

Na temelju članka 40. Društvenog ugovora, direktor Zračne luke Rijeka d.o.o., Tomislav Palalić, dipl. ing. dana 07. 12. 2019 godine donio je slijedeći

PRAVILNIK O RADU

I. OSNOVNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom utvrđuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika, plaće i druga pitanja iz radnog odnosa kod Poslodavca.

Na pitanja iz radnog odnosa koja nisu uređena ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju, Zakon o radu i drugi propisi koji obvezuju Poslodavca.

Članak 2.

Poslodavac u smislu ovog Pravilnika je Zračna luka Rijeka, društvo s ograničenom odgovornošću za usluge u zračnom prometu, zastupano po članu Uprave - direktoru Društva.

Radnik u smislu ovog Pravilnika je fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Poslodavca.

Članak 3.

U radnom odnosu Poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi ovog Pravilnika, sporazuma zaključenog između Radničkog vijeća i Poslodavca, Zakona o radu i drugih propisa.

Članak 4.

Poslodavac je obvezan poštivati sve zabrane i ograničenja diskriminacije osobe koja traži zaposlenje i radnika utvrđene Zakonom o radu.

Diskriminacija iz stavka 1. ovog članka zabranjena je u odnosu na:

1. uvjete za zapošljavanje uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata za obavljanje određenog posla kod Poslodavca,
2. napredovanje na poslu,
3. pristup stručnom osposobljavanju,
4. uvjete zaposlenja i rada i sva prava iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom, uključujući jednakost plaća,
5. otkaz ugovora o radu,
6. prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji uključujući povlastice koje proizlaze iz toga članstva.

Odredbe ugovora o radu kojim se utvrđuje diskriminacija na nekom od zakonom utvrđenih temelja ništavne su.

Na zabranu diskriminacije iz ovog članka primjenjuju se izuzeci utvrđeni Zakonom o radu. Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavljaju diskriminaciju u smislu ovog članka.

Članak 5.

U slučaju diskriminacije iz članka 4. ovog Pravilnika, osoba koja traži zaposlenje može zahtijevati naknadu štete po općim propisima obveznog prava, a radnik prema odredbama ovog Pravilnika kojima se uređuje pitanje naknade štete.

U slučaju spora na Poslodavcu je teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije odnosno da je postupio u skladu s odredbama Zakona o radu o izuzecima od zabrane diskriminacije.

Članak 6.

Poslodavac je dužan radniku omogućiti prije stupanja na rad upoznavanje s odredbama ovog Pravilnika, s organizacijom rada i zaštitom na radu.

Pravilnik o radu i drugi propisi u svezi s radnim odnosom dostupni su, radi upoznavanja, svim radnicima.

Članak 7.

Na pitanja iz radnog odnosa uređena ovim Pravilnikom neposredno će se primjenjivati odredbe drugih propisa iz članka 3. ovog Pravilnika ako su povoljnije za radnike, do usuglašavanja odredbi ovog Pravilnika s tim propisima.

Članak 8.

Svaki radnik je dužan ugovorom preuzete poslove osobno obavljati savjesno i stručno prema uputama Poslodavca odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, danim u skladu sa naravi i vrstom posla.

Članak 9.

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

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad u skladu s propisima.

Članak 10.

Poslodavac, radnik i Radničko vijeće te sindikat i udruge poslodavca mogu ugovoriti uvjete rada povoljnije od uvjeta rada utvrđenih ovim Pravilnikom, Zakonom o radu ili drugim zakonom.

Članak 11.

Odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi direktor, osoba koju on ovlasti pisanom punomoći ili drugo tijelo ovlašteno Društvenim ugovorom ili drugim aktom Poslodavca.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 12.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji sklapaju Poslodavac i radnik.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

Članak 13.

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 objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos sa istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od 3 godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika ili ako je to zakonom dopušteno.

Prekid kraći od 2 mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od 3 godine iz stavka 3. ovog članka.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ako radnik ostane raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je radnik sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 14.

Za obavljanje stalnih sezonskih poslova može se sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove.

Članak 15.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati uglavke o:

1. ugovornim strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada,
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu otpočinjanja rada,
5. očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto uglavaka iz točaka 6., 7., 8. i 9. stavka 1. ovog članka može se u ugovoru odnosno potvrdi uputiti na odredbe ovog Pravilnika, Zakona o radu ili drugih propisa koji uređuju ova pitanja.

Članak 16.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove, osim uglavaka iz članka 15. ovog Pravilnika, mora sadržavati i dodatne uglavke utvrđene Zakonom o radu.

Članak 17.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca osim uglavka iz članka 15. ovog Pravilnika mora sadržavati i dodatne uglavke utvrđene Zakonom o radu.

Članak 18.

Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu, odnosno početku rada.

Članak 19.

Prilikom sklapanja ugovora o radu Poslodavac može s radnikom ugovoriti probni rad. Trajanje probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu i ne smije biti duže od šest mjeseci.

Za vrijeme trajanja probnog rada otkazni rok je sedam dana za obje ugovorne strane.

Članak 20.

Ugovor o radu Poslodavac može sklopiti samo s radnikom koji zadovoljava opće i posebne uvjete utvrđene ovim Pravilnikom, drugim aktima Poslodavca, Zakonom o radu i drugim propisima.

Članak 21.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa koje utvrđuje Poslodavac, osobito su:

- stupanj i vrsta stručne spreme,
- radno iskustvo,
- posebna znanja i sposobnosti.

Posebne uvjete iz stavka 1. ovog članka Poslodavac utvrđuje Pravilnikom o sistematizaciji poslova. Osim posebnih uvjeta za obavljanje određenih poslova utvrđenih Pravilnikom o sistematizaciji poslova, Poslodavac može utvrditi druge posebne uvjete kada to smatra potrebnim za obavljanje pojedinih poslova.

Članak 22.

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

Članak 23.

Na pitanja u svezi zasnivanja radnog odnosa koja nisu uređena ovim Pravilnikom neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu i drugih propisa.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 24.

Obveze Poslodavca su:

- da procjeni rizike za sigurnost i zdravlje radnika na radu, uključujući i one kojima su izvršene skupine zaposlenika,
- da odluči o zaštitnim mjerama koje će se primijeniti i ako je potrebno, o zaštitnoj opremi koja će se upotrijebiti uz obvezu savjetovanja sa Radničkim vijećem,
- da vodi popis radnika o nesrećama na radu,

- da za odgovorna tijela sastavlja izvješća o nesrećama na radu,
- da radniku koji je dužan koristiti zaštitnu opremu osigura zaštitnu opremu, a svim radnicima odgovarajuće osposobljavanje za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, posebno u obliku obavijesti i naputaka koji se odnose na njegovo radno mjesto i posao, i to:
 - kada radnika prima na posao,
 - ako radnika premješta na drugi posao,
 - ako se uvodi nova radna oprema ili mijenja postojeća,
 - ako se uvodi nova tehnologija.

Osposobljavanje se obavlja na teret Poslodavca.

Članak 25.

Poslodavac je dužan poštivati privatnost radnika.

Prilikom sklapanja ugovora o radu Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Radnik nije dužan odgovoriti na nedopuštena pitanja.

Članak 26.

Radnik je obvezan:

- raditi s dužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja, pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada, obavezno se pridržavati propisa o zaštiti na radu, uputa i savjeta koji su im dani od nadređenog radnika ili druge ovlaštene osobe, radi sprečavanja nesreće na radu i profesionalnih bolesti,
- pridržavati se svih općih akata i naputaka Poslodavca vezanih uz obavljanje poslova radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu,
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- odmah upozoriti nadređenu osobu na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim zaštitnim sredstvima kao i na redovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
- upoznati Poslodavca ili nadležnog liječnika, pri sklapanju ugovora o radu i u tijeku rada, na tjelesne nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika ili njegov okoliš,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolestan,
- pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen,

- pridržavati se svih propisa i mjera za sprečavanje požara

Radnik može odbiti raditi ako nisu osigurane mjere zaštite na radu, ako nisu postavljeni ili ispravni zaštitni uređaji ili nisu osigurana zaštitna sredstva kad je na to bez uspjeha upozorio nadležnog radnika.

Radnik kojemu se desila nesreća na radu, a kada to on nije u stanju onda eventualni očevidac ili radnik koji je primijetio nesreću, obavezan je odmah, a najkasnije u roku 24 sata, o tome obavijestiti nadređenog radnika ili odgovornog radnika radi poduzimanja mjera koje su ovlaštene osobe obvezne obaviti povodom povrede na radu radnika.

Radnika koji postupi suprotno stavku 1. ovog članka, Poslodavac može pisanom odlukom odmah udaljiti sa njegovog radnog mjesta odnosno suspendirati sve do donošenja odluke vezano uz predmetnu povredu.

Članak 27.

Radnici su obvezni dostaviti Poslodavcu osobne podatke potrebne za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, a osobito podatke:

- utvrđene propisima o evidencijama iz oblasti rada,
- za obračun poreza iz dohotka
- za obračun primitaka koji se mogu neoporezivo isplatiti sukladno Pravilniku u porezu na dohodak,
- o školovanju,
- o zdravstvenom stanju,
- u svezi zabrane utakmice s Poslodavcem,
- u svezi zaštite majčinstva.

Svaku promjenu osobnih podataka iz stavka 1. ovog članka radnik je dužan pravodobno pisano prijaviti Poslodavcu.

Radnici sami snose štetne posljedice propusta obveze iz stavka 1. ovog članka.

Članak 28.

Poslodavac je dužan pismenom odlukom opunomoćiti osobu koja će uz njega prikupljati osobne podatke radnika potrebne za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom i po potrebi dostavljati trećim osobama.

Poslodavac imenuje osobu koja će nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, koriste i dostavljaju trećim osobama sukladno Zakonu.

Članak 29.

Radi zaštite dostojanstva radnika za vrijeme obavljanja posla Poslodavac je dužan osigurati uvjete rada u kojima radnik neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Zaštita dostojanstva radnika iz prethodnog stavka podrazumijeva i poduzimanje preventivnih mjera od strane Poslodavca.

Članak 30.

Radnik ima pravo na zaštitu dostojanstva od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Članak 31.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje radnika predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 32.

Radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo podnijeti pritužbu Poslodavcu ili od njega ovlaštenoj osobi za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika. Poslodavac ili od njega ovlaštena osoba iz stavka 1. ovog članka dužan je u roku od 8 dana od dana dostave pritužbe radnika ispitati pritužbu i poduzeti mjere primjerene predmetnom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Članak 33.

Ako Poslodavac ne postupi na način utvrđen člankom 32. stavkom 2. ovog Pravilnika ili ako su poduzete mjere neprimjerene, radnik koji je podnio pritužbu 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.

Članak 34.

Radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da zaštiti dostojanstvo radnika. U slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo prekinuti rad pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome pismeno obavijestio Poslodavca u roku od 8 dana od dana prekida rada.

Članak 35.

Za vrijeme prekida rada u slučajevima iz članka 33. i članka 34. ovog Pravilnika radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 36.

U postupku ispitivanja pritužbe radnika koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan Poslodavac ili od njega ovlaštena osoba za primanje i rješavanje pritužbi radnika vezanih za zaštitu dostojanstva radnika, ima pravo zatražiti izjašnjenje osobe na koju se pritužba odnosi radi utvrđivanja svih bitnih činjenica od kojih ovisi osnovanost pritužbe.

Radnjama u postupku kao i poduzetim mjerama radi zaštite dostojanstva radnika ne smije se povrijediti dostojanstvo podnositelja pritužbe niti ostalih osoba koje sudjeluju u postupku.

Članak 37.

Svi podaci koji se utvrde u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni su.

Tajnost podataka iz stavka 1. ovog članka dužne su čuvati sve osobe koje su sudjelovale u postupku zaštite dostojanstva radnika kao i druge osobe koje za njih saznaju.

Članak 38.

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

IV. PRIPRAVNICI

Članak 39.

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

Ugovor o radu sklapa se sa pripravnikom na određeno vrijeme, u trajanju do godinu dana.

Članak 40.

Za vrijeme rada kod Poslodavca, pripravnik se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

Poslodavac imenuje mentora koji je dužan donijeti program osposobljavanja pripravnika za samostalan rad i pratiti njegovu provedbu.

O osposobljenosti pripravnika za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao odlučuje Poslodavac temeljem izvješća mentora o provedbi programa osposobljavanja.

V. STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Članak 41.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako zakonom nije drugačije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

VI. RADNO VRIJEME

Članak 42.

Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno ako posebnim zakonom, ugovorom o radu, sporazumom između Poslodavca i Radničkog vijeća, nije određeno kraće radno vrijeme.

Članak 43.

Ako narav i opseg posla ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu, Poslodavac može sa radnikom sklopiti ugovor o radu s nepunim radnim vremenom.

Ugovorom o radu s nepunim radnim vremenom utvrđuju se prava radnika koja mu pripadaju u srazmjeru između nepunog i punog radnog vremena, a osobito:

- pravo na plaću,
- pravo na naknade i druge novčane i nenovčane dobitke kao i prava koja mu pripadaju kao da radi s punim radnim vremenom, a osobito:
 - trajanje godišnjeg odmora,
 - trajanje plaćenog dopusta,
 - neplaćeni odmor.

Članak 44.

Na poslovima na kojima nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja uz primjenu mjera zaštite na radu, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost.

Poslovi iz stavka 1. ovog članka utvrđuju se Pravilnikom o sistematizaciji poslova.

Trajanje radnog vremena na poslovima iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se ovisno o naravi posla i potrebi zaštite radnika.

Ugovorom o radu može se odrediti da radnik koji na poslovima iz stavka 1. ovog članka ne radi puno radno vrijeme, radi do punog radnog vremena na drugim poslovima koji nemaju narav posla iz stavka 1. ovog članka.

Skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka izjednačuje se s punim radnim vremenom pri ostvarivanju prava radnika na plaću i druga prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

Članak 45.

Na zahtjev Poslodavca radnik je dužan raditi duže od punog radnog vremena u slučajevima:

- više sile,
- izvanrednog povećanja opsega rada,
- drugim slučajevima prijeke potrebe.

Na rad u slučajevima iz stavka 1. ovog članka primjenjuju se ograničenja utvrđena Zakonom o radu.

VII. RASPORED RADNOG VREMENA

Članak 46.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno, dvokratno, višekratno i u smjenama.

Dvokratnim radnim vremenom smatra se raspored radnog vremena kod kojeg radnici između prvog i drugog dijela imaju stanku dužu od jednog sata.

Višekratnim radnim vremenom smatra se raspored radnog vremena kod kojeg radnici između svakog dijela imaju stanku dužu od jednog sata.

Smjenskim radom smatra se rad u trajanju od 24 sata neprekidno, a odvija se u dvije ili više smjena i to u pravilu:

- prva smjena traje od 06,00 do 14,00 sati
- druga smjena traje od 14,00 do 22,00 sati
- treća smjena traje od 22,00 do 06,00 sati.

Članak 47.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena, te raspored radnog vremena utvrđuje pisanom odlukom Poslodavac.

O rasporedu i promjeni radnog vremena radnika se obavješćuje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Članak 48.

Zbog različitog obujma prometa tijekom godine i sezonske prirode djelatnosti, zastoja u poslu, odnosno povećanja obima poslova u određenom vremenu, osiguranja većeg broja slobodnih dana, prirode određenih poslova i sličnim slučajevima u Društvu može se uvesti preraspodjela radnog vremena.

Radno vrijeme preraspodjeljuje se tijekom kalendarske godine na način da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka ne smije biti duže od 56 sati tjedno, odnosno 60 sati tjedno za sve poslove sezonske naravi.

Preraspodjela radnog vremena utvrditi će se sporazumom između Poslodavca i Radničkog vijeća za godinu dana ili za kraći vremenski period.

Ukoliko je uslijed radnog procesa ukupno radno vrijeme radnika duže od punog radnog vremena, Poslodavac se obvezuje višak sati isplatiti najkasnije sa plaćom za zadnji mjesec unutar kojeg je utvrđena preraspodjela pod uvjetima prekovremenog rada.

Prosječno radno vrijeme radnika koji rade u preraspodijeljenom radnom vremenu tijekom razdoblja za koje je ono utvrđeno, ne smije biti duže od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Na rad u preraspodijeljenom radnom vremenu primjenjuju se i druga ograničenja utvrđena Zakonom o radu.

Članak 49.

Kada narav posla to zahtijeva, Poslodavac može rasporedom radnog vremena utvrditi pripravnost radnika.

Radnik je dužan biti pripravan u vrijeme utvrđeno rasporedom rada.

Za vrijeme pripravnosti radnik je obvezan na poziv Poslodavca ili od njega ovlaštene osobe odmah doći na radno mjesto radi obavljanja posla.

Vrijeme pripravnosti posebno se evidentira u evidenciji rada i ulazi u ukupno radno vrijeme radnika tako da se jedan sat pripravnosti smatra radom na radnom mjestu u trajanju od 15 minuta.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

Članak 50.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima pravo na stanku u trajanju od 30 minuta osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Ako narav posla ne omogućuje prekid rada, Poslodavac će utvrditi raspored korištenja odmora iz stavka 1. ovog članka na način kojim će osigurati neprekidno obavljanje posla.

Raspored korištenja odmora iz stavka 2. ovog članka Poslodavac utvrđuje pisanom odlukom.

Članak 51.

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

Članak 52.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset sati neprekidno, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 51. ovog Pravilnika o radu.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovog 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.

Članak 53.

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje četiri tjedna odnosno dvadeset radnih dana. Radniku se u dane godišnjeg odmora ne uračunava subota.

Malodobni radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana odnosno dvadeset pet radnih dana. Malodobnom radniku se u dane godišnjeg odmora ne uračunava subota.

Članak 54.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora. Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, 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.

Članak 55.

Trajanje godišnjeg odmora duže od 20 radnih dana utvrđuje se po osnovi:

- složenosti poslova odnosno uvjeta rada,
- posebnih socijalnih kriterija.

U slučajevima i na način utvrđen Zakonom o radu radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Članak 56.

Po osnovi složenosti poslova odnosno uvjeta rada, radniku se trajanje godišnjeg odmora duže od 20 radnih dana utvrđuje na sljedeći način:

- za poslove u Radnoj jedinici Promet.....3 radna dana
- za poslove za koje se zahtijeva VSS ili VŠS.....4 radna dana
- za ostale poslove kod Poslodavca.....2 radna dana

Radniku se trajanje godišnjeg odmora preko 20 dana određuje samo po jednom od načina iz stavka 1. ovog članka koji je za njega povoljniji.

Članak 57.

Po osnovi posebnih socijalnih kriterija radniku se trajanje godišnjeg odmora preko 20 dana utvrđuje na sljedeći način:

- roditelju djeteta s invaliditetom utvrđenim od strane nadležnog tijela.....5 radnih dana
- samohranom roditelju koji ima jedno ili više djece do 10 god. starosti.....3 radna dana
- roditelju kod koga živi dijete ili više djece do 10 godina starosti.....2 radna dana
- invalidu rada.....2 radna dana

Radniku se trajanje godišnjeg odmora preko 20 dana utvrđuje samo po jednom od načina iz stavka 1. ovoga članka koji je za njega povoljniji.

Članak 58.

Za utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora po osnovama iz članka 55. ovog Pravilnika uzima se stanje na 15-ti dan prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 59.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora sa uvećanjima po osnovama iz članaka 56. i 57. ne može iznositi više od 30 radnih dana godišnje.

Članak 60.

Radnik ostvaruje pravo na godišnji odmor na način utvrđen ovim Pravilnikom i Zakonom o radu.

Ništetan je svaki sporazum radnika s Poslodavcem o odricanju od prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 61.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnostima za odmor i razonodu radnika.

Članak 62.

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

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

Članak 63.

Radnik koji nije ispunio uvjet šest mjeseci neprekidnog rada kod Poslodavca, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Radnik, kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

IX. PLAĆENI DOPUST

Članak 64.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) od ukupno sedam radnih dana za važne osobne potrebe i to za:

- sklapanje braka.....5 radnih dana
- rođenja djeteta.....5 radnih dana
- težu bolest člana uže obitelji.....7 radnih dana
- smrt roditelja.....5 radnih dana
- smrt drugih članova uže obitelji ako žive u zajedničkom domaćinstvu.....2 radna dana
- smrt drugih članova uže obitelji koji ne žive u zajedničkom domaćinstvu.....1 radni dan
- druge važne osobne potrebe.....do 5 radnih dana

Odluku kojom odobrava plaćeni dopust donosi Poslodavac na zamolbu radnika.

Radnik ostvaruje pravo na plaćeni dopust u vrijeme nastanka slučaja iz stavka 1. ovog članka.

Članom uže obitelji u smislu ostvarivanja prava iz prethodnog stavka ovog članka smatraju se osobe određene člankom 86. stavkom 3. Zakona o radu.

Članak 65.

Radnik dobrovoljni davalac krvi ima pravo na jedan slobodan dan u tijeku kalendarske godine s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a koji dan koristi na dan darivanja krvi ili sljedeći radni dan ukoliko je krv dao nakon završetka radnog vremena.

Slobodan dan radi dobrovoljnog darivanja krvi radnik može koristiti uz dopuštenje Poslodavca, te je o namjeri darivanja krvi, radi pravovremene organizacije rada, dužan obavijestiti Poslodavca najmanje tri dana ranije.

Davanje krvi dokazuje se knjižicom dobrovoljnog davanja krvi i podacima sadržanim u njoj.

Članak 66.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust i u sljedećim slučajevima:

- za vrijeme stručnog ili općeg školovanja u skladu s mogućnostima i potrebama rada kod Poslodavca,
- za vrijeme osposobljavanja, obrazovanja ili usavršavanja za potrebe Radničkog vijeća ili sindikalnog rada.

Trajanje i način korištenja plaćenog dopusta u slučajevima utvrđenim stavkom 1. ovog članka, utvrđuje Poslodavac posebnom odlukom.

X. NEPLAĆENI DOPUST

Članak 67.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust ako narav posla koji radnik obavlja i organizacija rada to omogućuju.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku prava i obveze iz radnog odnosa i u svezi s njim miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Trajanje neplaćenog dopusta određuje Poslodavac odlukom kojom odobrava korištenje neplaćenog dopusta.

XI. POSEBNE ODREDBE O RADNIM OBVEZAMA

Članak 68.

Opće radne obveze odnose se na sve radnike Poslodavca, koji su dužni:

- poslove i radne zadatke, obavljati osobno, savjesno i stručno, u skladu s pravilima struke i obvezujućim propisima prema uputama Poslodavca
- stalno usavršavati svoju radnu i stručnu sposobnost u cilju postizanja veće kvalitete rada,
- svrsishodno i razumno koristiti i čuvati sredstva rada povjerena im u obavljanju poslova radnog mjesta

- redovito i točno dolaziti na rad prema utvrđenom rasporedu rada, a stanku u radu koristiti sukladno odredbama ovoga Pravilnika o radu i odlukama Poslodavca
- raditi prekovremeno na temelju zakonitog naloga Poslodavca
- ne napuštati rad bez odobrenja nadređene osobe i/ili direktora Društva
- u slučaju opravdanog izostanka s rada o tome najhitnije obavijestiti nadređene osobe i/ili direktora Društva, a najkasnije u roku od tri dana
- pravo na odsutnost s rada zbog bolesti i liječenja isključivo koristiti u tu svrhu
- ponašati se na radu pristojno, korektno i susretljivo prema drugim radnicima, poslovnim suradnicima, putnicima i drugim osobama,
- pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu, od požara, eksplozije i štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari, te rad obavljati pažljivo i na način da zaštiti svoj život i zdravlje drugih ljudi
- ne zloupotrebjavati i ne prekoračivati dana ovlaštenja
- čuvati poslovnu tajnu utvrđenu ugovorom ili aktima Poslodavca
- poštivati sve opće akte Poslodavca i sve pozitivne propise Republike Hrvatske osobito propise o zaštiti na radu, zaštiti zračnog prometa, zaštiti potrošača, zaštiti osobnih podataka itd.
- ne koristiti alkoholna pića i druga opojna sredstva za vrijeme rada, ne dolaziti na rad pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava
- u najkraćem mogućem roku završiti osposobljavanje/edukaciju na koju ga uputi Poslodavac
- podvrgavati se liječničkim pregledima u cilju utvrđivanja psihofizičke sposobnosti za rad na radnom mjestu za koje je to zakonom ili drugim propisom utvrđeno.

Članak 69.

Radnik je dužan u svom radu pridržavati se općih radnih obveza iz članka 68. ovog Pravilnika o radu i radnih obveza koje proizlaze iz Zakona i drugih propisa Poslodavca. Kršenje radnih obveza iz članka 68. ovog Pravilnika predstavlja opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 70.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se Poslodavac i radnik drukčije na dogovore
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,

- sporazumom radnika i Poslodavca,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Članak 71.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanom obliku.

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

Ponuda za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu i njeno prihvaćanje moraju biti u pisanom obliku.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora sadržavati osobito sljedeće uglavke o:

- strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datumu prestanka ugovora o radu,
- pravima i obvezama stranaka u svezi ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i Poslodavac.

XIII. OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 72.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Otkaz ugovora o radu može biti:

1. Redoviti otkaz ugovora o radu.
2. Izvanredni otkaz ugovora o radu.
3. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora.

Članak 73.

Otkaz ugovora o radu mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme utvrđeno Zakonom o radu.

Članak 74.

Ako Poslodavac otkazuje ugovor o radu a za valjanost otkaza je Zakonom o radu propisano postojanje opravdanog razloga, Poslodavac mora dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz. Radnik je dužan dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz samo ako ugovor o radu otkazuje izvanrednim otkazom.

Članak 75.

Poslodavac ne može otkazati radniku dok je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka, radi ozljede na radu ili profesionalne bolesti
Zabrana iz prethodnog stavka ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

XIV. REDOVITI OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 76.

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 obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Redovito se može otkazati ugovor na neodređeno vrijeme, a ugovor na određeno vrijeme samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom o radu.

Članak 77.

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

Članak 78.

Odredbe članka 77. ovog Pravilnika ne primjenjuju se na otkaz ako Poslodavac zapošljava manje od dvadeset radnika.

Članak 79.

Radnik može redovito otkazati ugovor o radu ne navodeći za to razlog.

Članak 80.

Poslodavac koji je zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazao radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku od 6 mjeseci nastane potreba zapošljavanja na istim poslovima Poslodavac je dužan ponuditi sklapanja ugovora o radu radniku kojemu je otkazao iz razloga utvrđenih u prethodnom stavku.

XV. IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 81.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu 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.

Osobito teško povredom obveze iz radnog odnosa temeljem koje Poslodavac može izvanredno otkazati ugovor o radu smatraju se naročito:

- neopravdani izostanak s posla u trajanju od jednog dana;
- neizvršavanje ili nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih i drugih obveza ili odbijanje izvršenje naredbe neposrednog rukovoditelja i/ili direktora;
- dolazak na posao ili u poslovne prostorije Poslodavca pod utjecajem alkohola ili drugog narkotičkog sredstva;
- unošenje ili konzumiranje alkoholnih pića ili droga na poslu ili u poslovnim prostorijama Poslodavca;
- neprijavljivanje drugog radnika u alkoholiziranom stanju ili konzumaciji alkohola ili droge u radno vrijeme neposredno nadređenoj osobi ili direktoru Poslodavca;
- izvršenje povrede radne obveze koja u sebi sadrži obilježje djela opisanog Kaznenim zakonom Republike Hrvatske;
- nanošenje materijalne štete odnosno prouzročenje manjka u visini većoj od 1.000,00 kn; – napuštanje radnog mjesta bez dozvole Poslodavca odnosno samovoljan prestanak rada na radnom mjestu;
- grubo narušavanje ugleda Poslodavca;
- odbijanje izvršenja radnog naloga značajnog za nesmetan tijek radnog procesa i poslovanja ili odbijanje poslova bez opravdanog razloga;
- korištenje radnog vremena u druge svrhe od onih predviđenih kao radne obveze (razne igre, zabavljanje, ometanje drugih u radu, nedozvoljeno odmaranje, spavanje i sl.);
- obavljanje bilo kakvih privatnih (osobnih) poslova za vrijeme radnog vremena, te korištenje imovine i opreme Poslodavca u privatne svrhe (interneta, telefona, automobila...);
- pušenje na mjestima na kojima je to zabranjeno, unošenje šibica, upaljača i sličnih sredstava koje mogu izazvati požar ili eksploziju u zone i prostorije gdje je to zabranjeno;
- odavanje poslovne tajne;
- svaki postupak koji predstavlja u težem stupnju nepravilan odnos prema drugima radnicima, poslovnim suradnicima i/ili putnicima (grubo vrijeđanje, klevetanje, bezobzirno omalovažavanje,

nasilničko ponašanje, iznošenje neistinitih tvrdnji i sl.) kojima je nanesena ozbiljna povreda nečijem ugledu, odnosno časti ili zbog kojeg bi mogle biti teže i trajnije poremećeni međuljudski odnosi i/ili poslovanje Poslodavca;

– netočno evidentiranje ili prikazivanje rezultata rada ili drugih osnova za isplatu s namjerom da se za sebe ili drugog pribavi imovinska korist;

– oštećivanje, uništavanje, nesavjesno čuvanje, neracionalno ili nenamjensko korištenje sredstava za rad ili drugih sredstava Poslodavca;

– nepridržavanje propisanih procedura ili radnih uputa;

– zloupotreba prava odsustva s posla zbog bolesti i/ili liječenja;

– neopravdano neodazivanje pozivu na zdravstveni pregled;

– odbijanje ili izbjegavanje provjere sposobnosti za rad (npr. alkotest, test na drogu i sl.);

– odbijanje rada po nalogu za prekovremeni rad i/ili rad u nejednakom trajanju;

– povreda odredaba o zaštiti na radu, zaštiti od požara, eksplozije i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari;

– povreda odredaba Aerodromskog programa zaštite civilnog zračnog prometa na Zračnoj luci Rijeka i/ili odredaba Zakona o zračnom prometu;

– nenošenje, nepropisno ili neuredno nošenje radne odjeće i obuće;

– neopravdano kašnjenje na posao dva puta unutar 30 dana;

– istupi u javnostima i/ili medijima vezano uz Poslodavca bez pisanog odobrenja Poslodavca;

– ako u najkraćem mogućem roku uspješno ne završi osposobljavanje ili izobrazbu na koju ga je uputio Poslodavac;

– zloupotreba položaja ili prekoračenje datog ovlaštenja;

– neovlaštena posluga, krađa, utaja, otuđivanje novca, vrijednosnih papira, robe, materijala, dokumenata i/ili inventara Poslodavca, poslovnih partnera, drugih radnika, putnika i/ili suradnika;

– svako postupanje suprotno odredbama Zakona o zaštiti potrošača

- svako postupanje suprotno odredbama Opće uredbe i zaštiti podataka i Zakona o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka.

Izvanredno se može otkazati ugovor o radu na neodređeno vrijeme i ugovor o radu na određeno vrijeme u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji. Stranka koja u slučajevima utvrđenim stavkom 1. ovog članka izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršavanja ugovorom o radu preuzetih obveza.

XVI. POSTUPAK PRIJE OTKAZIVANJA

Članak 82.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan pismeno upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka

kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

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

Članak 83.

Poslodavac je dužan priopćiti Radničkom vijeću namjeru otkazivanja svakog pojedinačnog ugovora o radu i o odluci o otkazu savjetovati se sa Radničkim vijećem na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

U slučajevima utvrđenim Zakonom o radu Poslodavac može donijeti odluku o otkazu samo uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća.

XVII. OTKAZNI ROKOVI

Članak 84.

U slučaju redovitog otkaza primjenjuju se otkazni rokovi utvrđeni Zakonom o radu.

U slučaju otkaza uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika primjenjuju se otkazni rokovi u dužini polovice otkaznih rokova iz prethodnog stavka.

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

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

Članak 85.

Ugovorom o radu može se ugovoriti kraći otkazni rok za radnike nego za Poslodavca od roka utvrđenog u članku 84. stavku 1. ovog Pravilnika za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

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

XVIII. OTKAZ S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA O RADU

Članak 86.

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

O ponudi izmijenjenog ugovora radnik se mora izjasniti u roku koji utvrdi Poslodavac a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

Ako radnik prihvati ponudu Poslodavca iz stavka 1. ovog članka, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

Članak 87.

Iznimno od odredbi članka 86. Pravilnika o radu ugovorne strane mogu se sporazumjeti o izmjeni poslova koje radnik obavlja za Poslodavca, sklapanjem aneksa ugovora o radu kojim je radni odnos zasnovan.

XIX. OTPREMNINA

Članak 88.

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

Članak 89.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti a koji nakon završenoga 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 neopravdano odbio zaposlenje na ponuđenim poslovima, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

XX. ZAŠTITA MAJČINSTVA

Članak 90.

Zaštita zaposlene žene za vrijeme rada kod Poslodavca ostvaruje se na način utvrđen ovim Pravilnikom, Zakonom o radu i drugim propisima.

Članak 91.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njene trudnoće, otkazati joj ugovor o radu ili premjestiti na druge poslove osim pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

Članak 92.

U slučajevima i na način utvrđen Zakonom o radu i drugim propisima, određena prava majki može koristiti otac ili druge osobe utvrđene ovim propisima.

Članak 93.

Radnik koji namjerava koristiti pravo na porodni dopust, posvojiteljski dopust ili pravo na mirovanje ugovora o radu do treće godine života djeteta, dužan je što je moguće prije, a najmanje mjesec dana ranije obavijestiti o svojoj namjeri Poslodavca.

Radnik može prestati koristiti pravo iz stavka 1. ovog članka, a Poslodavac ga je dužan primiti na rad i rasporediti na poslove na kojima je radio prije korištenja prava iz stavka 1. ovog članka, u roku mjesec dana od dana kada ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja tih prava.

Članak 94.

Za vrijeme trudnoće, porodnog dopusta, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, posvojitelja; posvojiteljskog dopusta i dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju te 15 dana nakon prestanka trudnoće odnosno prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne može otkazati trudnici odnosno osobi koja koristi neko od spomenutih prava.

Otkaz je ništavan ako je na dan davanja otkaza Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz prethodnog stavka ovoga članka ili ako radnik u roku od 15 dana od dostave otkaza obavijesti Poslodavca o postojanju okolnosti iz prethodnog stavka ovoga članka i o tome predoči odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

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

XXI. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 95.

Radnici koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad imaju prava i obveze u svezi radnog odnosa utvrđene ovim Pravilnikom i Zakonom o radu.

Članak 96.

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

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

Članak 97.

Poslodavac može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća, ako dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku 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 ili tijela.

XXII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 98.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način utvrđen ovim Pravilnikom i Zakonom o radu.

Članak 99.

Radnici imaju pravo izabrati na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, Radničko vijeće koje će ih zastupati kod Poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa. Postupak utemeljenja Radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje 20% radnika zaposlenih kod Poslodavca.

Članak 100.

Na određivanje broja članova Radničkog vijeća, postupak provođenja i utvrđivanja rezultata izbora, ovlaštenja, obveze Poslodavca prema Radničkom vijeću, pravo na suodlučivanje, odnos sa sindikatom, rad i uvjete za rad, sklapanje sporazuma s Poslodavcem, te raspuštanje Radničkog vijeća i isključenje njegovog člana, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu i pravilnika donesenog od strane nadležnog ministra.

Članak 101.

S ciljem sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju trgovačkog društva te o radu Radničkog vijeća, moraju se dva puta godišnje, u podjednakim razmacima, održati skupovi radnika zaposlenih kod Poslodavca.

Skup radnika iz prethodnog stavka saziva Radničko vijeće uz prethodno savjetovanje s Poslodavcem vodeći računa o nesmetanom obavljanju djelatnosti Poslodavca.

Članak 102.

Poslodavac je dužan svaka tri mjeseca obavijestiti Radničko vijeće o pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.

Prije donošenja odluke važne za položaj radnika Poslodavac se mora savjetovati sa Radničkim vijećem o namjeravanoj odluci.

Važnim odlukama iz prethodnog stavka smatraju se osobito odluke utvrđene člankom 150. Zakona o radu.

O pitanjima utvrđenim člankom 151. Zakona o radu Poslodavac može donijeti odluku samo uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća.

Članak 103.

Radničko vijeće i Poslodavac mogu sklopiti pisani sporazum o pitanjima iz radnog odnosa pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

Sporazum iz stavka 1. ovog članka primjenjuje se neposredno i obavezno na sve radnike zaposlene kod Poslodavca.

Članak 104.

Radničko vijeće imenuje i opoziva predstavnika radnika u Nadzorni odbor kod Poslodavca.

Jedan član Nadzornog odbora mora biti predstavnik radnika.

Član Nadzornog odbora imenovan na način utvrđen stavkom 1. ovoga članka ima ista prava i obveze kao i drugi članovi Nadzornog odbora.

XXIII. SINDIKATI I UDRUGE POSLODAVACA

Članak 105.

Radnici imaju pravo utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti i djelovati na način utvrđen Zakonom o radu, statutom ili pravilima tog sindikata.

Poslodavac ima pravo utemeljiti udruhu poslodavaca te se u nju učlaniti i djelovati na način utvrđen Zakonom o radu, statutom ili pravilima te udruge.

Na pitanja u svezi prava i obveza sindikata i udruge poslodavaca koja nisu uređena ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

XXIV. PLAĆA I OSTALA OSOBNA PRIMANJA RADNIKA

Članak 106.

Radnik ostvaruje plaću i ostala osobna primanja po osnovama i mjerilima utvrđenim ovim Pravilnikom.

Poslodavac ne smije radniku obračunati i isplatiti plaću i ostala materijalna primanja u iznosu manjem od iznosa utvrđenog sporazumom između Poslodavca i Radničkog vijeća, Pravilnikom o radu, ugovorom o radu, odnosno Zakonom o radu.

Članak 107.

Poslodavac je dužan radniku za njegov rad isplatiti plaću ugovorenu ugovorom o radu.

U slučajevima utvrđenim ovim Pravilnikom, radnik ima pravo na naknadu plaće i ostala materijalna prava.

1. PLAĆA RADNIKA

Članak 108.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi
- dodatke na plaću za otežane uvjete rada
- dodatke na plaću sukladno članku 121. Pravilnika o radu
- uvećanja plaće po osnovi izvršavanja poslova i radnih zadataka u opsegu i kvaliteti koja je veća od prosječne, odnosno uobičajene (stimulativni dio plaće)

Plaća radnika utvrđuje se ugovorom o radu, s tim da ne može biti manja od plaće utvrđene po osnovama i mjerilima iz ovog Pravilnika o radu.

Radnik ostvaruje pravo na slijedeće neoporezive naknade odnosno nagrade koji se obračunavaju uz plaću:

- naknadu za podmirivanje troškova prehrane radnika
- novčanu nagradu za radne rezultate.

Članak 109.

Plaća i naknada plaće radnika iskazuje se u ovom Pravilniku u brutto iznosima.

Radniku se plaća i naknade plaće isplaćuju umanjene za odbitak poreza i drugih zakonskih obveza.

Plaća se radniku isplaćuje u novcu.

Radniku se isplaćuje mjesečna plaća najkasnije do zadnjeg dana u mjesecu, za obavljeni rad u prethodnom mjesecu.

Poslodavac je dužan najkasnije 15 dana od dana isplate plaće ili naknade plaće, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su predmetni iznosi obračunati.

U slučaju neisplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, odnosno neisplate u cijelosti na dan njihove dospelosti, Poslodavac je dužan do kraja mjeseca u kojem je isplata dospjela uručiti radniku obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.
Obračuni iz ovog članka su vjerodostojne isprave.

Članak 110.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti ugovorom o radu povoljniju plaću od plaće koju bi radnik ostvarivao po osnovama i mjerilima iz ovog Pravilnika, ako Poslodavac ocijeni da je takvo ugovaranje od značaja za ukupno poslovanje Društva.

2. OSNOVNA PLAĆA

Članak 111.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i radnim zadacima radnog mjesta na kojem radnik radi, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova i radnih zadataka iz Tarifnog priloga ovog Pravilnika o radu.

Osnovica za izračun mjesečne osnovne plaće je novčana svota u brutto iznosu.

Koeficijenti složenosti poslova za svako radno mjesto utvrđuju se u Tarifnom prilogu koji je sastavni dio ovog Pravilnika o radu, a koji predstavljaju relativnu vrijednost određenog radnog mjesta u odnosu na radno mjesto na kojem su poslovi i radni zadatci najjednostavniji.

Članak 112.

Tarifni prilog (platni razred) ovog Pravilnika o radu je popis radnih mjesta sistematiziranih redosljedom od najjednostavnijih do najstroženijih, na način da se za svako radno mjesto odredi ponder njegove složenosti u odnosu na najjednostavnije poslove, izražen koeficijentom na dvije decimalne.

Radno mjesto, odnosno poslovi i radni zadatci označeni koeficijentom 1,00 su najjednostavniji poslovi za čije obavljanje nije potrebno nikakvo stručno obrazovanje.

Članak 113.

Osnovica za obračun plaće iznosi 2.800,00 kuna.

Naknada za podmirivanje troškova prehrane radnika iznosi 25,00 kuna neto po danu, ali maksimalno do 5.000,00 kn godišnje. Radnik ima pravo na naknadu troškova prehrane samo za one dane za koje stvarno radi.

Novčana nagrada za radne rezultate iznosi 400,00 kuna neto. Radnik ima pravo na novčanu nagradu za radne rezultate samo za onaj mjesec u kojem se nije nalazio ni na bolovanju (osim u slučaju

ozljede na radu) ni na godišnjem odmoru ni na neplaćenom dopustu, te ukoliko u navedenom mjesecu nije počinio težu povredu radne obaveze.

Osnovna plaća za najjednostavnije poslove ne može biti niža od minimalne plaće u Republici Hrvatskoj.

U svrhu utvrđivanja prava radnika na novčanu nagradu za radne rezultate iz stavka 3. ovog članka kao teže povrede radnih dužnosti smatraju se naročito povrede navedene u članku 81. stavku 2. ovog Pravilnika.

Članak 114.

Radi izračunavanja osnovica osnovnih plaća utvrđuju se grupe poslova s rasponima koeficijenata složenosti, po sljedećim mjerilima:

Red. br. grupe poslova	SLOŽENOST POSLOVA I STUPANJ STRUČNE SPREME	KOEFICIJENT SLOŽENOSTI POSLOVA
I.	Jednostavni poslovi koji ne zahtijevaju posebno obrazovanje NSS, NKV	1,00 – 1,20
II.	Manje složeni stručni poslovi SSS, PKV ili osposobljenost	1,21 – 1,45
III.	Srednje složeni stručni poslovi SSS, dozvola, potvrda o obučenosti, odobrenje ako je propisano	1,46 – 1,74
IV.	Složeni stručni poslovi SSS, dozvola, potvrda o obučenosti, odobrenje ako je propisano	1,75 – 1,99
V.	Složeni stručni poslovi koji zahtijevaju samostalnost u radu VŠS, SSS, posebna obučenost, ispit ako je propisano	2,00 – 2,49
VI.	Složeni stručni poslovi koji zahtijevaju viši stupanj samostalnosti u radu i manje organizacijske sposobnosti VSS, VŠS, SSS, dozvola, potvrda o obučenosti, odobrenje ako je propisano	2,50 – 3,00
VII.	Stručni poslovi višeg stupnja složenosti koji zahtijevaju samoinicijativu u radu i više organizacijske sposobnosti VSS, VŠS, vrstu i visinu stručne spreme može zamijeniti status instruktora pri HACZ-u, po odobrenju direktora	3,01 – 3,24
VIII.	Visokosloženi stručni poslovi koji zahtijevaju visoku samoinicijativu u radu i organiziranju poslova a koji se odnos na ukupno poslovanje Društva	3,25 – 3,99

	VSS, VŠS, odobrenje ako je propisano	
IX.	Visokosloženi stručni poslovi od visokog neposrednog značaja za ukupno poslovanje Društva, koji zahtijevaju visoku samoinicijativu u radu i organizacijske sposobnosti VSS, VŠS, dozvola, potvrda o obučenosti ako je propisano	4,00

Članak 115.

Odnos osnovice najniže plaće i osnovice osnovne plaće za najsloženije poslove je 1,00 : 4,00.

Članak 116.

Sva radna mjesta razvrstavaju se u grupe poslova utvrđene u članku 114. ovog Pravilnika i utvrđuje im se koeficijent složenosti, u posebnom tabelarnom dijelu ovog Pravilnika.

Članak 117.

Radno mjesto određenog stupnja složenosti svrstava se u grupu višeg stupnja složenosti ukoliko su normalni uvjeti rada na tom radnom mjestu teži od normalnih uvjeta rada na drugim radnim mjestima istog stupnja složenosti.

Normalni uvjeti rada u smislu stavka 1. ovog članka su uvjeti rada koji su prisutni tijekom cijelog radnog vremena na tom radnom mjestu.

Članak 118.

Radniku pripada osnovna plaća utvrđena ovim Pravilnikom za poslove koje obavlja temeljem ugovora o radu.

3. DIO PLAĆE PO OSNOVI OTEŽANIH UVJETA RADA

Članak 119.

Otežani uvjeti rada koji se promatraju pri utvrđivanju povećanja osnovice osnovne plaće iz članka 108. ovog Pravilnika utvrđuju se sukladno stručnoj procjeni rizika.

Članak 120.

Dio plaće po osnovi otežanih uvjeta rada utvrđuje se radniku u visini od 5% od osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi.

Popis radnih mjesta po osnovi otežanih uvjeta rada utvrđuje direktor posebnom Tabelom donesenom sukladno procjeni rizika izrađenoj po stručnoj pravnoj ili fizičkoj osobi.

4. POVEĆANJE PLAĆE ZA POSEBNE UVJETE RADA

Članak 121.

Osnovica osnovne plaće radnika povećava se za:

- rad noću.....	40%
- rad nedjeljom.....	35%
- dvokratni rad.....	10%
- višekratni rad.....	15%
- prekovremeni rad.....	50%
- rad na dane blagdana i neradnog dana utvrđene zakonom.....	50%

Noćnim radom iz prethodnog stavka smatra se rad u vremenu od dvadeset dva sata do šest sati sljedećeg dana (22.00 - 06.00).

Članak 122.

Ukoliko je radnik radio uz istodobno prisustvo više posebnih uvjeta iz članka 121. ovog Pravilnika povećanja plaće se ne kumuliraju, već se primjenjuje jedno povećanje plaće koje je najpovoljnije za radnika.

5. DIO PLAĆE PO OSNOVI OSTVARENIH REZULTATA RADA (STIMULATIVNI DIO PLAĆE)

Članak 123.

Osnovica osnovne plaće radnika povećava se po osnovi ostvarenih natprosječnih rezultata rada radnika na način utvrđen ovim Pravilnikom.

Povećanje osnovice osnovne plaće iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se svakog mjeseca temeljem ocjene rezultata rada radnika koju daje direktor.

Članak 124.

Natprosječni rezultat rada radnika utvrđuje se primjenom sljedećih kriterija:

- radni učinak, korištenje radnog vremena,
- kvaliteta rada, uštede Poslodavcu u poslovanju,
- značaj ostvarenih rezultata rada za ukupno poslovanje Poslodavca.

Članak 125.

Ostvareni natprosječni rezultat rada radnika ocjenjuje se kao:

- a) značajan,
- b) vrlo značajan,
- c) izuzetno značajan.

Članak 126.

Za natprosječan rezultat rada radnik može ostvariti dio plaće u visini do 50% od osnovice osnovne plaće koja mu pripada temeljem ugovora o radu.

Povećanje osnovice osnovne plaće radnika iz stavka 1. ovog članka utvrđuje svakoga mjeseca direktor pisanom odlukom razmjerno kretanju rezultata rada radnika iznad prosjeka na sljedeći način:

- za natprosječan rezultat rada ocijenjen kao značajan.....do 20%
- za natprosječan rezultat rada ocijenjen kao vrlo značajan.....do 40%
- za natprosječan rezultat rada ocijenjen kao izuzetno značajan.....do 50%

Za rezultate rada koji ne premašuju uobičajene rezultate po opsegu i kvaliteti, radniku ne pripada stimulativni dodatak.

6. POSEBNI DODACI NA PLAĆU

Članak 127.

Iznimno Poslodavac može pisanom odlukom utvrditi pravo radnika na dio plaće koji nije utvrđen ovim Pravilnikom ako ocijeni da je utvrđivanje ovog prava od značaja za ukupno poslovanje Društva.

Odlukom iz stavka 1. ovog članka Poslodavac ne smije umanjiti pravo radnika na plaću koja mu pripada po ovom Pravilniku i ugovoru o radu.

Članak 128.

Pravo iz članka 126. ovog Pravilnika radnik ostvaruje na način i u visini propisanoj pisanom odlukom Poslodavca kojom se to pravo utvrđuje.

7. PLAĆA I OSTALA OSOBNA PRIMANJA DIREKTORA

Članak 129.

Plaća i ostala osobna primanja direktora utvrđuju se posebnim ugovorom.

Za utvrđivanje plaće i ostalih osobnih primanja direktora na način iz stavka 1. ovoga članka mogu se koristiti osnovi i mjerila utvrđena ovim Pravilnikom.

8. PLAĆA PRIPRAVNIKA

Članak 130.

Plaća i ostala osobna primanja pripravnika utvrđuju se ugovorom o radu s pripravnikom.

Za utvrđivanje plaće i ostalih osobnih primanja pripravnika koristit će se osnove i mjerila utvrđeni ovim Pravilnikom.

Ugovorom o radu s pripravnikom može se ugovoriti plaća manja od iznosa plaće utvrđene za poslove za koje se pripravnik osposobljava ali ne manje od 75% od punog iznosa.

9. NAKNADA PLAĆE

Članak 131.

Za razdoblja u kojima ne radi iz opravdanih razloga utvrđenih ovim Pravilnikom, zakonom ili drugim propisima, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Članak 132.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da je radio puno radno vrijeme i ostvario prosječan učinak rada, ako ne radi iz sljedećih razloga:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- rada u Radničkom vijeću, sindikatu ili obnašanja druge funkcije predstavnika radnika,
- obrazovanja odnosno stručnog osposobljavanja sukladno potrebama Poslodavca, u trajanju do 30 dana
- drugih razloga utvrđenih zakonom, drugim propisima ili pojedinačnom odlukom Poslodavca.

Članak 133.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca ako ne radi zbog:

- obrazovanja, prekvalifikacije, stručnog osposobljavanja sukladno potrebama Poslodavca, preko 30 dana
- odaziva pozivu državnih tijela ili drugih pravnih osoba,
- ako odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove,

- prekida rada do kojega je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran, ako za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove ili ako izgubljene sate ne odradi, po nalogu Poslodavca.

U prosječnu plaću iz stavka 1. ovog članka ne uračunava se dio plaće ostvaren za natprosječni rezultat rada radnika.

Članak 134.

Za vrijeme privremene nesposobnosti za rad do 42 dana koja ide na teret Poslodavca, radnik ima pravo na naknadu plaće, pod uvjetima da se ponaša sukladno aktima HZZO-a, u visini i na način kako slijedi:

- do tjedan dana odsustva radnika s posla — u visini od 90% njegove prosječne plaće, odnosno
 - preko tjedan dana odsustva radnika s posla — u visini od 70% njegove prosječne plaće
- isplaćene mu u skladu sa važećim propisima HZZO-a.

Za vrijeme privremene nesposobnosti zbog nesreće na poslu ili profesionalnog oboljenja radniku pripada naknada 100% iznosa plaće.

Članak 135.

Naknada plaće iz članka 131. ovog Pravilnika kao mjesečni iznos za puno radno vrijeme, ne može biti manja od najnižeg iznosa naknade plaće utvrđenog Zakonom.

Članak 136.

Naknada plaće koja tereti Poslodavca isplaćuje se radniku zajedno sa plaćom za protekli mjesec.

Članak 137.

Poslodavac može osigurati prijevoz na i sa posla radnicima službenim vozilima Društva.

Ako Poslodavac ne osigura radniku prijevoz iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene najniže mjesečne odnosno pojedinačne karte sredstvima javnog prometa, ali najviše do iznosa od 1.000,00 kuna.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza samo za one dane za koje stvarno radi

10. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 138.

U slučaju pozitivnog poslovanja Društva u protekloj godini radnik (zaposlen u Društvu na dan isplate) ostvaruje pravo na isplatu neoporezive naknade i to:

- za Božićne blagdane iznos od 1.250,00 kuna (koja se isplaćuje najkasnije do 24.12. tekuće godine);

- za Uskrsne blagdane iznos od 1.250,00 kuna (koji se isplaćuje najkasnije 2 dana prije Uskrsa);
- povodom dana Sv. Nikole svakom djetetu zaposlenika do 15 godina starosti (s tim da se uzimaju se u obzir i djeca koja u godini dodjele navršavaju 15 godina starosti) isplatiti će se poklon u iznosu od 600,00 kuna (koji se isplaćuje najkasnije do 24.12. tekuće godine);
- Dar u naravi (dobrima) u iznosu od 600,00 kuna godišnje sa PDV-om (koji se isplaćuje najkasnije do 24.12. tekuće godine).

U slučaju pozitivnog poslovanja Društva u protekloj godini svi radnici ili pojedini radnici mogu ostvariti pravo na nagradu za radne rezultate i druge oblike dodatnog nagrađivanja radnika (dodatna plaća, dodatak uz mjesečnu plaću i sl.) u iznosima koji su propisani kao neoporezivi primici sukladno Pravilniku o porezu na dohodak, a o čemu će Uprava – direktor Društva donijeti posebnu odluku.

U slučaju pozitivnog poslovanja Društva u protekloj godini radnik koji je zaposlen u Društvu na dan isplate najmanje 9 mjeseci u toj godini ostvaruje pravo na isplatu nagrade za ostvarene radne rezultate u iznosu od 1.000,00 kuna neto, koja se isplaćuje najkasnije do 31.12. tekuće godine.

Članak 139.

Radnik ostvaruje pravo jednom godišnje na solidarnu potporu u sljedećim slučajevima:

- smrti člana uže obitelji.....3.000,00 kuna
- nastanka invalidnosti radnika.....2.500,00 kuna
- bolovanja radnika duže od 150 dana (jednom godišnje).....2.500,00 kuna

Pravo na isplatu solidarnih potpora iz ovog članka radnik ostvaruje u iznosima ne većim od iznosa koje Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporezive isplatiti radniku.

Izdanci iz stavka 1. ovog članka priznaju se na temelju pravovaljane dokumentacije i pisanog zahtjeva.

Članom uže obitelji za potrebe isplate solidarne potpore iz ovog članka smatraju se: bračni supružnik, djeca, pastorčad i usvojena djeca, te izvanbračni supružnik ukoliko je isti Rješenjem o nasljeđivanju utvrđen kao nasljednik pokojnog.

Članak 140.

U slučaju smrti radnika članovi njegove uže obitelji imaju pravo na solidarnu potporu u iznosu koji ne može biti niži od neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Uz potporu iz prethodnog stavka ovog članka, članovima uže obitelji se na temelju vjerodostojne dokumentacije (računa) nadoknađuju i uobičajeni troškovi ukopa (tzv. pogrebni standardi).

Pored solidarne potpore iz prvog stavka ovog članka djeca umrlog radnika imaju pravo na potporu za školovanje do 15 godine života odnosno do završetka osnovnoškolskog obrazovanja u iznosu koji ne može biti niži od neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Pored solidarne potpore iz prvog stavka ovog članka i potpore za školovanje iz trećeg stavka ovog članka djeca umrlog radnika imaju pravo na stipendiju za redovno školovanje u tuzemstvu i

inozemstvu na srednjim, višim i visokim školama te fakultetima dok god se redovito školuju i to u iznosu koji ne može biti niži od neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak. Članom uže obitelji za potrebe isplate solidarne potpore iz stavka prvog ovog članka smatraju se: bračni supružnik, djeca, pastorčad i usvojena djeca, te izvanbračni supružnik ukoliko je isti Rješenjem o nasljeđivanju utvrđen kao nasljednik pokojnog.

Solidarna potpora iz stavka prvog ovog članka dijeli se na sve članove uže obitelji utvrđene kao nasljednicima Rješenjem o nasljeđivanju na jednake dijelove.

Izdanci iz ovog članka priznaju se na temelju pravovaljane dokumentacije i pisanog zahtjeva.

11. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 141.

Za izum ostvaren na radu ili u svezi s radom, radniku pripada nadoknada utvrđena posebnim ugovorom koji zakluče Poslodavac i radnik.

Ako se Poslodavac i radnik ne sporazumiju o visini nadoknade iz stavka 1. ovog članka, sud će odrediti radniku primjerenu nadoknadu.

Članak 142.

Poslodavac ima pravo prvokupa izuma radnika koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom ako je u svezi s djelatnošću Poslodavca.

O prvokupu izuma iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac i radnik zaključuju poseban ugovor.

Poslodavac gubi pravo prvokupa ako se u roku od mjesec dana ne očituje o pismenoj ponudi radnika za prvokup izuma.

Članak 143.

Za tehničko unapređenje koje je Poslodavac prihvatio primijeniti, radniku pripada nadoknada utvrđena posebnim ugovorom koji zakluče Poslodavac i radnik.

Ako se Poslodavac i radnik ne sporazumiju o visini nadoknade iz stavka 1. ovog članka, sud će odrediti primjerenu nadoknadu.

XXV. NAKNADA ŠTETE

Članak 144.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu dužan je štetu nadoknaditi na način utvrđen ovim Pravilnikom, Zakonom o radu i Zakonom o obveznim odnosima.

Članak 145.

Visina naknade štete utvrđuje se na osnovi cjenika, knjigovodstvene vrijednosti stvari ili procjenom vrijednosti oštećene stvari.

Članak 146.

Radnik je dužan nadoknaditi Poslodavcu iznos naknade štete isplaćen trećoj osobi za štetu koju je radnik uzrokovao na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje.

Članak 147.

Poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu koju pretrpi na radu ili u svezi s radom ili povredom prava radnika iz radnog odnosa.

Naknada štete iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se po općim propisima obveznog prava.

Članak 148.

Poslodavac ne smije svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom plaće, naknade plaće ili njihovog dijela, bez suglasnosti radnika.

Suglasnost iz prethodnog stavka radnik daje u pisanoj formi za svako nastalo potraživanje.

Članak 149.

Poslodavac može prisilno ustegnuti najviše polovicu plaće ili naknade plaće radi ispunjenja obveza zakonskog uzdržavanja a za ostale obveze najviše jednu trećinu plaće radnika.

Prisilno ustegnuće plaće ili naknade plaće Poslodavac provodi temeljem presude, izvršnih rješenja ili drugih odluka nadležnih organa, sukladno zakonu.

XXVI. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 150.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može zahtijevati od Poslodavca i pred sudom zaštitu svojih prava.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, podnijeti direktoru zahtjev za ostvarenje toga prava, u pisanom obliku. U slučaju otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora, rok iz prethodnog stavka teče od dana kada je radnik priopćio Poslodavcu odbijanje ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim

uvjetima ili od dana isteka roka za očitovanje o ponudi ako se radnik o ponudi nije očitovao ili se očitovao nakon ostavljenog mu roka.

Direktor je dužan u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva radnika odlučiti o tom zahtjevu.

Ako direktor u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Članak 151.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika, obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.

Radnik na pismenu svojim potpisom potvrđuje primitak pismena uz naznaku datuma primitka pismena.

Radniku se pismena iz stavka 1. ovog članka mogu dostaviti i poštanskim putem, na adresu koju je prijavio Kadrovskoj službi.

U slučaju neuspjele dostave pismena poštanskim putem ili neposrednog odbijanja primitka pismena od strane radnika, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči Društva. Smatrat će se da je dostava obavljena istekom osmog dana od dana stavljanja pismena na oglasnu ploču Društva.

Odredbe o dostavi iz prethodnog stavka ovog članka, primjenjuju se i u slučaju neuspjele dostave pismena poštanskim putem ili neposrednog odbijanja primitka pismena od strane predstavnika Radničkog vijeća u slučajevima provođenja obveznog savjetovanja/obavješćivanja i suodlučivanja sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 152.

Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese poduzeće ili dio poduzeća (pogon), na novog poslodavca prenose se i svi ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koje je predmet prenošenja.

Radnik čiji je ugovor prenesen na način iz stavka 1. ovog članka zadržava u svezi s otkazom, otkaznim rokovima, otpremninom i drugim pitanjima iz radnog odnosa sva prava koja je stekao do dana prijenosa ugovora o radu.

Poslodavac je dužan o prenošenju ugovora o radu na novog poslodavca pismeno obavijestiti radnika čiji se ugovor prenosi.

Ugovori o radu iz stavka 1. ovog članka prenose se na novog poslodavca s danom nastupa pravnih posljedica prijenosa poduzeća ili dijela poduzeća.

XXVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 153.

Skupinu poslova iz članka 14. ovog Pravilnika Poslodavac utvrđuje posebnim aktom/odlukom.

Članak 154.

Ovaj Pravilnik donosi direktor uz prethodno savjetovanje sa Radničkim vijećem na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Članak 155.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan ovim Pravilnikom za njegovo donošenje.

Članak 156.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana njegove objave na način propisan Pravilnikom o načinu objave Pravilnika o radu.

Članak 157.

Ovaj Pravilnik o radu primjenjuje se od dana stupanja na snagu.

Članak 158.

Danom početka primjene ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu donesen dana 23.03.2004. godine i sve njegove izmjene i dopune.



ZRAČNA LUKA
RIJEKA d.o.o.
OMIŠALJ

Direktor

Tomislav Palalić, dipl. ing.

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je dana 07.12.2019, pa slijedom odredbe članka 156. Pravilnika stupa na snagu dana 15.12.2019 i od tada se primjenjuje.

Tabela br. 1. utvrđena na temelju članka 112. Pravilnika o radu

Platni razred i redni broj	RADNO MJESTO -složenost poslova-	Koeficijent složenosti poslova
I.	Jednostavni poslovi koji ne zahtijevaju posebno obrazovanje	
1.	Čistačica	1,10
2.	Referent službe sigurnosti i zaštite zračnog prometa III	1,10
3.	Transportni radnik II	1,14
4.	Transportni radnik I	1,20
II.	Manje složeni stručni poslovi	
5.	Pomoćni radnik u kuhinji	1,21
6.	Radnik na održavanju II	1,30
7.	Referent putničkog prometa III	1,32
8.	Referent slobodne carinske prodavaonice II	1,32
9.	Skladištar	1,35
III.	Srednje složeni stručni poslovi	
10.	Radnik na održavanju I	1,46
11.	Konobar	1,59
12.	Referent slobodne carinske prodavaonice I	1,59
13.	Kuhar	1,59
14.	Vatrogasac III	1,60
15.	Referent službe sigurnosti i zaštite zračnog prometa II	1,62
16.	Referent putničkog prometa II	1,62
17.	Rukovatelj aerodromskom opremom	1,62
18.	Referent nabave	1,62
19.	Vatrogasac II	1,70
IV.	Složeni stručni poslovi	
20.	Balanser zrakoplova	1,75
21.	Vatrogasac I	1,80
22.	Referent službe sigurnosti i zaštite zračnog prometa I	1,87
23.	Vozač II	1,90
24.	Vatrogasac-vozač vatrogasnog vozila	1,90
V.	Složeni stručni poslovi koji zahtijevaju samostalnost u radu	
25.	Referent putničkog prometa I	2,00
26.	Referent zaštite na radu	2,00
27.	Referent osnovnih sredstava, materijalnog knjigovodstva, likvidator-blagajnik	2,00
28.	Komercijalni referent	2,00
29.	Referent za projektiranje i planiranje II	2,00
30.	Vozač I	2,10
31.	Referent općih i kadrovskih poslova	2,11

32.	Referent deviznih poslova i obračuna plaća, naknada i drugih materijalnih primitaka	2,11
33.	Referent financijski knjigovođa-konter	2,11
VI.	Složeni stručni poslovi koji zahtijevaju viši stupanj samostalnosti u radu i manje organizacijske sposobnosti	
34.	Kontrolor opsluživanja zrakoplova, putnika i stvari	2,11
35.	Voditelj poslovanja ugostiteljskog objekta	2,27
36.	Voditelj poslovanja slobodne carinske prodavaonice	2,27
37.	Voditelj smjene službe sigurnosti i zaštite zračnog prometa	2,27
38.	Vatrogasac-voditelj vatrogasnog odjeljenja	2,27
39.	Voditelj Odjela prihvaća i otpreme prtljage, tereta i pošte	2,27
40.	Informatički referent	2,50
41.	Referent upravljanja sustavom sigurnosti	2,95
42.	Referent upravljanja sustavom zaštite civilnog zračnog prometa	2,95
43.	Liječnik	3,00
44.	Referent za plan i analizu	3,00
45.	Referent za projektiranje i planiranje I	3,00
VII.	Stručni poslovi višeg stupnja složenosti koji zahtijevaju samoinicijativu u radu i više organizacijske sposobnosti	
46.	Šef održavanja i izgradnje	3,01
47.	Šef odjela spasilačko-vatrogasne službe	3,01
48.	Šef prihvaća i otpreme -koordinator prometa	3,01
VIII.	Visoko složeni stručni poslovi koji zahtijevaju visoku samoinicijativu u radu i organiziranju poslova a koji se odnose na ukupno poslovanje Društva	
49.	Voditelj Odjela financijsko-knjigovodstvenih poslova	3,25
50.	Voditelj Odjela općih, pravnih i kadrovskih poslova	3,25
IX.	Visoko složeni stručni poslovi od visokog neposrednog značaja za ukupno poslovanje Društva ,koji zahtijevaju visoku samoinicijativu u radu i organizacijske sposobnosti	
51.	Savjetnik	3,50
52.	Rukovoditelj Radne jedinice Zajednički poslovi	4,00
53.	Rukovoditelj Radne jedinice Plan i razvoj	4,00
54.	Rukovoditelj Radne jedinice Sigurnost i zaštita zračnog prometa	4,00
55.	Rukovoditelj Radne jedinice Promet	4,00

Direktor
Tomislav Palalić, dipl. ing.

Tabela br. 2. utvrđena na temelju članka 119. stavka 2. Pravilnika o radu

Platni razred i redni broj	RADNO MJESTO	Visina povećanja osnovne plaće radi otežanih uvjeta
I.		
1.	Čistačica	5%
2.	Referent službe sigurnosti i zaštite zračnog prometa III	5%
3.	Transportni radnik II	5%
4.	Transportni radnik I	5%
II.		
5.	Pomoćni radnik u kuhinji	5%
6.	Radnik na održavanju II	5%
7.	Skladištar	5%
III.		
8.	Radnik na održavanju I	5%
9.	Kuhar	5%
10.	Vatrogasac III	5%
11.	Referent službe sigurnosti i zaštite zračnog prometa II	5%
12.	Rukovatelj aerodromskom opremom	5%
13.	Vatrogasac II	5%
IV.		
14.	Balanser zrakoplova	5%
15.	Vatrogasac I	5%
16.	Referent službe sigurnosti i zaštite zračnog prometa I	5%
17.	Vozač II	5%
18.	Vatrogasac-vozač vatrogasnog vozila	5%
V.		
19.	Referent putničkog prometa I	5%
20.	Vozač I	5%
VI.		
21.	Kontrolor opsluživanja zrakoplova, putnika i stvari	5%
22.	Voditelj smjene službe sigurnosti i zaštite zračnog prometa	5%
23.	Vatrogasac-voditelj vatrogasnog odjeljenja	5%
24.	Voditelj Odjela prihвата i otpreme prtljage, tereta i pošte	5%
25.	Informatički referent	5%
26.	Referent upravljanja sustavom zaštite civilnog zračnog prometa	5%
27.	Liječnik	5%

VII.		
28.	Šef održavanja i izgradnje	5%
29.	Šef odjela spasilačko-vatrogasne službe	5%
30.	Šef prihvata i otpreme – koordinator prometa	5%
VIII.		
IX.		
31.	Rukovoditelj radne jedinice Sigurnost i zaštita zračnog prometa	5%
32.	Rukovoditelj radne jedinice Promet	5%
X.		
33.	Direktor	5%

Direktor
Tomislav Palalić, dipl. ing.

ZRAČNA LUKA
RIJEKA d.o.o.
OMIŠALJ 5