***IVALAN TERME d.o.o.***

***za proizvodnju, trgovinu i usluge***

Omladinska 23/a, 10310 Ivanić Grad

OIB 13237183584, MB 02631075

**PRAVILNIK O RADU**

**U Ivanić Gradu, 03. siječnja 2023. godine**

Temeljem članka 26. stavka 2. Zakona o radu (NN 93/14, NN127/17, NN98/19, NN151/22, NN46/23, NN64/23) Uprava poslodavca donosi:

**PRAVILNIK O RADU**

**I. OPĆE ODREDBE**

**Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu uređuju se: zasnivanje radnog odnosa između trgovačkog društva Ivalan Terme d.o.o. (u daljnjem tekstu poslodavac) i radnika, radno vrijeme i raspored radnog vremena, odmori i dopusti, primanja radnika, prestanak radnog odnosa, zaštita na radu te ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

**Članak 2.**

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 ili na nekome drugome mjestu koje odredi Uprava, a primjenjuju se neposredno, ako Ugovorom o radu i međusobnim pravima i obvezama, koji je sklopljen između poslodavca i radnika, nije drugačije određeno.

**Članak 3.**

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

Evidencija iz stavka 1. ovog članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu propisane Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima.

**Članak 4.**

Poslodavac je obvezan radniku u radnom odnosu dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obvezan, prema uputama poslodavca, danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.

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

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

**Članak 5.**

Prije stupanja radnika na rad poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u svezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

**II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

**Članak 6.**

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu i međusobnim pravima i obvezama koji u ime poslodavca s radnikom sklapa Uprava trgovačkog društva Ivalan terme d.o.o.

**Članak 7.**

Ugovor o radu se sklapa u pismenom obliku i mora sadržavati sve uglavke propisane zakonom.

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

Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

**Članak 8.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

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

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

**Članak 9.**

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

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati duže od tri godine samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je to zbog nekih drugih, objektivnih razloga, dopušteno zakonom.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 2. ovoga članka.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Pravilnika, odnosno Zakona, ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

**Članak 10.**

Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u svezi s ugovorom o radu koje nije uređeno zakonom ili drugim propisima primjenjuju se, u skladu s naravi tog ugovora, opći propisi obveznog prava.

**Članak 11.**

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

**Članak 12.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu, 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 s kojima, u izvršenju Ugovora o radu, radnik dolazi u dodir.

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

**Članak 13.**

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.

**III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA, ZAŠTITA NA RADU I ZAŠTITA OSOBNIH PODATAKA**

**Članak 14.**

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati uređaje, opremu, 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.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

**Članak 15.**

Poslodavac je obvezan provoditi zaštitu na radu na temelju sljedećih općih načela prevencije:

1. izbjegavanja rizika
2. procjenjivanja rizika
3. sprječavanja rizika na njihovom izvoru
4. prilagođavanja tehničkom napretku
5. zamjene opasnog neopasnim ili manje opasnim
6. razvoja dosljedne sveobuhvatne politike prevencije povezivanjem tehnologije, organizacije rada, uvjeta rada, ljudskih odnosa i utjecaja radnog okoliša
7. davanja prednosti skupnim mjerama zaštite pred pojedinačnim
8. odgovarajuće osposobljavanje i obavješćivanje radnika
9. besplatnosti prevencije, odnosno mjera zaštite na radu za radnike.

**Članak 16.**

Poslodavac smije koristiti nadzorne uređaje kao sredstvo zaštite na radu pod uvjetima propisanim Zakonom o zaštiti na radu (NN 71/14, NN 118/14, NN 154/14, NN94/18, NN96/18).

Dopušteno je korištenje nadzornih uređaja radi kontrole ulazaka i izlazaka iz radnih prostorija i prostora te radi smanjenja izloženosti radnika riziku od razbojstva, provala, nasilja, krađa i sličnih događaja na radu ili u svezi s radom.

Zabranjeno je postavljanje nadzornih uređaja u prostorijama za osobnu higijenu i presvlačenje radnika.

Ako nadzorni uređaji čitavo radno vrijeme prate sve pokrete radnika tijekom obavljanja poslova, odnosno ako su nadzorni uređaji postavljeni tako da su radnici čitavo vrijeme tijekom rada u vidnom polju nadzornih uređaja, poslodavac će koristiti nadzorne uređaje uz prehtodnu suglasnost Nadzornog odbora.

Poslodavac je obvezan prilikom zapošljavanja pisanim putem obavijestiti radnika da će biti nadziran nadzornim audio, odnosno video uređajima.

Poslodavac ne smije koristiti snimljene materijale u svrhe koje nisu propisane Zakonom o zaštiti na radu, ne smije ih emitirati u javnosti te je obvezan osigurati da snimljeni materijali ne budu dostupni neovlaštenim osobama.

Prije prikupljanja bilo kojih osobnih podataka, voditelj zbirke osobnih podataka ili izvršitelj obrade dužan je informmirati ispitanika čiji se podaci prikupljaju o identitetu voditelja zbirke osobnih podataka, o svrsi obrade u koju su podaci namijenjeni, o postojanju prava na pristup podacima i prava na ispravak podataka koji se na njega odnose, o primateljima ili kategorijama primatelja osobnih podataka, te da li se radi o dobrovoljnom ili obveznom davanju podataka i o mogućim posljedicama uskrate davanja podataka. U slučaju obveznog davanja osobnih podataka navodi se i zakonska osnova za obradu osobnih podataka.

**Članak 17.**

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

Ako je osobne podatke iz stavka 1. potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, poslodavac mora pravilnikom o radu odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.

Osobne podatke smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati terćim osobama samo poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći poslodavac.

Poslodavac imenuje članove uprave trgovačkog društva osobama odgovornim za sva pitanja prikupljanja, korištenja, čuvanja i zaštite osobnih podataka svojih radnika, pa tako i osobnih podataka prikupljenih audio i/ili video nazornom kamerom.

U smislu članka 17. stavak 2., poslodavac određuje sljedeće osobne podatke koji će se prikupljati od radnika: podaci dobiveni korištenjem audio i/ili video nadzornih uređaja, ime, prezime, dan, mjesec i godina rođenja, OIB, adresa stanovanja, mjesto i poštanski broj, imena, prezimena, datumi i godine rođenja djece, broj telefona za kontakt u slučaju potrebe.

Glede osobnih podataka djece iz stavka 5, a sukladno s Uredbom (EU) 2016/679 Europskog parlamenta i Vijeća od 27. travnja 2016. godine o zaštiti pojedinaca u vezi s obradom osobnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka te o stavljanju izvan snage Direktive 95/46/EZ (Opća uredba o zaštiti podataka), i Zakonu o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka, poslodavac propisuje da će se takvi podaci čuvati do 15. rođendana svakog pojedinog djeteta, da će se obrađivati samo u svrhu kako je propisano člankom 61. ovog Pravilnika, te da će se nakon isteka toga roka uništiti.

**Članak 18.**

Osobni podaci dobiveni korištenjem audio i /ili video nadzornih uređaja čuvati će se u sjedištu poslodavca na sigurnom mjestu i koristiti će se u slučaju potrebe u smislu čl. 16. stavka 2. ovog Pravilnika.

Osobni podaci dobiveni korištenjem audio i /ili video nadzornih kamera čuvati će se u vremenu od 10 (deset) godina, nakon čega će biti uništeni.

**IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I**

**OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

**Članak 19.**

Prilikom sklapanja Ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Duljina trajanja probnog rad iz stavka 1. ovoga članka određuje se Ugovorom o radu i ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Probni rad prati Uprava (direktor) ili osoba koju on za to ovlasti.

Najkasnije 10 dana prije isteka probnog roka, ovlaštena je osoba dužna u pismenom oblikom izvjestiti direktora o uspješnosti radnika na probnome roku.

Ako radnik nije zadovoljio na probnome radu, otkazni rok je sedam dana.

**Članak 20.**

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

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

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

**Članak 21.**

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

Osposobljavanje pripravnika traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

Ugovor o radu pripravnika sklapa se na određeno vrijeme u skladu sa stavkom 2. ovoga članka.

Poslodavac je dužan pripravniku imenovati mentora koji je dužan obučavati pripravnika, usmjeravati ga i pratiti njegov rad.

Pripravnik će za vrijeme pripravničkog staža ostvarivati plaću u visini 80% plaće radnog mjesta na koje je raspoređen.

**V. RADNO VRIJEME**

**Članak 22.**

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je raspoloživ obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

**Članak 23.**

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

Puno radno vrijeme podrazumijeva 40 sati tjedno. Tjedno radno vrijeme je raspoređeno u 5 radnih dana ako Ugovorom o radu nije drugačije regulirano. Radno vrijeme je jednokratno. O rasporedu radnog vremena odlučuje Uprava poslodavca pismenim putem.

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

**Članak 24.**

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), noću (između 22 sata i 6 sati ujutro sljedećeg dana), nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi te za takav rad ima pravo na povećanu plaću.

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

Poslodavac ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad ne zatraži pismenim putem.

**VI. ODMORI I DOPUSTI**

**Članak 25.**

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

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

**Članak 26.**

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

**Članak 27.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 26.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora mora mu se osigurati korištenje odmora tjekom slijedećeg tjedna, odnosno najduže nakon 14 dana neprekidnog rada.

**Članak 28.**

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

Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz stavka 3. ovog članka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodava pisanom odlukom.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju os četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

**Članak 29.**

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju minimalno od 4 radna tjedna, odnosno minimalno 20 radnih dana.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

**Članak 30.**

Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora provodi se na način da se minimalnim danima trajanja godišnjeg odmora od 20 dana dodaju dani godišnjeg odmora prema utvrđenim kriterijima kako slijedi:

(1) prema razini složenosti poslova:

|  |  |
| --- | --- |
| radna mjesta s visokom naobrazbom .................................... | 4 radna dana |
| radna mjesta za koja je potreban viši stupanj obrazovanja ... | 3 radna dana |
| radna mjesta za koja je potrebna srednja stručna sprema ..... | 2 radna dana |
| ostala radna mjesta ............................................................... | 1 radni dan |

 (2) prema dužini radnog staža

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| od | 5 | do | 10 | godina radnog staža | ........................... | 2 radna dana |
| od | 10 | do | 15 | godina radnog staža | ........................... | 3 radna dana |
| od | 15 | do | 20 | godina radnog staža | ........................... | 4 radna dana |
| od | 20 | do | 25 | godina radnog staža | ........................... | 5 radnih dana |
| od | 25 | do | 30 | godina radnog staža | ........................... | 6 radnih dana |
| od | 30 | do | 35 | godina radnog staža | ........................... | 7 radnih dana |
| od | 35 | do | više | godina radnog staža | ........................... | 8 radnih dana |

(3) prema posebnim socijalnim uvjetima

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim djetetom starosti do 15 godina | .... | 2 radna dana |
| roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta s poteškoćama u razvoju | .... | 3 radna dana |
| roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje dijete starosti do 15 god | .... | 1 radni dan |
| invalidu | .... | 5 radnih dana |
| samohranom roditelju, posvojitelju ili staratelju djeteta mlađeg od 15 god | .... | 3 radna dana |

Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

**Članak 31.**

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

**Članak 32.**

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između 2 radna odnosa duži od 8 dana, kod poslodavca stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

**Članak 33.**

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu (1/12) godišnjeg odmora, za svakih navršenih mjesec dana rada, u slučaju:

1) ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 32. ovoga Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,

2) ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnoga roka iz članka 32. ovoga Pravilnika,

3) ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

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

**Članak 34.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj Ugovorom o radu, kao da je radio u redovnom radnom vremenu ili sukladno Zakonu o radu.

**Članak 35.**

U slučaju prestanka Ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, omogućiti korištenje istoga.

**Članak 36.**

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u 2 dijela, osim ako se s poslodavcem drukčije ne dogovori.

Ako radnik koristi godišnji odmor u djelovima, mora tijekom kalendarske godine, za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 2 tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se s poslodavcem drukčije ne dogovori, odnosno ako to nije moguće zbog količine i opsega poslovnih obveza, u kojem slučaju godišnji odmor može koristiti i u kraćim periodima, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od 2 tjedna.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ima pravo korištenja po 1 dan godišnjeg odmora po želji, u dogovoru s poslodavcem.

**Članak 37.**

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, a najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu pismenim putem obavještava radnike.

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

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

**Članak 38.**

Radnik koji prije 1. srpnja odlazi u mirovinu ima pravo na korištenje punog godišnjeg odmora za tu godinu.

**Članak 39.**

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji.

Članom uže obitelji iz stavka 1. ovoga članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

**Članak 40.**

Radnik ima pravo na dopust iz članka 39. u ukupnom trajanju od 7 radnih dana godišnje u slučajevima kako slijedi:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| sklapanje braka | ..... | 5 radnih dana |
| rođenje djeteta | ..... | 5 radnih dana |
| smrt supružnika, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojitelja i unuka | ..... | 5 radnih dana |
| smrt brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika | ..... | 2 radna dana |
| selidbe u istom mjestu | ..... | 1 radni dan |
| selidbe u drugo mjesto stanovanja | ..... | 2 radna dana |
| teške bolesti roditelja, supružnika ili djeteta izvan mjesta stanovanja | ..... | 2 radna dana |
| većih oštećenja materijalnih dobara kao posljedica elementarne nepogode | ..... | 5 radna dana |
| dobrovoljni darivatelji krvi | ..... | 2 radna dana |
| nastupanja u kulturnim ili sportskim priredbama | ..... | 1 radni dan |
| sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima ili obrazovanju | ..... | 2 radna dana |
| polaganje ispita ako se radnik školuje uz rad | ..... | 3 radna dana |

**Članak 41.**

Na pisani zahtjev radnika, dopust iz članka 39. i 40. ovog Pravilnika odobrava direktor trgovačkog društva. O zahtjevu radnika direktor je dužan odlučiti istog dana kad je zahtjev podnesen.

**Članak 42.**

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u članku 40. ovog Pravilnika, neovisno o broju dana koje je tokom iste godine koristio po drugim osnovama.

**Članak 43.**

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme stručnog ili općeg obrazovanja, osposobljavanja ili usavršavanja u trajanju do maksimalno 7 radnih dana, odnosno u skladu s dogovorom s poslodavcem, ovisno o datoj situaciji.

Radnik podnosi pisani zahtjev direktoru trgovačkog društva, koji je odluku o plaćenom dopustu radika u svezi s obrazovanjem dužan donjeti u roku od 3 radna dana od dana podnošenja zahtjeva.

**Članak 44.**

Ako se u vrijeme nastupa slučajeva navedenih u člancima 39. i 40. ovog Pravilnika radnik nalazi na godišnjem odmoru ili bolovanju, on nema pravo na plaćeni dopust.

**Članak 45.**

Poslodavac može radniku na njegov pisani zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Radnik podnosi pisani zahtjev direktoru trgovačkog društva, koji je odluku o neplaćenom dopustu radika dužan donjeti u roku od 7 radnih dana od podnošenja zahtjeva.

**VII. PLAĆE I OSTALA PRIMANJA RADNIKA**

**Članak 46.**

Poslodavac je radniku dužan isplatiti plaću. Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

**Članak 47.**

Plaća radnika se sastoji od obračuna plaće, dok se korekcija postotka za radni staž utvrđuje automatizmom. Plaća uvećana za odgovarajući postotak s temelja navršene godine radnog staža obračunava se od prvog dana narednog mjeseca od mjeseca u kojem je došlo do uvećanja postotka s osnova radnog staža.

Korekcija postotka za radni staž se obračunava na ukupni radni staž zaposlenika.

**Članak 48.**

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga, određenih zakonom, drugim propisom ili pravilnikom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće.

**Članak 49.**

Plaća i naknada plaće se isplaćuju u novcu, najmanje jednom mjesečno i to tako da se isplata vrši najkasnije petnaestog dana nakon isteka razdoblja za koje se isplaćuje.

Poslodavac je dužan radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su iznosi plaće i naknade plaće utvrđeni.

Plaća i naknada plaće izražava se u bruto iznosu, osim ako Ugovorom o radu nije drugačije određeno.

**Članak 50.**

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću.

**Članak 51.**

Poslodavac ne smije, bez suglasnosti radnika, svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezinog dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

**Članak 52.**

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti sukladno posebnom zakonu.

**Članak 53.**

Za vrijeme čekanja na posao, a uslijed zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika, radniku pripada naknada plaće u visini od 80% njegove osnovne plaće.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog bolovanja do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini od 80% od njegove prosječne plaće u posljednjih 6 mjeseci, na teret poslodavca.

Za vrijeme bolovanja dužeg od 42 dana radniku pripada naknada u visini utvrđenoj propisima o zdravstvenom osiguranju.

U slučaju bolovanja zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu, koji su praćeni odgovarajućim medicinskim liječenjem, radniku pripada naknada plaće u 100% iznosu.

**Članak 54.**

Uprava može odlučiti o dodatnom nagrađivanju radnika u skladu s ostvarenjem ciljeva postavljanih radniku u postupku ocijenjivanja, u nekoj dinamici (kvartalno, polugodišnje, godišnje i sl.). Ovakvi ciljevi mogu biti sastavni dio Ugovora o radu, a mogu se odrediti i odlukom Uprave, odnosno Skupštine trgovačkog društva.

**Članak 55.**

Poslodavac može radniku isplatiti i druge vrste primanja (regres, ``božićnica``, ``uskršnjica`` i sl.) sukladno odlukama Uprave, odnosno Skupštine trgovačkog društva.

Radnik stječe pravo na regres istodobno stjecanjem prava na godišnji odmor.

**Članak 56.**

Poslodavac može radniku isplatiti jednokratnu pomoć u slijedećim slučajevima i u iznosu koji se temeljem važećih propisa može isplatiti besporezno: teške invalidnosti radnika; smrti članova uže obitelji (supružnika, djece i roditelja); bolovanja dužeg od 90 dana (u slučajevima kada je radnik tretiran u medicinskom stacionaru ili bolnici uz predočenje otpusnog pisma).

Postupak donošenja rješenja za isplatu jednokratne pomoći: Upravi se podnosi pisani zahtjev/zamolbu za realizaciju prava o čijoj osnovanosti poslodavac, odnosno Uprava, odlučuje u najkraćem mogućem roku te se rješenje u pismenom obliku dostavlja radniku.

**Članak 57.**

Obitelji umrlog radnika, na ime pomoći, može se isplatiti iznos u visini koja se temeljem važećih propisa može isplatiti besporezno. Također, poslodavac može, na temelju posebne odluke Uprave, uzevši u obzir materijalno stanje uže obitelji umrlog radnika, isplaćivati novčanu pomoć djeci umrlog radnika za vrijeme njihovog redovnog školovanja, u iznosu koji se može isplatiti besporezno.

Postupak donošenja rješenja je sukladan postupku iz članka 56. stavka 2. Pravilnika.

**Članak 58.**

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji ili inozemstvu ostvaruje pravo na naknadu troškova sukladno propisima Republike Hrvatske.

**Članak 59.**

Ukoliko radnik ima pravo korištenja privatnog vozila u službene svrhe, nadoknaditi će mu se troškovi po prijeđenome kilometru u propisanoj visini, odnosno sukladno važećim propisima.

Odobrenje za korištenje privatnog vozila u službene svrhe izdaje Uprava trgovačkog društva.

**Članak 60.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na rad i s rada, do visine koja je određena cijenom koštanja mjesečne karte javnog prijevoza od mjesta stanovanja do radnog mjesta.

Uprava u opravdanim i pojedinačnim slučajevima, na temelju pismenog obrazloženja radnika, može radniku odobriti snošenje troškova prijevoza na rad i s rada u većim iznosima u odnosu na iznos naknade iz stavka 1. ovog članka.

U jednom mjesecu u godini radnik nema pravo na troškove prijevoza na rad i s rada.

**Članak 61.**

Uprava poslodavca može odlučiti o isplati sredstava ili uručenju poklona za djecu radnika povodom božićnih blagdana. Visina vrijednosti poklona se određuje odlukom Uprave trgovačkog društva.

Sredstva za poklone se isplaćuju za svako dijete radnika do navršene 15. godine života.

**VIII. KORIŠTENJE SREDSTAVA POSLODAVCA**

**Članak 62.**

Poslodavac će radnicima osigurati sredstva neophodna za uspješno, kvalitetno, stručno i pravodobno izvršavanje obveza iz radnog odnosa (računalo, uredski materijal i sl.).

Vlasnik sredstava iz stavka 1. ovoga članka je poslodavac i radnik ih je obvezan koristiti u skladu s njihovom namjenom, rukovodeći se načelima efikasnosti i ekonomičnosti te je o svakome oštećenju i/ili gubitku sredstva za rad dužan, u roku od 24 sata od uočavanja oštećenja ili gubitka istoga, izvjestiti poslodavca.

Radnik je obvezan sredstva iz stavka 1. ovoga članka vratiti poslodavcu na njegov zahtjev, a najkasnije do dana prestanka radnog odnosa i bez poziva poslodavca.

Radnik je odgovoran za svaku štetu nastalu na sredstvima za rad iz stavka 1. ovog članka ukoliko je šteta nastala uslijed nestručnog, nesavjesnog ili bilo kakvog drugog neodgovarajućeg postupanja radnika.

**Članak 63.**

Poslodavac može, posebnom odlukom Uprave, uspješnim radnicima dati na korištenje sredstva za poboljšanje učinkovitosti rada (mobilni telefon, prijenosno računalo i sl.).

Sredstva iz stavka 1. ovoga članka vlasništvo su poslodavca i ostaju u posjedu radnika prema odluci poslodavca najduže do isteka Ugovora o radu te ih je radnik dužan vratiti poslodavcu, na njegov zahtjev, odnosno najkasnije do dana prestanka radnog odnosa i bez posebnog poziva poslodavca.

Radnik je obvezan, bez odlaganja, izvjestiti poslodavca o svakom oštećenju i/ili gubitku sredstava iz stavka 1. ovoga članka.

**IX. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM**

**Članak 64.**

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

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

Pravo poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku 3 mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno 5 godina od dana sklapanja posla.

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

Poslodavac može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz Ugovora o radu.

**Članak 65.**

Ako se radnik, uz redoviti rad kod poslodavca, bavi obavljanjem drugih, dodatnih poslova izvan radnog vremena kod poslodavca, i uz uvjet da se predmetni poslovi ni na koji način ne odnose niti imaju bilo kakve veze s djelatnošću poslodavca, radnici su slobodni baviti se takvim djelatnostima.

Dodatni uvjeti su da radnik:

* savjesno i s punom energijom/koncentracijom izvršava radne zadatke koje mu je zadao poslodavac
* da dodatne poslove ne obavlja u radnom vremenu kod poslodavca
* da dodatne poslove ne obavlja korištenjem sredstava poslodavca

**X. NAKNADA ŠTETE**

**Članak 66.**

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

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

Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

Visinu štete utvrđuje Uprava poslodavca na osnovi cjenika ili knjigovodstvene isprave, odnosno knjigovodstvene vrijednosti sredstva (opreme, imovina i sl.) poslodavca.

Ako se šteta ne može utvrditi na način iz stavka 6. ovog članka, tada se šteta određuje procjenom vrijednosti oštećenog sredstva (opreme, imovina i sl.) poslodavca. Procjena vrijednosti utvrditi će se vještačenjem.

**Članak 67.**

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

**Članak 68.**

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

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

**XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

**Članak 69.**

Prestanak ugovora o radu, načini prestanka ugovora o radu, oblici prestanka ugovora o radu, otkazni rokovi i njihovo trajanje, te sve ostale odredbe vezane uz prekid ugovora o radu preuzimaju se iz važećeg Zakona o radu Republike Hrvatske.

**XII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

**Članak 70.**

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

Zahtjev radnika će biti odbijen ukoliko Uprava trgovačkog društva utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarenje prava nakon isteka roka iz stavka 1. ovog članka.

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 povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

**Članak 71.**

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

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovno dolazi u doticaj u obavljanju poslova.

Uprava poslodavca je dužna, u roku od 8 dana od dostave pritužbe o narušavanju dostojanstva radnika, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ukoliko se utvrdi da ono postoji.

Ako Uprava u roku iz stavka 3. ovoga članka ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od 8 dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 3. i 4. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

**Članak 72.**

U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja leži na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako Zakonom nije drugačije uređeno.

**Članak 73.**

U tijeku provođenja postupka oko utvrđivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odluke o pravima i obvezama radnika u radnome odnosu, odnosno sva pismena, dostavljaju se radniku neposredno, predajom na radnome mjestu. Isto tako, u postupku otkazivanja Ugovora o radu, sva pismena se uručuju neposredno radniku.

Ako radnik odbije primiti pismeno iz stavka 1. ovoga članka, osoba koja dostavlja pismeno, a po potebi i 2 svjedoka će o tome načiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, a spomenuto će pismeno istog dana biti istaknuto na oglasnoj ploči poslodavca.

Dan isticanja pismena iz stavka 2. ovoga članka smatra se danom uručenja pismena radniku.

Ako radnik ili odrasli član njegova obiteljskog domaćinstva odbije primiti neposrednu dostavu ili preporučeno pismeno, smatrati će se da mu je pismeno dostavljeno onog dana kada je radnik, odnosno odrasli član njegova obiteljskog domaćinstva odbio primiti neposrednu dostavu ili preporučeno pismeno.

Ako se preporučeno pismeno vrati zbog netočne ili nepotpune adrese, odluka će se istači na oglasnoj ploči poslodavca uz naznaku datuma stavljanja te će se smatrati da je pismeno istekom posljenjeg dana roka od 5 dana dostavljeno radniku.

**Članak 74.**

Ako Zakonom nije drukčije određeno, potraživanje iz radnog odnosa zastarijeva za 3 godine.

**XIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

**Članak 75.**

Suprotnost bilo koje odredbe ovog Pravilnika s prisilnom odredbom sada važećeg ili naknadno donesenog zakona ili drugog propisa, ili s uglavkom naknadno sklopljenog kolektivnog ugovora koji obvezuje poslodavca ne utječe na valjanost ovog Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu, kojem drugom propisu ili kolegtivnom ugovoru, neposredno primjeniti odgovarajuća odredba zakona, drugog propisa, odnosno kolektivnog ugovora.

**Članak 76.**

Ovaj se Pravilnik može mijenjati i dopunjavati po potrebi, kako bi odgovarao promjenama zakonodavnog okvira.

**Članak 77.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od njegovog objavljivanja na oglasnoj ploči trgovačkog društva.

 **UPRAVA TRGOVAČKOG DRUŠTVA**

 **IVALAN TERME d.o.o.**

 Berislav Pinjuh, direktor