

Uprava Društva Gradsko poduzeće d.o.o., Vodice, Obala Juričev lve Cota 10., na temelju članka 26. Zakona o radu („Narodne novine“ broj: 3/14, 127/17, 98/19, 151/22) i članka 10. Izjave o osnivanje (nastavno: Gradsko poduzeće d.o.o.) dana 24. 03. 2023. godine donosi:

PRAVILNIK O RADU I SISTEMATIZACIJI RADNIH MJESTA

1. Opće odredbe

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom o radu uređuje zasnivanje radnog odnosa, prava, obveze i odgovornosti ugovornih stranaka u radnom odnosu ili u vezi s radnim odnosom, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, plaće i naknade plaće radnika, otpremnine te druga pitanja bitna za radnike zaposlene kod Gradsko poduzeće d.o.o., Vodice (dalje u tekstu: poslodavac).

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se potpuno i neposredno na članove uprave društva izuzev pitanja iz članka 4. stavka 4. Zakona o radu, rukovoditelje odjela i sve ostale radnike koji su zaposleni kod poslodavca, bez obzira na duljinu trajanja ugovora o radu i bez obzira na to rade li puno, nepuno ili skraćeno radno vrijeme.

U ime poslodavca, odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa donosi uprava društva – direktor, a on može svoja ovlaštenja prenijeti pisanom punomoći na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu i to prvenstveno na onu koja je u radnom odnosu kod poslodavca i ima posebna ovlaštenja i odgovornost.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

Članak 2.

Fizička osoba koja je prema propisu o trgovačkim društvima, kao član uprave, izvršni direktor ili fizička osoba koja je u drugom svojstvu prema posebnom zakonu, pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno, ovlaštena voditi poslove poslodavca, može kao radnik u radnom odnosu obavljati određene poslove za poslodavca.

Članak 3.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni, ista mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.

Članak 4.

Poslodavac je obvezan u radnom odnosu radniku 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.

Članak 5.

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 ovim Zakonom i posebnim zakonima.

Članak 6.

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

2. Sklapanje ugovora o radu – zasnivanje radnog odnosa

Članak 7.

Radni se odnos zasniva ugovorom o radu.

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

Poslodavac je dužan posebno štititi djecu i maloljetnike sukladno odredbama ZOR-a.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest godina i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa osnovno obvezno osiguranje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje tog ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz tog ugovora ili u vezi s tim ugovorom.

Članak 8.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu nije drukčije određeno.

Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Ugovor o radu u ime poslodavca sklapa direktor.

Prava i obveze radnika i poslodavca iz sklopljenog ugovora o radu ostvaruju se od dana kad radnik počne raditi.

Uvjeti rada direktora utvrđuju se ugovorom o radu koji s direktorom zaključuje Skupština Društva.

Članak 9.

Ugovor o radu može se iznimno s radnikom sklopiti i na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanje

posla privremena.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se

- zamjena privremeno nenazočnog radnika;
- obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

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

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu smatraju se ugovori na način kako je isto definirano Zakonom o radu.

Ugovor o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine

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

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

Članak 10.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati odredbe o:

1. strankama te njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kad se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o 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. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo,
9. trajnju radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovora li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren

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

Članak 11.

Ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja ispunjava opće i posebne uvjete određene zakonskim propisima i ovim Pravilnikom.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa na onim poslovima za koje poslodavac smatra da ih zavisno od vrste i naravi posla radnici moraju ispunjavati, propisani su Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta.

Popisom poslova mogu se kao posebni uvjeti utvrditi:

- stručna sprema,
- radni staž,
- posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla,
- radno iskustvo,
- posebna zdravstvena sposobnost i sl.

Članak 12.

Prije sklapanja ugovora o radu, poslodavac može provjeriti stručne i druge radne sposobnosti kandidata na prikladan način, i to uz pomoć odgovarajućih testova, rješavanja zadataka, razgovora s kandidatom i uvidom u određenu dokumentaciju, vodeći brigu o odredbama Zakona o zaštiti osobnih podataka, Zakona o radu, drugih zakonskih izvora radnog prava i ovog Pravilnika.

Članak 13.

Prije sklapanja ugovora o radu poslodavac može na svoj trošak kandidata uputiti na liječnički pregled radi utvrđivanja zdravstvenih i psihofizičkih sposobnosti za obavljanje konkretnih poslova.

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

3. *Zaštita osobnih podataka radnika*

Članak 14.

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

4. *Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i mjere za zaštitu od diskriminacije*

Članak 15.

Poslodavac je obvezan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla na način da osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi diskriminaciji niti uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što uključuje i poduzimanje preventivskih mjera.

Članak 16.

Osim poslodavca, osoba koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe u vezi sa zaštitom dostojanstva radnika jest rukovoditelj sektora.

Članak 17.

Kada poslodavac ili rukovoditelj primi pritužbu u vezi s uznemiravanjem i zaštitom dostojanstva radnika ili diskriminacijom, obvezni su u roku osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i, ako ocijene da je ona utemeljena na relevantnim činjenicama koje upućuju na vjerojatnost, moraju poduzeti sve potrebne hitne mjere radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja odnosno diskriminacije.

Članak 18.

U postupku ispitivanja pritužbe ispitati će se radnika koji je pritužbu podnio i osobu za koju se utvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala odnosno diskriminirala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i drugi dokazi radi utvrđivanja relevantnih činjenica. O svemu navedenom sastaviti će se zapisnik kojeg potpisuju direktor ili rukovoditelj kao voditelj postupka, radnik koji je podnio pritužbu, osoba protiv koje je pritužba podnesena, a mogu ga potpisati i druge osobe koje u postupku sudjeluju.

Radnik koji je podnio pritužbu i osoba protiv koje je pritužba podnesena mogu prije potpisivanja zapisnika unijeti svoje primjedbe.

Ako radnik koji je podnio pritužbu i osoba protiv koje je pritužba podnesena odbiju potpisati zapisnik, voditelj postupka će to zaključiti i ovjeriti svojim potpisom.

Članak 19.

Ako se utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemirivan odnosno diskriminiran voditelj postupka upozoriti će poslodavca na hitno poduzimanje mjera za sprečavanje daljnjeg uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja ili će u okviru svojih ovlasti samostalno poduzeti takve mjere.

Mjera koja se može poduzeti jest predlaganje osobi koja je uznemiravala odnosno diskriminirala sklapanje aneksa ugovora o radu kojim će osobi koja je uznemiravala odnosno diskriminirala biti određeni drugi poslovi, odnosno mjesto rada, ako se time sprječava nastavak uznemiravanja odnosno diskriminacije.

Ako osoba koja je uznemiravala odnosno diskriminirala odbije potpisati ponuđeni aneks ugovora o radu dat će joj se izvanredni otkaz ugovora o radu, s ponudom izmijenjenog ugovora, sve sukladno odredbama Zakona o radu.

U slučaju težeg oblika uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja odnosno diskriminacije radnika, poslodavac će osobi za koju je utvrđeno da je uznemiravala, spolno uznemiravala odnosno diskriminirala odmah dati izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 20.

Postupak zaštite dostojanstva radnika je hitan.

5. Probni rad

Članak 21.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad u trajanju ne dužem od šest (6) mjeseci.

Iznimno razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže pod uvjetima i na način kako je isto propisano odredbama ZOR-a.

Članak 22.

Rad radnika u probnom radu prati, nadzire i ocjenjuje njegov neposredni rukovoditelj, a poslodavac može prema potrebi, uz neposrednog rukovoditelja, odrediti i drugoga ili druge radnike koji će pratiti i ocijeniti rad radnika.

Članak 23.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje tjedan dana.

6. Pripravnici

Članak 24.

Osobu koja se prvi put zapošljavaju u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika ((vježbenik ili drugi pripravnik – u daljnjem tekstu: pripravnik).

Duljina pripravničkog staža utvrđuje se prema stupnju stručne spreme, ali ne dulje od godine dana, i to:

- za srednju stručnu spremu 6 mjeseci
- za višu stručnu spremu 9 mjeseci
- za visoku stručnu spremu 12 mjeseci

Članak 25.

Praćenje rada pripravnika te tijek i uspješnost njegova osposobljavanja za samostalan rad prati njegov neposredan rukovoditelj.

Članak 26.

Pripravnik ostvaruje pravo na plaću u visini:

- za prva 2 mjeseca rada 60% plaće radnog mjesta na kojemu se osposobljava za samostalan rad,
- za sljedećih mjesec dana 70% plaće radnog mjesta na kojemu se osposobljava za samostalan rad,
- za daljnje mjesece do kraja pripravničkog staža 80% plaće radnog mjesta na kojemu se osposobljava za samostalan rad.

Članak 27.

Deset dana prije isteka pripravničkog staža pripravnik pristupa polaganju stručnog ispita na kojemu se provjerava osposobljenost pripravnika za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao, pred tročlanim povjerenstvom koje imenuje poslodavac, u kojemu je jedan član neposredan rukovoditelj pripravnika ili druga kvalificirana osoba ovlaštena od neposrednog rukovoditelja za praćenje, nadziranje, upućivanje i podučavanje pripravnika tijekom pripravničkog staža.

Članak 28.

Odluka o tome je li pripravnik položio stručni ispit donosi se većinom glasova članova povjerenstva.

Članak 29.

Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, ugovoreno kolektivnim ugovorom ili uređeno pravilnikom o radu.

Članak 30.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

7. Radno vrijeme

Članak 31.

Puno radno vrijeme je 40 sati tjedno.

Početak i završetak radnog vremena, uključujući i vrijeme odmora tijekom rada, određuje poslodavac.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet radnih dana, a na poslovima koji zbog naravi posla zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena, radni tjedan raspoređen je u šest radnih dana.

Poslodavac mora najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavcima 1. i 2. čl. 60 a Zakona o radu. Iznimno kada je u slučaju nastanka prijekne potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

7.1. Nepuno radno vrijeme

Članak 32.

Kada za obavljanje određenog posla nije potreban rad u punom radnom vremenu s radnikom se može sklopiti ugovor o radu s nepunim radnim vremenom.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Ako Ugovorom o radu nije drugačije određeno, radnicima sa nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koji su zasnovali radni odnos.

7.2. Skraćeno radno vrijeme

Članak 33.

Za poslove na kojima ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja poslodavac će uvesti skraćeno radno vrijeme.

Radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka skratit će se razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Članak 34.

Poslodavac će radniku iz prethodnog članka ovog Pravilnika omogućiti, ako za to postoji mogućnost, da dio radnog vremena, najduže do punog radnog vremena, radi na drugim poslovima koji nemaju štetnog utjecaja na zdravlje radnika.

7.3. Prekovremeni rad

Članak 35.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od pedeset sati tjedno niti duže od sto osamdeset sati godišnje.

7.4. Noćni rad

Članak 36.

Noćnim radom smatra se rad između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

7.5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 37.

Ako narav posla to zahtjeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi poslodavac.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

7.6. Korištenje radnog vremena

Članak 38.

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

Kontrolu početka i završetka radnog vremena određuje poslodavac.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu neposrednog rukovoditelja, a ukoliko je potrebno izići izvan prostora rada potrebna je posebna dozvola.

7.7 Pretpostavka rada u punom radnom vremenu

Članak 39.

Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog

dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust , rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama smarat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

8. Odmori

Članak 40.

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno, a maloljetnik 4,5 sata dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor – stanku od 30 minuta.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi odmora iz st.1. ovog članka, korištenje ovog odmora bit će u vrijeme i na način određen odlukom poslodavca.

Članak 41.

Radnik ima pravo na dnevni i tjedni odmor.

Dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno radnik ima pravo koristiti nakon svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata.

Tjedni se odmor iskorištava nedjeljom, a ako je potrebno da radnik radi nedjeljom, 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.

8.1. Godišnji odmor

Članak 42.

Radnik koji je stekao pravo korištenja godišnjeg odmora sukladno ZOR-u ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri (4) tjedna, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje pet tjedana.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor sukladno ZOR-u ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno odredbama ZOR-a.

Broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor iznosi pet ili šest dana u tjednu ovisno o tjednom rasporedu za svakog radnika.

Članak 43.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti godišnji odmor radi obavljanja osobito bitnih i neodgodivih službenih poslova.

Odluku o odgodi odnosno prekidu godišnjeg odmora iz st. 1. ovog članka donosi poslodavac ili osoba koju on posebnom punomoći za to ovlasti.

Radniku kojemu je odgođen ili prekinut godišnji odmor mora se omogućiti naknadno iskorištenje odnosno nastavljanje godišnjega odmora, uz uvažavanje ponajprije njegovih potreba i mogućnosti za odmor.

Članak 44.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom godišnjeg odmora iz čl. 43. ovog Pravilnika, u smislu putnih i drugih troškova, kao i pravo na dnevnicu, sve pod uvjetom da ti troškovi ne bi nastali da nije bilo odgode odnosno prekida godišnjeg odmora.

Članak 45.

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

8.2. Plaćeni dopust

Članka 46.

Tijekom kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti dopust uz naknadu plaće do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanja braka 4 radna dana
- rođenja djeteta 5 radna dana
- smrti bračnog supružnika, braće i sestara, djeteta ili roditelja 7 radnih dana
- smrti roditelja bračnog supružnika, djedova i baka, 3 radna dana
- selidbe u drugo mjesto 3 radna dana
- selidbe u isto mjesto 1 radni dan
- teške bolesti člana uže obitelji izvan mjesta stanovanja 4 radna dana
- dobrovoljnog davanja krvi 1 radni dan
- sudjelovanja na sindikalnim susretima i seminarima 2 radna dana
- elementarne nepogode 4 radna dana

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj i svako darivanje krvi tijekom jedne godine neovisno o broju dana koje je tijekom godine iskoristio po drugim osnovama.

Radnik je u obvezi poslodavcu predložiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.

8.3 Odsutnost s posla

Članak 47.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito

važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost, u kojem slučaju razdoblje odsutnosti s posla smatra se vremenom provedenim na radu.

Članak 48.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme stručnog usavršavanja ili osposobljavanja što doprinosi boljem radnom učinku na ugovorenu radnome mjestu u trajanju od 7 radnih dana godišnje, neovisno o iskorištenju plaćenog dopusta iz čl. 46. ovog Pravilnika, uz uvjet da to poslodavac odobri, u skladu s financijskim mogućnostima.

Pravo iz st. 1. ovog članka radnik će iskoristiti samo ako to dopuštaju potrebe procesa rada.

Iznimno se radniku može, za potrebe stručnog usavršavanja ili osposobljavanja, odobriti povećani broj dana ali ne veći od 10 dana.

Članak 49.

Ako se tijekom godišnjeg odmora dogodi jedan od slučajeva na temelju kojih radnik ima pravo na plaćeni dopust, godišnji se odmor ne prekida niti produljuje za toliko dana koliko bi radnik imao plaćenog dopusta, ako radnik odmah ne zatraži od poslodavca da mu odobri plaćeni dopust iz čl. 46. ovog Pravilnika.

8.4. Neplaćeni dopust

Članak 50.

Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće do 30 radnih dana, ako taj dopust ne utječe štetno na nesmetano odvijanje procesa rada.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi. Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust u trajanju i duljem od 30 dana u iznimnim i opravdanim slučajevima, pod uvjetom da njegova nenazočnost na radu ne utječe štetno na redovito odvijanje procesa rada.

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

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

Članak 51.

U pisanom zahtjevu za odobrenje neplaćenog dopusta iz čl. 50. ovog Pravilnika radnik mora navesti razloge zašto mu je potreban taj dopust. U protivnom mu se neplaćeni dopust u pravilu neće odobriti.

Ako utvrdi da radnik nije iskoristio neplaćeni dopust za svrhe što ih je naveo u zahtjevu, poslodavac ima pravo zahtijevati od njega naknadu možebitne štete.

Ako poslodavac ima interes da se radniku odobri neplaćeni dopust može mu ga odobriti i bez navođenja razloga za što je taj dopust potreban radniku.

9. Plaće

Članak 52.

Radnik ostvaruje pravo na plaću za obavljen rad na temelju odredaba ovog Pravilnika i ugovora o radu.

Pod plaćom se razumijeva bruto-plaća.

Članak 53.

Plaća radnika sastoji se od plaće za izvršeni rad i naknade plaće.

Plaća za izvršeni rad sastoji se od:

- osnovne plaće,
- povećane plaće na osnovi radnog staža (minuli rad),
- dodataka (prekovremeni rad, noćni rad, rad blagdanom, rad nedjeljom i sl.),
- dodatka plaće na osnovi ostvarenih rezultata rada radnika (stimulativni dio plaće).

Naknadu plaće radnik ostvaruje za vrijeme kada ne radi, a u slučajevima utvrđenim Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.

Članak 54.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i normalni učinak rada je umnožak iznosa najniže plaće i koeficijenta utvrđenog za grupu poslova kojoj pripada radno mjesto na kojem radnik radi.

Osnovica za izračun najniže plaće radnika utvrđuje se u skladu sa Zakonom o radu i Odlukom o najnižoj osnovici plaće na razini Republike Hrvatske.

Članak 55.

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

Članak 56.

Osnovna plaća radnika uvećava se za :

- noćni rad - 30%
- rad na dane blagdana i neradne dana utvrđene posebnim zakonom - 50%
- rad nedjeljom - 50%
- prekovremeni rad - 50%

Članak . 57.

Za izvršavanje posebnih zadataka i ostvarivanja odgovarajućih rezultata postotak povećanja osnovne plaće se individualno dodijeljuje radniku u obliku nagrade za rad. Stimulativni dio plaće predlaže rukovoditelj a odobrava direktor društva.

Članak 58.

Sva radna mjesta kod poslodavca rangiraju se i određuje se osnovna plaća radnika.

Članak 59.

U tabeli radnih mjesta prikazani su nazivi radnog mjesta, ukupni koeficijenti pojedinih radnih mjesta, minimalna stručna sprema, isti imaju rodno značenje i odnose se jednako na muški i ženski rod.

TABELA RADNIH MJESTA

NAZIV RADNOG MJESTA:		KOEFICIJENT:	MINIMALNA STRUČNA SPREMA:
1.	Direktor društva	utvrđuje skupština društva	VŠS
2.	Zamjenik direktora društva	3.40	VŠS
3.	Rukovoditelj sektora privez plovila	3.20	VŠS
4.	Rukovoditelj sektora promet i parking	3.20	VŠS
5.	Voditelj blagajničkih, administrativnih i pravnih poslova	2.60	VŠS
6.	Tehnička podrška, kontrola i naplata	2,40	SSS
7.	Vozač autobusa	2.30	SSS
8.	Voditelj kontrole i naplate	2.20	SSS
9.	Lučki redar - naplatničar	2.20	NKV
10.	Knjigovođa	1.80	SSS
11.	Kontrolor naplatničar	2.10	NKV
12.	Tajnica uprave	1.80	SSS
13.	Radnik na održavanju prom.površina	1.50	NKV
14.	Čistač	1.30	NKV

Članak 60.

Radnik ima pravo žalbe na obračun svoje plaće svom neposrednom rukovoditelju.

Žalba ili prigovor podnosi se u pisanoj formi. Radnik se u prigovoru ili žalbi ne može pozivati na plaću drugih radnika. Odluku o žalbi ili prigovoru donosi u ime poslodavca uprava društva - direktor i ona je konačna.

Članak 61.

Radnik koji je navršio 63 godine starosti kao i radnik kojemu do pune mirovine nedostaje 2 godine rada, do odlaska u mirovinu zadržava plaću namanje u iznosu koju je primao u zadnjoj godini prije nego su se stekle spomenute okolnosti i koja se uvećava za svaku slijedeću godinu u razmjeru s rastom prosječnih plaća kod poslodavca.

9.1. Izumi i tehnička unapređenja

Članak 62.

Radniku koji pokaže ineteres za stvaranje izuma ili za istraživanjem mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi s djelatnošću poslodavca, poslodavac će posebnom odlukom odobriti novčana sredstva za potrebnu literaturu i opremu.

Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju poslodavcu. Na izum ostvaren van rada, a u svezi je s djelatnošću poslodavca, poslodavac ima pravo prvokupa.

Posebnim ugovorom utvrdit će se naknada za primjenjeno tehničko unapređenje koje je predložio radnik.

9.2. Naknade plaće

Članak 63.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih Zakonom i drugim propisima nije na radu ima pravo na naknadu plaće.

Članak 64.

Radniku pripada naknada umjesto plaće u slučajevima:

- a) za prekid rada bez radnikove krivice,
- b) za vrijeme blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- c) za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta,
- d) za vrijeme obrazovanja, prekvalifikacije, stručnog osposobljavanja,
- e) za vrijeme obavljanja zastupničkih funkcija,
- f) za vrijeme trajanja bolovanja i odlaska na specijalističke preglede,

Članak 65.

Za vrijeme prekida bez radnikove krivice, radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 66.

Za vrijeme blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja (u skladu sa potrebama poslodavca), te za vrijeme obavljanja zastupničkih funkcija, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio, a najmanje u visini satnice utvrđene na temelju plaće iz prethodnog mjeseca.

Članak 67.

U slučajevima profesionalne bolesti, povrede na radu, radniku pripada naknada od 100% plaće radnika iz prethodnog mjeseca.

Članak 68.

Ako je radnik upućen od strane liječnika na specijalistički pregled, odnosno ako je dijete radnika do navršanih 15 godina života upućeno na specijalistički pregled za sate odsustvovanja zbog pregleda, a najviše četiri sata, radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

9.3. Zajednička potrošnja

Članak 69.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupni staž navršen kod istog poslodavca za: 10, 15, 20, 25, 30 i 35 godina u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

9.4. Otpremnina

Članak 70.

Radnik kojemu poslodavac otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, a koji je radio kod poslodavca neprekidno dvije godine, osim ako se ugovor o radu otkazuje iz razloga skrivljenog ponašanja radnika, ima pravo na otpremninu u visini jedne prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku za tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada za poslodavca.

Radnik ima pravo na otpremninu kod odlaska u mirovinu u visini tri prosječne mjesečne plaće isplaćene radniku za tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu zbog stjecanja uvjeta za odlazak u mirovinu.

Otpremnina direktora/ice (nastavno: uprava društva) utvrđuje se Ugovorom o pravima i obvezama direktora.

9.5. Solidarna pomoć

Članak 71.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na solidarnu pomoć najmanje u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak u slijedećim slučajevima:

- smrti radnika,
- smrti supružnika, djeteta i roditelja,
- nastupanja teške invalidnosti kod radnika,
- otklanjanja štetnih posljedica nastalih elementarnim nepogodama na objektima za stanovanje radnika.

Članak 72.

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

- nastanka invalidnosti radnika,
- bolovanja dužeg od 90 dana radi nabavke medicinskih pomagala i pokriva participacije pri kupnji lijekova.

9.6. Darovi za djecu

Članak 73.

Poslodavac će osigurati za djecu radnika do petnaest (15) godina starosti, prigodan dar u vrijeme božićnih i novogodišnjih blagdana u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Novčani iznos iz stavka I. ovog članka, isplaćuje se radniku u mjesecu prosincu za tekuću godinu.

9.7. Božićnica i regres

Članak 74.

Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na prigodne nagrade Božićnicu, Uskrsnicu i pravo na regres zbrojno u visini neoporezivog dijela.

Poslodavac ako je u mogućnosti može na temelju Odluke radniku isplatiti i druge neoporezive primitke propisane Pravilnikom o porezu na dohodak.

Pravo iz stavka I. i II. ovoga članka imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod poslodavca duže od šest mjeseci do dana isplate.

9.8. Isplate na teret rashoda poslovanja

Članak 75.

Radnik za vrijeme službenog puta u zemlji ima pravo na pokriva troškova prijevoza i troškova noćenja u cijelosti i na dnevnicu do visine neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 76.

Dnevnica iz prethodnog članka u punom iznosu obračunat će se za svaka 24 sata provedena na službenom putovanju i za ostatak vremena iznad 12 sati, ako je službeno putovanje trajalo više od 24 sata.

Puni iznos dnevnice isplaćuje se i za službeno putovanje koje je trajalo više od 12, a manje od 24 sata.

Pola dnevnice isplaćuje se radniku ako je na službenom putovanju proveo više od 8 sati, a manje od 12 sati.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju do 8 sati dnevno, ne isplaćuje se dnevnicu, već se priznaju samo troškovi prijevoza.

Članak 77.

Radnik se na službenom putovanju može koristiti samo onim prijevoznim sredstvima koja su izričito određena putnim nalogom.

Članak 78.

Za vrijeme službenog putovanja, radniku se priznaju stvarni troškovi prijevoza sredstvima javnog prometa označenim u putnom nalogu uključujući u te troškove i cijenu koštanja spavaćih kola, odnosno brodske kabine.

Članak 79.

Prije polaska na službeno putovanje radniku se na njegov zahtjev isplaćuje akontacija u približnom iznosu dnevnica i putnih troškova za službeno putovanje označeno u putnom nalogu.

Članak 80.

Nakon povratka sa službenog putovanja radnik je obvezan podnijeti putni obračun u roku od 3 dana.

Članak 81.

Dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo isplaćuju se u visini određenoj Odlukom o visini dnevnica za službeno putovanje sukladno posebnom propisu.

Vrijeme za obračun dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo počinje teći od trenutka prelaska državne granice u odlasku i računa se do trenutka prelaska državne granice u povratku.

Članak 82.

Naknada za odvojeni život od obitelji pripada radniku ako živi odvojeno od svoje uže obitelji.

Naknada za odvojeni život isplatiti će mu se u visini neoprezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Uvjet za stjecanje prava na naknadu za odvojeni život jest, da je ta naknada ugovorena u trenutku sklapanja ugovora o radu.

Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Članak 83.

Poslodavac može radniku priznati pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini od 100% cijene prijevoza javnim prometnim sredstvima ili besplatan prijevoz sredstvima prijevoza koja su u vlasništvu društva.

Pravo na naknadu iz prethodnog stavka nema radnik koji stanuje na udaljenosti jedne autobusne stanice od poslodavca.

Ako radnik za prijevoz na posao i s posla koristi osobno vozilo ima pravo na novčanu naknadu koju bi ostvario da se služio sredstvima javnog prometa.

Članak 84.

Troškovi prijevoza vlastitim automobilom na službenom putovanju i za službene svrhe priznaju se u iznosu do do visine neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 85.

Učenicima i studentima na praksi pripada naknada i to:

- prva godina školovanja 10%
- druga godina školovanja 15%
- treća godina školovanja 20%
- četvrta godina školovanja 25%
- peta godina školovanja 30%

prosječne plaće kod poslodavca iz prethodna tri mjeseca.

Učenici i studenti imaju pravo na troškove prijevoza za dane provedene na praksi.

Obračun i način isplate plaće

Članak 86.

Obračun plaće vrši se jedanput mjesečno i to do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec.

Isplata plaća zaposlenicima vrši se doznakom plaće na tekući račun.

10. Raskid ugovora o radu

10.1. Otkaz ugovora o radu

Članak 87.

Ugovor o radu mogu otkazati i poslodavac i radnik, na način propisan Zakonom o radu.

10.1. a) Redoviti otkaz poslodavca

Članak 88.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja probnom radu).

Članak 89.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

Članak 90.

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

Članak 91.

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

10.1. b) Redoviti otkaz radnika

Članak 92.

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

Kad ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok iznosi najviše mjesec dana, ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore.

10.2. Izvanredni otkaz

Članak 93.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, 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.

Članak 94.

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa smatraju se:

- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi,
- grubo odbijanje izvršavanja obveza iz radnog odnosa,
- konzumiranje alkohola ili opojnih droga za vrijeme radnog vremena ili rad pod utjecajem alkohola ili opojnih droga, s time da se prisustvo alkohola ili droga utvrđuje posebnim uređajima i prema pravilima propisanim propisima o zaštiti na radu,
- uništavanje imovine poslodavca,
- osobito neprimjereno, nepoželjno i grubo ponašanje prema suradnicima i ostalim osobama s kojima radnik redovito u svom radu kontaktira (tučnjava, uznemiravanje i slično).

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

10.3. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 95.

Otkaz 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 ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena rdi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim ili roditeljskim potporama , privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka ozljede na radu ili profesionalne bolesti te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenima Zakonom o radu.

11. Unaprijed određena svota naknade štete

Članak 96.

Ako bi utvrđivanje visine štete koju radnik nanese poslodavcu prouzročilo nerazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti svotu naknade štete.

Štetne radnje iz st. 1. ovog članka i naknade jesu:

1. pojedinačno kraće zakašnjavaње na rad – za svako zakašnjenje – 13,00 EURA
2. prijevremen odlazak s posla – 7,00 EURA
3. unošenje ili ispijanje alkohola ili uzimanje droge u tijeku radnog vremena – 13,00 EURA
4. nedovoljna kvaliteta rada – 30,00 EURA mjesečno

5. iskorištenje neplaćenog dopusta u svrhe što ih nije naveo u zahtjevu za njegovo odobrenje iz čl. 50. i 51. ovog Pravilnika – 150,00 EURA, osim kada nije potrebno da radnik navede razloge za neplaćeni dopust.

12. Odgovornost radnika za ispunjavanje radnih obveza

Članak 97.

U slučaju da radnik krši obveze iz ugovora o radu utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu, poslodavac može pod uvjetima i na način utvrđen zakonom i ugovorom o radu radniku otkazati ugovor o radu.

Članak 98.

Obveza prethodnoga pisanog upozorenja radniku prije davanja otkaza radniku zbog skrivljenog ponašanja ne postoji u slučaju osobito teške povrede iz radnog odnosa, kad uz uvažavanje svih okolnosti i interesa poslodavca i radnika nastavak radnog odnosa nije moguć.

U slučaju događanja činjenice na temelju čega radniku treba dati izvanredni otkaz ugovora o radu, neposredan rukovoditelj radnika ima obvezu bez odgađanja, hitno o tome obavijestiti poslodavca ili osobu koju je poslodavac ovlastio otkazati radniku ugovor o radu.

Članak 99.

Radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom osobito u sljedećim slučajevima:

- neopravdanih izostanka s posla
- učestalog kašnjenja na posao
- tjelesnog napada ili teškog vrijeđanja drugoga radnika ili člana uprave
- skrivljenog ispunjavanja radnih obveza ispod prosjeka
- krađe stvari poslodavca
- unošenja alkohola ili droge na radno mjesto i uzimanje tih opojnih sredstava prije rada i za vrijeme rada u manjoj mjeri.

Članak 100.

Osobito teškom povredom obveza iz ugovora o radu ili u vezi s radnim odnosom smatra se:

- svjesno i/ili namjerno neispunjavanje obveze iz ugovora o radu
- neotpočinjanje s radom dana navedenog u ugovoru o radu
- zloraba bolovanja
- kazneno djelo u vezi s radnim odnosom, osobito ako je radniku određen pritvor
- odbijanje ispunjavanja radnoga zadatka ili naloga rukovoditelja
- učestalo kašnjenje pravila rada i pravila zaštite na radu
- povreda poslovne tajne
- napuštanje posla prije isteka otkaznog roka, kada otkaz daje radnik, a poslodavac se s time ne suglasi
- unošenje i uzimanje alkohola i drugih opojnih sredstava prije i za vrijeme rada
- konkurencija radnika poslodavcu protivno zakonu
- krađa alata, materijala, sirovina i dr. veće vrijednosti te dokumenata poslodavca

- teško vrijeđanje člana uprave, poslodavca ili drugog radnika
- ostale osobito teške povrede ugovora o radu.

Članak 101.

Radniku za kojega se utvrdi da ne može uredno ispunjavati obveze iz ugovora o radu, zbog određenih trajnih osobina ili nesposobnosti, ugovor o radu prestaje osobno uvjetovanim otkazom.

Zbog nemogućnosti radnika da uredno ispunjava obveze iz ugovora o radu iz st. 1. ovog članka, neposredni rukovoditelj radnika obavezan je pisano izvijestiti poslodavca.

Pisano izvješće iz prethodnog stavka mora sadržavati činjenice i dokaze što pokazuju da radnik ne može, odnosno da nije sposoban ispunjavati obveze iz ugovora o radu

13. Prava i obveze radnika i poslodavca

Članak 102.

Poslodavac i radnik obvezni su pridržavati se zakonskih i drugih propisa, odredaba ovog Pravilnika, ugovora o radu te drugih akata što uređuju prava i obveze stranaka ugovora o radu.

Članak 103.

Prije početka rada radniku se omogućuje upoznati propise o radnim odnosima, o zaštiti na radu, te druge akte što uređuju prava i obveze poslodavca i radnika te ga se upoznaje sa sigurnim načinom obavljanja rada, odnosno opasnostima od ozljeda na radu i sa ustrojem rada.

Članak 104.

Kad zahtjeva nužnost ustroja rada, odnosno izvanredne okolnosti kao što su viša sila, požar, iznenadna potreba zamjene nekoga radnika, iznenadno povećanje opsega posla što ga se nije moglo predvidjeti, zastoj u obavljanju određenih poslova i slične izvanredne okolnosti uslijed kojih bi mogla nastati veća šteta poslodavcu, radnik je obavezan obavljati i druge poslove kakvi nisu obuhvaćeni poslovima radnog mjesta na koje je radnik primljen.

Odredba st. 1. ovog članka može se unijeti u pisani sadržaj ugovora o radu.

14. Dostavljanje odluka poslodavca radniku

Članak 105.

Otkaz ugovora o radu i sve druge pisane odluke poslodavca kojima s odlučuje o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa dostavlja se radniku na način propisan ovim Pravilnikom.

Dostava odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima sudske zaštite prava iz radnog odnosa obavlja se neposrednim uručenjem radniku ili preporučenim pismom s povratnicom na posljednju adresu koju je radnik prijavio poslodavcu, a u slučaju odbijanja primitka ili nepoznate adrese isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Protekom roka od pet dana isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostava uredno obavljena.

15. Prijelazne i završne odredbe

Članak 106.

Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na jednak način i prema jednakome postupku u skladu s kojim je donesen.

Članak 107.

Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana njegove objave na oglasnoj ploči poslodavca.

Članak 108.

U slučaju da je neka od odredbi ovog Pravilnika u suprotnosti sa Zakonom ili drugim propisom ili neki odnos nije uređen ovim Pravilnikom, primjenit će se izravno Zakon o radu, odnosno drugi propis.

Članak 109.

Tumačenje ovog Pravilnika daje Poslodavac.

Za poslodavca:

Marija Bakmaz, direktor

Ovaj je Pravilnik objavljen dana

24. 03. 2023. g. na oglasnoj ploči poslodavca i stupa na snagu osmog dana od dana objave, a isitim se stavlja izvan snage Pravilnik o radu i sistematizaciji radnih mjesta od 16. prosinca. 2014. godine sa svim izmjenama i dopunama.