

KTD FUŽINE d.o.o.  
Lič, Pirovište 16a

KOMUNALNO-TRGOVAČKO DRUŠTVO  
FUŽINE d.o.o.

Prijelaz: 01.06. 2016		
Kred. broj: 03-16/111	Pod.	Str.

## PRAVILNIK O RADU

Komunalno-trgovačko društvo  
**FUŽINE d.o.o.**  
LIČ, Pirovište 16A

*L. Karić*

Lič, lipanj 2016. godine

Temeljem čl. 12. Izjave o osnivanju KTD Fužine d.o.o. od 01.02.2016., a sukladno čl. 26. Zakona o radu (NN 93/14) Damir Margan, direktor KTD Fužine d.o.o. Lič, Pirovište 16a, OIB 70922563525 (u nastavku: Poslodavac), dana 01.06.2016. donosi sljedeći

## PRAVILNIK O RADU

### I OPĆE ODREDBE

#### Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, prava i obveze zaposlenika i Poslodavca, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva zaposlenika, mjere za zaštitu od diskriminacije, te druga pitanja iz radnog odnosa.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se potpuno i neposredno na sve zaposlenike kod Poslodavca, bez obzira na duljinu trajanja ugovora i bez obzira na to rade li puno, nepuno ili skraćeno radno vrijeme.

#### Članak 2.

Ovim Pravilnikom nisu sadržani plaća i organizacija rada u Društvu, isti su obuhvaćeni Pravilnikom o ustroju, plaći i ostalim materijalnim pravima zaposlenika.

#### Članak 3.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom ili zakonom primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

#### Članak 4.

Kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog Pravilnika, one postaju sastavni dio ugovora o radu.

#### Članak 5.

Svaki zaposlenik mora poštivati sve propise o radu u Republici Hrvatskoj i Poslodavca, osobito one koji se odnose na radno vrijeme, disciplinu i održavanje opreme, te pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila organizacije rada Poslodavca.

Svaki zaposlenik Društva dužan je stručno, savjesno, marljivo, kvalitetno i na vrijeme obavljati poslove na koje je raspoređen, odnosno izvršavati radne naloge od strane nadređenog rukovoditelja.

Svaki zaposlenik Društva mora poduzimati radnje da se ostvari korist Društvu, zaštititi poslove i interese Poslodavca, te spriječiti nanošenje štete Društvu i drugima.

Svaki zaposlenik Društva mora se korektno, uljudno i pristojno ophoditi s ostalim zaposlenicima Društva, poslovnim partnerima i strankama, te se dolično odijevati i ponašati.

Postupanje suprotno odredbama ovog članka povlači disciplinsku i svaku drugu odgovornost sukladno aktima Društva i odlukama direktora.

#### Članak 6.

Poslodavac je zaposleniku za obavljeni rad dužan isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih aktima Društva.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo zaposlenika.

Poslodavac je dužan osigurati zaposleniku uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

17

## II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

### Članak 7.

Poslodavac samostalno donosi odluku o potrebi zapošljavanja za obavljanje određenih poslova te odluku o sklapanju ugovora o radu.

Pravilnikom o unutarnjem ustroju, plaći i ostalim materijalnim pravima zaposlenika utvrđeni su posebni uvjeti koje zaposlenici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova.

Poslodavac može odrediti provedbu postupka provjere sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se sklapa ugovor o radu.

### Članak 8.

Radni odnos između zaposlenika i Poslodavca zasniva se ugovorom o radu.

Prije sklapanja ugovora o radu Poslodavac je dužan upoznati zaposlenika s odredbama ovog Pravilnika i drugih općih akata Poslodavca kojima se uređuju prava i obveze zaposlenika kod Poslodavca.

Zaposlenik stupa na rad prvog radnog dana određenog ugovorom o radu.

### Članak 9.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme i obvezuje zaposlenika i Poslodavca dok ga jedna od strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom ili zakonom.

### Članak 10.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima (rok, izvršenjem određenog posla, nastupanje određenog događaja).

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog zaposlenika ili drugih objektivnih razloga dopuštenih zakonom.

Prekid uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.

U slučaju da je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno Zakonu ili Pravilniku, ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

### Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku koji mora sadržavati odredbe o:

- strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- danu otpočinjanja rada,
- očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- trajanju redovitoga radnog dana ili tjedna.

Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

67

#### Članak 12.

U slučaju da su zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja ispunjava tako određene posebne uvjete. Posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđuje Poslodavac Pravilnikom o ustroju, plaći i ostalim materijalnim pravima zaposlenika.

#### Članak 13.

Prije sklapanja ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada, radnik se mora uputiti na liječnički pregled.

Za ostale poslove, radnik se može uputiti na liječnički pregled radi utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti u kojem slučaju troškove pregleda snosi poslodavac.

#### Članak 14.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju ugovorene obveze ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojim radnik dolazi u dodir.

O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan odmah, odnosno čim mu to zdravstveno stanje dopusti obavijestiti Poslodavca odnosno nadređenu osobu, a najkasnije u roku tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Ako radnik nije u mogućnosti dostaviti potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad u propisanom roku, dužan je to učiniti najkasnije tri dana od prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Kršenje odredbi ovog članka od strane radnika razlog je za izvanredni otkaz ugovora o radu.

#### Članak 15.

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

### III PROBNI RAD

#### Članak 16.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s time da on ne smije trajati duže od šest mjeseci niti kraće od tri mjeseca.

Rad radnika na probnom radu nadzire i ocjenjuje nadređena osoba ili mentor, ocjena se donosi najkasnije do isteka probnog rada.

Kriterij za ocjenu probnog rada čini kvaliteta rada, odnos prema radu, odnos prema sredstvima rada, odnos prema kolegama, radnoj disciplini, provjeri praktičnog znanja za rad na siguran način.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazat će mu se ugovor o radu uz otkazni rok od sedam dana.

### IV PRIPRAVNIK

#### Članak 17.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom se može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme.

Pripravnički staž traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno, odnosno pripravniku VII i VIII stupnja stručne spreme (VSS) dvanaest mjeseci, pripravniku V i VI stupnja stručne spreme (VŠS) devet mjeseci i pripravniku IV stupnja stručne spreme (SSS) šest mjeseci.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati.

67

## V ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA TE ZABRANA DISKRIMINACIJE

### Članak 18.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika: održavati strojeve, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

### Članak 19.

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

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

### Članak 20.

Radnik je dužan odmah obavijestiti Poslodavca odnosno nadređenu osobu o eventualnoj nesreći koju je pretrpio na radu, bez obzira utječe li ona na njegovu sposobnost za rad ili ne, kao i o eventualnim opasnostima na mjestu rada, kvarovima i nedostacima na strojevima, uređajima, opremi i alatima.

### Članak 21.

Najstrože je zabranjen rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava te unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava na radno mjesto i druge prostore Poslodavca.

Pušenje je dozvoljeno samo u onim prostorima Poslodavca koji su označeni posebnim pušačkim prostorom.

### Članak 22.

Prilikom sklapanja ugovora o radu od radnika se ne smiju tražiti podaci koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

Osobne podatke o radnicima mogu se prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to dopušteno zakonom i kada je to potrebno radi vođenja evidencije, ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Navedene podatke može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac i radnik kojeg on ovlasti, a trajno ih čuvati kao povjerljive.

### Članak 23.

Kod Poslodavca se prikupljaju i vode slijedeći podatci o radniku:

- ime i prezime
- osobni identifikacijski broj
- spol
- dan, mjesec i godina rođenja
- mjesto rođenja, općina i županija
- državljanstvo
- prebivalište i adresa
- mjesto rada
- zanimanje
- školska sprema/obrazovanje
- stručna sprema za obavljanje određenih poslova
- poslovi (radno mjesto) na kojima radnik radi
- radno vrijeme radnika u satima
- prethodni radni staž

107

- je li ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili na određeno vrijeme
- stupanj i vrsta invalidnosti
- je li radnik umirovljenik
- dopunski rad radnika
- datum zasnivanja radnog odnosa
- datum prestanka radnog odnosa
- razlog prestanka radnog odnosa

#### Članak 24.

Radnici su dužni radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa Poslodavcu pravodobno dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja, kao i promjene ovih podataka.

#### Članak 25.

Osoba koja traži zaposlenje i osoba koja se zaposli ne smije biti stavljena u nepovoljniji položaj od drugih osoba na temelju rase, boje kože, spola, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili društvenih teškoća.

#### Članak 26.

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

#### Članak 27.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

#### Članak 28.

Kada Poslodavac primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, dužan je u roku 8 dana od dana dostave pritužbe ispitati pritužbu, te poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika, ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe poslodavac će ispitati radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, i druge osobe koje o predmetu pritužbe imaju ili mogu imati saznanja, te izvesti i druge dokaze.

O svim radnjama koje je proveo, Poslodavac obvezno vodi zabilješke.

Radnik se može ispitati uz prisustvo njegovog punomoćnika (odvjetnika, sindikalnog povjerenika ili sl.).

#### Članak 29.

Poslodavac se obvezuje u svim slučajevima podnijete pritužbe za uznemiravanje osigurati takve uvjete da radnik koji je podnio pritužbu neće zbog toga snositi nikakve štetne posljedice.

Ovisno o okolnostima slučaja Poslodavac će:

- osobu koja je uznemiravala radnika premjestiti na drugo mjesto u prostorijama društva (razmještaj radnika),
- osobu koja je uznemiravala radnika usmeno opomenuti,
- osobu koja je uznemiravala radnika pismeno upozoriti na mogućnost otkaza u slučaju ponavljanja uznemiravanja,
- osobi koja je uznemiravala radnika otkazati ugovor o radu.

#### Članak 30.

Ako poslodavac u propisanom roku 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 u daljnjem roku od 8 dana zatraži 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 8 dana od dana prekida rada.

### VI OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

#### Članak 31.

Poslodavac omogućava i potiče obrazovanje i osposobljavanje radnika organizirajući interne i sudjelujući u vanjskim programima tečajeva i škola, za koje snosi troškove sukladno svojim potrebama i mogućnostima.

Radnici su dužni sudjelovati u programima obrazovanja i osposobljavanja na koje su upućeni od strane i na trošak Poslodavca.

Prije upućivanja na obrazovanje i osposobljavanje Poslodavac i radnik mogu sklopiti poseban ugovor o međusobnim pravima i obvezama.

#### Članak 32.

Radnik je po okončanju obrazovanja i osposobljavanja dužan raditi kod Poslodavca najmanje u vremenskom razdoblju koje odgovara trajanju obrazovanja i osposobljavanja, a najviše sukladno međusobnom ugovoru.

U slučaju prestanka radnog odnosa redovitim otkazom radnika, radnik je dužan Poslodavcu naknaditi njegove troškove.

### VII RADNO VRIJEME

#### Članak 33.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, osim ako zakonom ili ugovorom o radu nije određeno kraće radno vrijeme.

Raspored radnog vremena određuje poslodavac posebnom odlukom sukladno zakonu i ovom Pravilniku.

#### Članak 34.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu.

#### Članak 35.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede dnevnog odmora, tjednog odmora, godišnjeg odmora i dopusta.

Plaća i druga materijalna prava radnika, ako ih Poslodavac isplaćuje utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako to nije drugačije određeno zakonom, drugim propisima ili Pravilnikom.

Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

#### Članak 36.

Na poslovima za koje se utvrdi da uz primjenu zaštitnih mjera nije moguće radnika zaštititi od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju na zdravlje radnika.

Radnici koji rade sa skraćenim radnim vremenom sva prava ostvaruju kao da rade s punim radnim vremenom.

Izuzetno od stavka 1.ovog članka, radnik koji radi na poslovima sa skraćenim radnim vremenom obavezan je obavljati u preostalom vremenu do punog radnog vremena druge poslove na kojima ne postoje štetni utjecaji, ako je to određeno ugovorom o radu.

#### Članak 37.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe.

Radnik je obavezan raditi prekovremeno najviše do deset sati tjedno, odnosno stoosamdeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

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, te radnik koji radi u dopunskom radu kod drugog poslodavca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

#### Članak 38.

Zbog zastoja u poslu, odnosno povećanja obima poslova u određenom vremenu, prirode određenih poslova i u drugim sličnim slučajevima, može se uvesti preraspodjela radnog vremena, tako da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Poslodavac utvrđuje plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostavlja inspektoratu rada, osim u slučaju da je preraspodjela radnog vremena predviđena sporazumom između Radničkog vijeća, odnosno radnika i Poslodavca.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodjela radnog vremena može se različito urediti za pojedine radnike, grupu radnika ili za pojedinu organizacijsku jedinicu.

#### Članak 39.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima određuje pisanom odlukom poslodavac.

O rasporedu i promjeni radnog vremena poslodavac će obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

### VIII ODMORI I DOPUSTI

#### Članak 40.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od najmanje 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme, a koristi se u pravilu između trećeg i četvrtog sata rada.

Ako radnik zbog prirode posla ili drugih razloga ne može koristiti odmor u određeno vrijeme, koristiti će ga naknadno u vrijeme koje odredi Poslodavac.

Vrijeme odmora tijekom rada određuje Poslodavac svojom odlukom.

#### Članak 41.

Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje dvanaest sati neprekidno.

#### Članak 42.

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

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



#### Članak 43.

Radnik čiji je rad organiziran u pet radnih dana tijekom tjedna, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset radnih dana.

Malodobni radnik i radnik koji radi na poslovima koji su utvrđeni aktom kao poslovi na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguća zaštita od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana, pri čemu se broj radnih dana koji se uračunavaju u trajanje godišnjeg odmora određuje sukladno stavku 1. ovog članka.

Osoba s invaliditetom ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje 24 radna dana.

#### Članak 44.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, te razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Subota se ne uračunava u dane godišnjeg odmora.

Raspored godišnjeg odmora određuje Poslodavac svojom odlukom uzimajući u obzir potrebe procesa rada i osobne potrebe radnika.

Radnik se mora najmanje 15 dana prije korištenja obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

#### Članak 45.

Godišnji odmor radnika uvećava se prema slijedećim kriterijima:

##### 1. Radni staž

- |                           |                        |
|---------------------------|------------------------|
| - od 5 do 10 godina rada  | 1 dodatni radni dan    |
| - od 10 do 15 godina rada | 2 dodatna radna dana   |
| - od 15 do 20 godina rada | 3 dodatna radna dana   |
| - od 20 do 25 godina rada | 4 dodatna radna dana   |
| - od 25 do 30 godina rada | 5 dodatnih radnih dana |
| - preko 30 godina rada    | 6 dodatnih radnih dana |

##### 2. Uvjeti rada

- |                    |              |
|--------------------|--------------|
| - rad na otvorenom | 2 radna dana |
|--------------------|--------------|

##### 3. Zdravstveno stanje i socijalni uvjeti radnika

- |                                                                            |               |
|----------------------------------------------------------------------------|---------------|
| - invalid domovinskog rata kojemu je to pravo potvrđeno posebnim propisima | 6 radnih dana |
| - invalid rada po propisima o invalidskom i mirovinskom osiguranju         | 5 radnih dana |
| - roditelj, posvojitelj i staratelj djeteta s težim smetnjama u razvoju    | 4 radna dana  |
| - samohranom roditelju, za svako dijete do 15 g. starosti                  | 2 radna dana  |
| - roditelju, posvojitelju, staratelju za svako dijete do 15 g starosti     | 1 radni dan   |

##### 4. Složenost poslova

- |                                    |              |
|------------------------------------|--------------|
| - poslovi koji zahtjevaju VSS, VŠS | 2 radna dana |
| - poslovi koji zahtjevaju SSS      | 1 radni dan  |

#### Članak 46.

Radnici koji po kriterijima iz prethodnog članka ostvare više od 30 dana godišnjeg odmora, mogu iskoristiti najviše 30 dana godišnjeg odmora.

Ograničenje iz prethodnog stavka ne odnosi se na malodobne radnike do 18 godina života, i radnike na poslovima za koje je dokazana izloženost štetnim utjecajima, te imaju skraćeno radno vrijeme ili utvrđen staž u povećanom trajanju.

#### 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, ako kolektivnim ugovorom nije određen drukčiji rok.

#### Članak 48.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

#### Članak 49.

Godišnji odmor odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije iskorišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili porodiljskog dopusta, radnik ima pravo iskoristiti do kraja lipnja iduće godine, pod uvjetom da je radio najmanje 6 mjeseci u godini koja prethodi godini u kojoj se vratio na rad.

#### Članak 50.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust uz naknadu plaće do najviše sedam radnih dana, u slijedećim slučajevima:

- sklapanje braka	7 radnih dana
- rođenje djeteta	5 radnih dana
- smrt člana uže obitelji	3 radna dana
- teža bolest člana uže obitelji	3 radna dana
- uklanjanje posljedica nastalih požarom ili elementarnom nepogodom u stanu	2 radna dana
- dobrovoljno davanje krvi	1 radni dan

Članom uže obitelji iz stavka 1. ovog članka smatraju se: suprug, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supruzi, braća i sestre, pastoračad i posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje, očuh i maćeha, usvojitelj i osoba koju je radnik po zakonu dužan uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust do sedam radnih dana i u slučaju školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja.

#### Članak 51.

Radniku se može, na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca, do 30 dana radi ostvarivanja njegovih važnih osobnih potreba.

### IX IZUMI I TEHNIČKA UNAPRJEĐENJA

#### Članak 52.

Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju Poslodavcu, a isto tako i tehnička unaprjeđenja koja radnik predloži, a Poslodavac odluči prihvatiti.

U slučajevima iz prethodnog stavka, radnik ima pravo na nadoknadu ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

#### Članak 53.

Na izum kojega zaposlenik ostvari izvan rada ili koji nema veze s radom, a u svezi je s djelatnošću Poslodavca, Poslodavac ima obvezno pravo prvokupa.

### X ZAŠTITA IMOVINE I POSLOVNE TAJNE TE ZABRANA KONKURENCIJE

#### Članak 54.

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

#### Članak 55.

Svi podatci Poslodavca, poslovne ili osobne naravi, pojedinosti organizacije i ustroja Poslodavca, koje je radnik saznao u obavljanju svojih poslova, smatraju se poslovnom tajnom.

#### Članak 56.

Sa svim strojevima, alatom i priborom mora se postupati stručno i s pažnjom, a materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.

#### Članak 57.

Iz prostora Poslodavca ne smije se iznositi imovina Poslodavca, uključujući poslovne dokumente, bez pisanog odobrenja Poslodavca.

#### Članak 58.

Zabranjeno je korištenje imovine Poslodavca u privatne svrhe bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

### XI ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU

#### Članak 59.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz nepažnje i nemarnosti uzrokuje štetu Poslodavcu ili trećoj osobi koju je nadoknadio Poslodavac, dužan je štetu nadoknaditi, a ako štetu uzrokuje više radnika svaki je odgovoran za dio štete koju je uzrokovao.

U slučaju da se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je prouzročio, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

Visina štete utvrđuje se temeljem knjigovodstvene vrijednosti stvari ili procjenom vrijednosti vještačenjem.

U nadoknadu štete računa se i naknada plaćena za vještačenje.

#### Članak 60.

Naknada štete utvrđuje se unaprijed za slijedeće štetne radnje:

- zakašnjenja na posao ili napuštanja posla tijekom rada ili prije ugovorenog roka
- neopravdanog izostanka s posla
- nemarnog obavljanja poslova i radnih zadataka
- prestanka rada prije isteka otkaznog roka
- tučnjave tijekom rada

Za slučajeve iz točki 1. i 2. prethodnog stavka iznos naknade štete unaprijed se utvrđuje za svaki započeti sat neopravdanog izostanka u visini satnice, a za ostale slučajeve u visini iznosa 50% prosječne plaće radnika ostvarene u prethodna tri mjeseca.

#### Članak 61.

Teže povrede radnih obveza smatraju se:

- nezakonito raspolaganje sredstvima;
- nesvrshodno i neodgovorno korištenje sredstava;
- nepoduzimanje radnji koje je dužan preuzeti radnik s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima u okviru svojih ovlaštenja;
- povreda propisa i mjera iz područja zaštite na radu i zaštite od požara;
- odavanje poslovne tajne;
- zlouporaba položaja i prekoračenje danog ovlaštenja;
- zlouporaba prava i korištenja bolovanja;
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada zbog neopravdanih razloga;
- povreda odredbi općih akata Društva;
- ometanje jednog ili više radnika u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obveza.

#### Članak 62.

Lakša povreda radne obveze je svaka druga radnja kojom je povrijeđena neka obveza koja nema obilježja teže povrede radne obveze pod uvjetom da nije Društvu prouzročena šteta.

## XII DISCIPLINSKI POSTUPAK

### Članak 63.

Disciplinska mjera koja se može izreći radniku za povredu radne obveze može biti:

- javna opomena;
- novčana kazna;
- prestanak radnog odnosa.

### Članak 64.

Direktor Društva ovlašten je za vođenje disciplinskog postupka i izricanje disciplinskih mjera.

O vođenju disciplinskog postupka direktor izvještava Nadzorni odbor, kao i o izrečenim mjerama.

### Članak 65.

Disciplinski postupak pokreće se na zahtjev direktora.

Radnik mora biti saslušan i mora mu se omogućiti obrana u disciplinskom postupku, osim ako se bez opravdanog razloga ne odazove na uredno dostavljen poziv.

Na zahtjev radnika u disciplinskom postupku može ga zastupati sindikat.

Odluku o utvrđivanju odgovornosti i izrečenoj mjeri s obrazloženjem i uputom o pravu na prigovor dostavlja se radniku u pismenom obliku.

Protiv prvostupanjske odluke u disciplinskom postupku radnik ima pravo prigovora Nadzornom odboru Društva u roku od osam dana od dana dostave odluke.

### Članak 66.

Radnik može biti privremeno udaljen s radnog mjesta ili iz Društva u slučajevima kada je protiv njega pokrenut disciplinski postupak zbog teže povrede radnih obveza.

Odluku o privremenom udaljenju donosi direktor Društva.

## XIII PRESTANAK UGOVORA O RADU

### Članak 67.

Ugovor o radu prestaje u slučajevima i na način utvrđen Zakonom o radu.

### Članak 68.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik i Poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku.

### Članak 69.

Ugovor o radu mogu otkazati i Poslodavac i radnik, na način propisan zakonom.

Otkaz se daje u pisanom obliku.

Poslodavac mora obrazložiti otkaz.

### Članak 70.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog.

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

### Članak 71.

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

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

##### Članak 72.

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

Ako Poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz prethodnoga stavka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

##### Članak 73.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismena u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku na radnom mjestu, uz potvrdu prijama.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio Poslodavcu, i to preporučeno s povratnicom.

U slučaju odbijanja prijama ili nemogućnosti izvršenja dostave zbog nepoznate adrese radnika, dostava se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Poslodavca.

U slučaju iz stavka 3. ovog članka dostava se smatra izvršenom nakon isteka roka od 8 dana od isticanja pismena na oglasnoj ploči.

Ako zaposlenik ima punomoćnika, dostava se vrši na adresu punomoćnika.

#### XV UVJETI ZA RAD SINDIKATA

##### Članak 74.

Sindikatu se osiguravaju uvjeti za rad kod poslodavca sukladno zakonu.

#### XVI PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

##### Članak 75.

Za slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom ili Pravilnikom o ustroju, plaći i ostalim materijalnim pravima zaposlenika neposredno se primjenjuju odredbe Zakona, kao i odredbe ugovora o radu.

##### Članak 76.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti dosadašnji Pravilnik o radu i drugi opći akti kojima se uređuju pitanja iz ovoga Pravilnika.

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

##### Članak 77.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči.

Lič, 01.06.2016.

Direktor:

Komunalno-trgovačko društvo  
**FUŽINE d.o.o.**  
Lič, Piroviste 16A

Damir Margan, ing. grad.



Objavljeno na oglasnoj ploči dana: 01.06.2016.

Pravilnik je stupio na snagu dana: 09.06.2016.