natjecanja

#### Članak 88.

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tudi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja). Zabrana konkurenциje odnosi se na obavljanje rada u svim oblicima pravnih odnosa (ugovor o radu, ugovor o trgovačkom zastupanju, ugovor o djelu, ugovor o autorskom djelu i sl.).

Iznimno od odredbe iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može pisano odobriti radniku obavljanje poslova za drugog poslodavca, odnosno mogu se ugovorom o radu potpunije urediti prava i obveze radnika u vezi s obavljanjem rada za drugog poslodavca.

#### Članak 89.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa. Ugovor se mora sklopiti u pisanom obliku, a može biti sastavni dio ugovora o radu.

#### Članak 90.

Ugovorna zabrana natjecanja obavezuje radnika samo ako je ugovorom Poslodavac preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Naknadu iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac je dužan isplatiti radniku krajem svakog kalendarskog mjeseca, a visina naknade se usklađuje s kretanjem prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

### **Članak 91.**

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

Ugovorna kazna iz stavka 1. ovoga članka može se ugovoriti i za slučaj da Poslodavac ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja.

### **XII. NAKNADA ŠTETE**

#### **Članak 92.**

Radnik odgovara za štetu koju uzrokuje Poslodavcu namjerno ili zbog krajnje nepažnje za vrijeme rada ili u svezi s radom, sukladno odredbama Zakona.

Poslodavac odgovara radniku za štetu koju radnik pretrpi na radu ili u svezi s radom sukladno općim propisima obveznog prava.

### **XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

#### **Članak 93.**

Ugovor o radu može prestati na načine predviđene Zakonom.

#### **Članak 94.**

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisrenom obliku.

#### **Članak 95.**

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

#### **Članak 96.**

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) 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 uvjetovan otkaz)
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivenim ponašanjem radnika)
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

### Članak 97.

Zbog počinjenih povreda radne obveze propisanih ovim Pravilnikom i važećim Kodeksom poslovnog ponašanja radniku se može izreći jedna od sljedećih mjera:

1. usmeno upozorenje
1. pismeno upozorenje sukladno Zakonu o radu;
2. redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu.

Vrsta mjere koja se za povredu radne obveze radnika primjenjuje ovisi o učestalosti i intenzitetu počinjene povrede radne obveze, te o nastaloj šteti.

### Članak 98.

Radniku koji i nakon upozorenja na obveze iz radnog očnosa učini povredu obveze iz radnog odnosa Poslodavac može otkazati ugovor o radu redovnim otkazom uzrokovanim skrivijenim ponašanjem radnika ili izvanrednim otkazom ugovora o radu.

### Članak 99.

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

Dodatno, Poslodavac može uzeti u obzir i druge kriterije (kvalitetu, odgovornost, točnost i urednost u radu).

### Članak 100.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoji okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

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

### Članak 101.

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

### **Otkazni rok**

### Članak 102.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovara 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 između 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 nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

#### Članak 103.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

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

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovoga članka.

U dužinu radnog odnosa provedenog kod Poslodavca ubraja se i neprekidani radni odnos u Plivi d.d., Veterini d.d., Veterini d.o.o., Veterini Kalinova d.o.o., Veterini Nutricius d.o.o., Vitamederi d.o.o. i Veterina Uslugama d.o.o., uz uvjet da je to pravo izričito navedeno individualnim ugovorom o radu.

#### Članak 104.

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan

isplatiti naknadu plaće i priznati svę ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

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

#### Članak 105.

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

#### Članak 106.

Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkaže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenja povrijedenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

#### Članak 107.

Namjeru da otkaže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

### **Otpremnina**

#### Članak 108.

Radnik kojem Poslodavac redovito otkazuje nakon 2 godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu najmanje u iznosu od jedne trećine prosječne mjesecne bruto plaće, koju je radnik ostvario u 3 mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, ukupan iznos otpremnine iz prethodnog

stavka ovoga članka ne može biti veći od (6) šest prosječnih mjesecnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

U dužinu radnog odnosa provedenog kod Poslodavca ubraja se i neprekidani radni odnos u Plivi d.d., Veterini d.d., Veterini d.o.o., Veterini Kalirova d.o.o., Veterini Nutricius d.o.o., Vitamederi d.o.o. i Veterina Uslugama d.o.o., uz uvjet da je to pravo izričito određeno ugovorom o radu.

#### **XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

##### **Članak 109.**

Poslodavac je dužan važne odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obvezatno dostaviti radniku u pisanom obliku, s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku.

Poslodavac će obavijestiti radničko vijeće ili sindikalnog povjerenika o namjeri donošenja važnih odluka za položaj radnika.

##### **Članak 110.**

Odluke iz članka 109. ovog Pravilnika se radniku dostavljaju u poslovnim prostorijama Poslodavca, za radnog vremena.

Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz članka 109. ovog Pravilnika dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio Poslodavcu. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član radnikovog kućanstva.

Ako radnik na radnom mjestu odbije primetak odluke, ili dostava ne uspije na način iz stavka 2 ovog članka, odluka se ističe na oglasnoj ploči Poslodavca ili u poslovnom prostoru Poslodavca u kojem borave ili se kreću zaposlenici Poslodavca. Protekom roka od tri dana smatra se da je odluka dostavljena radniku, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.

##### **Članak 111.**

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

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

Zaštitu povrijedjenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, zaštitu povrijedjenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijedeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo i radnik na koji se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

## **XV. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE**

### **Članak 112.**

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne i neizravne diskriminacije na području rada i račnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom ospozobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovanog nekim od slijedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeda, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

#### Članak 113.

Poslodavac će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostačanstva radnika (ovlaštenik Poslodavca).

Poslodavac ili ovlaštenik Poslodavca dužan je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mјere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrđi da ono postoji.

#### Članak 114.

Ovlaštenik Poslodavca dužan je bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Ovlaštenik Poslodavca u vezi s pritužbom može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevide, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

#### Članak 115.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštenik Poslodavca će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštenik Poslodavca sve nazočne upozorio da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostačanstva radnika tajni, te da ih je upozorio na posljedice odavanja te tajne.

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje ovlaštenik Poslodavca.

#### Članak 116.

Nakon provedenog postupka ovlaštenik Poslodavca će u pisanim oblicima izraditi odluku u kojoj će:

1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili,
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje

podnositelja pritužbe.

#### Članak 117.

U slučaju iz podstavka 1. prethodnoga članka, ovlaštenik Poslodavca će u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

U odluci iz stavka 1. ovoga članka ovlaštenik Poslodavca će predložiti nadležnom tijelu Poslodavca da osobi koja je podnositelja tužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

U slučaju iz podstavka 2. prethodnog članka, ovlaštenik Poslodavca će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

#### Članak 118.

Nadležno tijelo Poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštenika Poslodavca poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

#### Članak 119.

Ako Poslodavac u roku od 8 dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemirivan ili spolno uznemirivan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u dalnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

#### Članak 120.

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.

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog članka, kao i u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

### XVI. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

#### Članak 121.

Zaposlenici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

### Članak 122.

Zaposelnici imaju pravo izabrati na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, jednog ili više svojih predstavnika (u dalnjem tekstu: radničko vijeće) koji će ih zastupati kod Poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa.

Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje 10 posto radnika zaposlenih kod Poslodavca.

Ukoliko kod Poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, prava radničkog vijeća koja proizlaze iz Zakona o radu prenose se na sindikalnog povjerenika.

## XVII PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 123.

Ovlast o odlučivanju o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima osoba ovlaštena za zastupanje Poslodavca.

### Članak 124.

Suprotnost koje odredbe ovoga Pravilnika s prisilnom odredbom sada važećeg ili naknadno donesenog Zakona ili drugog propisa, kolektivnog ugovora koji obvezuje Društvo, ne utječe na valjanost ovoga Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne Zakonu, drugom propisu ili kolektivnom ugovoru, neposredno primijeniti odgovarajuća odredba Zakona, drugog propisa odnosno kolektivnog ugovora.

### Članak 125.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana isticanja na oglasnoj ploči Društva.

Stupanjem na snagu ovoj Pravilnika o radu prestaje važiti Pravilnik o radu od dana 23.3.2011., Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu od dana 4.1.2012. te Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu od dana 24.10.2012.

GENERALA d.d.

Manko Smetiško,  
predsjednik Uprave



GENERALA d.d.  
sa sjedištem u Kalinovici  
Svetonedoljska 2

Ana Hanžeković,  
članica Uprave