

Na temelju odredbi članka 26. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 93/14) te na temelju članka 27. i 17. Izjave o osnivanju trgovačkog društva Smart RI d.o.o. od dana 16. studenog 2015. godine uz prethodnu suglasnost Nadzornog odbora Društva, Uprava Društva dana 28. veljače 2020., donosi

PRAVILNIK O RADU, ORGANIZCIJI I SISTEMATIZACIJI DRUŠTVA

I. TEMELJNE ODREDBE

Predmet uređenja

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuje se zasnivanje radnog odnosa u Smart RI d.o.o. (u daljnjem tekstu: Društvo), radno vrijeme, odmori i dopusti, prava i obveze iz radnog odnosa, plaće i ostali primici radnika, organizacija, sistematizacija, zaštita života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika, zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, naknada štete, prestanak ugovora o radu i druga pitanja u svezi s radom.

Rodna jednakost

Članak 2.

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

Primjena povoljnijeg prava

Članak 3.

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

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način i uz uvjete propisane zakonom i ovim Pravilnikom zasnovati radni odnos u Društvu.

Odluka o zasnivanju radnog odnosa

Članak 5.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi Uprava Društva temeljem usvojenog godišnjeg plana poslovanja.

Uprava Društva može odlučiti da se oglas za zasnivanje radnog odnosa osim na službenoj mrežnoj stranici Društva objavi i na mrežnoj stranici područnog zavoda za zapošljavanje i/li javnom glasilu.

U odluci o zasnivanju radnog odnosa navodi se i rok za podnošenje prijave, koji ne može biti kraći od tri dana.

Članak 6.

Odluku o izboru kandidata donosi Uprava Društva, u roku od 30 dana od dana isteka roka za podnošenje prijave.

Članak 7.

Svaki prijavljeni kandidat za zasnivanje radnog odnosa mora se obavijestiti o rezultatima postupka u roku od 8 dana od dana donošenja odluke o izboru kandidata.

Prethodna provjera radnih sposobnosti

Članak 8.

Prije donošenja odluke o izboru mogu se provjeriti radne sposobnosti kandidata na način ovisan o sadržaju poslova radnog mjesta (razgovor, testiranje, anketiranje i slično).

Odluku o načinu provođenja postupka izbora te odluku o izboru kandidata donosi Uprava Društva.

Sklapanje ugovora o radu

Članak 9.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Radni odnos zasniva se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti i na određeno vrijeme koje je određeno rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

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

Umjesto odredbi ugovora o trajanju plaćenog godišnjeg odmora, otkaznim rokovima, osnovnoj plaći, dodacima na plaću, razdobljima isplate primanja i trajanja redovitog radnog dana ili tjedna, ugovor može upućivati na odgovarajuće odredbe ovog Pravilnika, i te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 10.

Prije zasnivanja radnog odnosa provjerava se zdravstvena sposobnost kandidata za obavljanje poslova radnog mjesta s posebnim uvjetima rada.

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 1. snosi Društvo.

Prije zasnivanja radnog odnosa kandidat je u obvezi dati izjavu o zdravstvenoj sposobnosti za obavljanje poslova za radno mjesto za koje se s Društvom sklapa ugovor o radu, odnosno o bolesti ili drugoj okolnosti koja bi onemogućila ili bitno omela izvršenje obveza iz Ugovora o radu.

Članak 11.

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

Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u akte Društva kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne stupi na rad na dan utvrđen ugovorom o radu, ugovor se smatra raskinutim po samom zakonu.

Probni rad

Članak 12.

Radnicima koji se na rad primaju na neodređeno vrijeme utvrđuje se probni rad u trajanju od 3 mjeseca.

Radnicima koji se primaju na rad na određeno vrijeme duže od 6 mjeseci utvrđuje se probni rad u trajanju od 2 mjeseca.

Ako je radnik za vrijeme probnog rada iz opravdanog razloga bio odsutan, probni rad može se produžiti za onoliko dana koliko je bio opravdano odsutan.

Probni rad ne utvrđuje se za pripravnike koji se nakon pripravničkog staža primaju u radni odnos na neodređeno vrijeme.

Članak 13.

Za vrijeme probnog rada radnika, ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća glede načina rada i usvojenog znanja.

Probni rad prati i ocjenjuje Uprava Društva ili osoba/e koju za to ovlasti Uprava Društva.

Osoba koja prati i ocjenjuje radnika na probnom radu mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme koji posjeduje radnik na probnom radu.

Ako je ocjena rada radnika koji se nalazi na probnom radu negativna, Uprava Društva donosi odluku o otkazu ugovora o radu. Otkazni rok iznosi sedam dana.

Ako Uprava Društva ne donese odluku o prestanku radnog odnosa u roku do završetka probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Pripravništvo

Članak 14.

Osoba sa završenim obrazovanjem određene stručne spreme i struke, bez radnog staža u struci ili s radnim stažom kraćim od vremena određenog za pripravnički staž, prima se u službu u svojstvu pripravnika.

Članak 15.

Radni odnos s pripravnikom zasniva se na određeno vrijeme.

Pripravnički staž traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

Pripravniku se određuje mentor.

Mentora određuje Uprava Društva. Mentor mora imati najmanje istu stručnu spremu koju posjeduje pripravnik.

Mentor je dužan sačiniti program pripravničkog staža, uvoditi pripravnika u posao te pratiti njegov rad.

Ocjenu rada pripravnika daje mentor, najkasnije osam dana prije prestanka ugovora o radu s pripravnikom.

Po isteku pripravničkog staža, pripravnik koji je dobio pozitivnu ocjenu rada od strane mentora, može se zadržati u radnom odnosu na neodređeno vrijeme ako za istu vrstu poslova za koje se pripravnik osposobljavao postoji potreba, odnosno slobodno radno mjesto.

Članak 16.

Pripravniku koji u toku pripravničkog staža ne pokazuje zanimanje za osposobljavanje i koji svoje radne obveze ne izvršava kvalitetno može prestati radni odnos i prije isteka roka na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme.

Članak 17.

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik ima pravo na plaću u visini 85% plaće radnog mjesta njegove vrste najniže složenosti.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 18.

Društvo može primiti nezaposlenu osobu na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (u daljnjem tekstu: stručno osposobljavanja za rad), korištenjem mjere aktivne politike u zapošljavanju sukladno posebnom propisu.

Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa obavlja se temeljem pisanog ugovora s Upravom Društva.

Osobe iz stavka 1. ovog članka nemaju status radnika.

Na osobe iz stavka 1. ovog članka na odgovarajući način se primjenjuju propisi koji uređuju zaštitu zdravlja i sigurnost na radu i opći propis koji uređuje radne odnose, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

III. OBVEZA OBRAZOVANJA I OSPOSOBLJAVANJA ZA RAD

Stručno usavršavanje

Članak 19.

Radnici su obvezni za vrijeme trajanja radnog odnosa stručno se usavršavati za obavljanje poslova odgovarajuće struke.

U skladu s mogućnostima i potrebama, radnici se mogu stručno usavršavati uz rad putem tečajeva, seminara i drugih odgovarajućih oblika usavršavanja.

Za provedbu stručnog usavršavanja radnika odgovorna je Uprava Društva.

Odluku o upućivanju radnika na stručno usavršavanje donosi Uprava Društva.

IV. RADNO VRIJEME, ODMORI, DOPUSTI

Radno vrijeme i dnevni odmor

Članak 20.

Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se po osam sati na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Redovno dnevno radno vrijeme traje od 8,00 do 16,00 sati.

U redovno radno vrijeme iz stavka 3. ovog članka uključena je i stanka od 30 minuta, koja se koristi u vremenu od 11,00 do 11,30 sati.

Uprava Društva može posebnom odlukom odrediti drugačiji početak i završetak dnevnog radnog vremena te stanke, u skladu sa Zakonom o radu.

Preraspodijeljeno radno vrijeme i prekovremeni rad

Članak 21.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada, odnosno izvršenja hitnih i neodgodivih poslova koji se ne mogu obaviti u redovnom radnom vremenu kao i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe radnici su dužni na zahtjev Uprave Društva raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), te za taj rad imaju pravo na povećanu plaću.

Iznimno, ako narav posla to zahtijeva, Uprava Društva može preraspodijeliti radno vrijeme na način da tijekom jednog razdoblja traje duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog radnog vremena, u skladu s odredbama Zakona o radu.

Preraspodijeljeno radno vrijeme može trajati najduže šest mjeseci u tijeku kalendarske godine, a tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Dnevni i tjedni odmor

Članak 22.

Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 23.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovog članka, može ga koristiti naknadno prema odluci Uprave Društva.

Godišnji odmor

Članak 24.

Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana do najviše 30 radnih dana, s time da radnik s invaliditetom za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Članak 25.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na 20 radnih dana dodaju radni dani po sljedećim kriterijima:

- za svaku navršenu godinu radnog staža jedan radni dan
- roditelju za svako dijete do tri godine života, jedan radni dan.

Navršene godine radnog staža utvrđuju se na dan 31. prosinca kalendarske godine za koju radnik ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani i blagdani.

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

Članak 26.

Pripravnik ima pravo na 20 radnih dana godišnjeg odmora, a pravo na godišnji odmor stječe nakon šest mjeseci pripravničkog staža.

Iznimno, pripravnici s invaliditetom imaju pravo na 24 radna dana godišnjeg odmora.

Članak 27.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora, koji donosi Uprava Društva vodeći računa o potrebi posla i želji radnika.

Plan godišnjeg odmora sadrži ime i prezime radnika, kriterije temeljem kojih se utvrđuje ukupno trajanje godišnjeg odmora i raspored korištenja godišnjeg odmora.

Plan godišnjeg odmora donosi se najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Članak 28.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora Uprava Društva donosi za svakog radnika rješenje kojim utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 24. - 27. ovog Pravilnika, ukupno trajanje i raspored korištenja godišnjeg odmora.

Rješenje iz stavka 1. ovog članka donosi se najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 29.

Radnik može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.

Ako se godišnji odmor koristi u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora mora se iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 30.

Godišnji odmor, odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti, rodiljinog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta, vojne vježbe ili drugog opravdanog razloga, radnik ima pravo iskoristiti do kraja godine u kojoj se vratio na rad, sukladno zakonu.

Članak 31.

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

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne vježbe ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovog članka.

Članak 32.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije stekao pravo na godišnji odmor, jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada
- ako mu radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka iz članka 30. ovog Pravilnika
- ako mu radni odnos prestaje prije 1. srpnja.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu ili mu radni odnos prestaje uz isplatu otpremnine (organizacioni ili osobno uvjetovani razlozi) prije 1. srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

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

Članak 33.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, o čemu je dužan obavijestiti Upravu Društva najmanje jedan dan prije njegova korištenja.

Odgoda i prekid godišnjeg odmora

Članak 34.

Radniku se može dogoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova.

Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenju godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi Uprava Društva.

Radnik kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

O prekidu odnosno nastavku korištenja godišnjeg odmora donosi se rješenje.

Članak 35.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 1. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima iz stavka 2. ovog članka smatraju se stvarni troškovi prijevoza koje je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 36.

U slučaju prekida korištenja godišnjeg odmora zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja), radnik je dužan vratiti se na rad onoga dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo privremene nesposobnosti za rad.

Dio godišnjeg odmora koji nije iskorišten zbog razloga iz stavka 1. ovog članka, radnik će koristiti naknadno u dogovoru s Upravom Društva, o čemu se donosi rješenje.

Iznimno od stavka 2. ovog članka, radnik može po prethodnom odobrenju Uprave Društva nastaviti korištenje godišnjeg odmora koji je prekinuo zbog privremene nesposobnosti za rad, o čemu se donosi rješenje.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 37.

Radniku kojem prestaje radni odnos, a koji nije iskoristio godišnji odmor na koji je stekao pravo ili ga nije iskoristio u cijelosti, ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni godišnji odmor.

Kad rad prestaje zbog smrti radnika, njegovi nasljednici imaju pravo potraživati naknadu za cijeli ili dio godišnjeg odmora na koji je službenik stekao pravo, a nije ga iskoristio.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se sukladno odredbama ovog Pravilnika, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Radnik kojemu je isplaćena naknada iz stavka 1. ovog članka nema pravo na isplatu regresa.

Plaćeni dopust

Članak 38.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 10 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

sklapanje braka.....	5 dana
rođenje djeteta	5 dana
smrt supružnika, djeteta, posvojenika, pastorčeta, roditelja, maćehe, očuha i unuka	5 dana
teška bolest djeteta, posvojenika, pastorčeta, ili roditelja, maćehe, očuha izvan mjesta stanovanja	3 dana
elementarna nepogoda koja je izravno ugrozila živote, odnosno imovinu radnika ili njegove uže obitelji (užu obitelj čine osobe definirane kao uža obitelj zakonom o radu).....	5 dana
selidba.....	2 dana
nastupanje u kulturnim i sportskim priredbama.....	1 dan
kao dobrovoljni davatelj krvi, za svako dobrovoljno davanje krvi.....	2 dana

Iznimno, radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka te za svako dobrovoljno davanje krvi neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

U svrhu prenatalnog pregleda, trudna djelatnica ima pravo na 2 slobodna dana mjesečno, ali je korištenje tog prava dužna najaviti pisanim putem Upravi Društva, dva dana prije zakazanog vremena za prenatalni pregled, te dostaviti dokaz o toj činjenici.

Radnik pravo iz stavka 1. ovog članka alineje 5. ostvaruje na temelju potvrde nadležnog tijela o promjeni prebivališta ili boravišta.

U slučaju dobrovoljnog davanja krvi kao prvi dan plaćenog dopusta uračunava se dan kad je radnik dao krv te prvi slijedeći dan.

Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se subote, nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

Članak 39.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnost iz članka 38. ovoga Pravilnika nastupi u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je bio na bolovanju.

Ako okolnosti iz članka 38. stavak 1. alineja 2. - 4. nastupe u vrijeme kada radnik koristi godišnji odmor, radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće s time da se godišnji odmor prekida, a po prestanku korištenja dopusta uz naknadu plaće, radnik je dužan vratiti se na rad onoga dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta.

Iznimno od stavka 3. ovog članka, radnik može po prethodnom odobrenju Uprave Društva nastaviti koristiti korištenje prekinutog godišnjeg odmora, o čemu se donosi rješenje.

Članak 40.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, radniku se može odobriti do 7 radnih dana plaćenog dopusta.

Članak 41.

Radnik koji je upućen na školovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje ili mu je isto odobreno u skladu s ovim Pravilnikom ima pravo na plaćeni dopust tijekom godine do najviše 10 radnih dana za pripremu i polaganje ispita.

Članak 42.

Rješenje o plaćenom dopustu donosi Uprava Društva temeljem pisanog zahtjeva radnika.

Članak 43.

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

Neplaćeni dopust

Članak 44.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova, iz sljedećih razloga:

- zbog učešća u sportskim i drugim natjecanjima i skupovima,
- zbog učešća u radu udruga,
- zbog stručnog obrazovanja za osobne potrebe,
- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana,
- njege člana uže obitelji,
- liječenja na osobni trošak,
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama,
- zbog drugih osobnih potreba.

Neplaćeni dopust odobrava Uprava Društva.

Iznimno, ako to okolnosti zahtijevaju Uprava Društva može radniku odobriti neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka u trajanju duljem od 30 dana.

Članak 45.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava iz radnog odnosa.

V. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, DOSTOJANSTVA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita života i zdravlja radnika

Članak 46.

Uprava Društva dužna je osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika, poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu te pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Uprava Društva dužna je osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad osoba s invaliditetom u skladu s posebnim propisima.

Članak 47.

Dužnost je svakog radnika brinuti o vlastitoj sigurnosti i o sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada, u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osiguralo Društvo, kao poslodavac.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti svoje radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge zaposlene i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je prema posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 48.

Uprava Društva dužna je zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osigura uvjete u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u kontakt u obavljanju svojih poslova.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 49.

Radnik ima pravo na ulaganje pritužbe vezano za zaštitu dostojanstva.

Članak 50.

Uprava Društva je dužna imenovati osobu koja je, uz nju, ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Uprava Društva odnosno ovlaštena osoba iz stavka 1. ovog članka dužna je najkasnije u roku od osam dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ako Uprava Društva u roku iz stavka 2. ovog članka ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Uprava Društva zaštititi dostojanstvo radnika isti nije dužan dostaviti pritužbu Upravi društva i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Upravu društva u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 3. i 4. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

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

U slučaju spora teret dokazivanja je na Društvu.

Zaštita osobnih podataka

Članak 51.

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

Osobne podatke radnika koji služe u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa te podatke koje o djelatnicima Društva dostavlja drugim tijelima i pravnim osobama kako bi djelatnici mogli ostvariti svoja prava iz radnog odnosa smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Uprava Društva ili osoba koju Uprava Društva za to ovlasti.

Uprava Društva i osoba iz stavka 2. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, mora te podatke trajno čuvati kao povjerljive.

Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

VI. PLAĆE, DODACI NA PLAĆE I DRUGE NAKNADE

Plaće

Članak 52.

Plaća radnika određuje se na način da se osnovica plaće množi s koeficijentom složenosti poslova.

Članak 53.

Osnovica plaće zaposlenika iznosi 5.000,00 kuna bruto.

Dodatak na radni staž

Članak 54.

Radnik ima pravo na dodatak na radni staž za svaku navršenu godinu radnog staža u visini 0,5%.

Obračun i isplata dodatka za navršenu godinu radnog staža primjenjuje se od prvog dana sljedećeg mjeseca.

Pod radnim stažem iz stavka 1. ovog članka podrazumijeva se vrijeme provedeno u radnom odnosu kao i vrijeme obavljanja samostalne djelatnosti, a koje se računa kao mirovinski staž, s time da se staž s osiguranja s povećanim trajanjem (beneficirani staž) uračunava u radni staž samo u stvarnom trajanju.

Ostali dodaci na plaću

Članak 55.

Osnovna plaća radnika, uvećat će se:

- za rad noću 50%
- za prekovremeni rad 50%
- za rad subotom 25%
- za rad nedjeljom, blagdanom, neradnim danom utvrđenim zakonom 35%
- za smjenski rad u drugoj smjeni 10%

Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

Noćni rad podrazumijeva rad radnika u vremenu između 22 sata navečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Prekovremenim radom smatra se svaki sat rada duži od 8 sati dnevno. Vrijednost sata prekovremenog rada radnika utvrđuje se primjenom prosječnog mjesečnog fonda od 174 sata.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan dan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog rada).

Uprava Društva odlučuje da li će radniku odobriti korištenje slobodnih dana s osnova prekovremenog rada ili će mu uvećati osnovnu plaće s osnova prekovremenog rada.

Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut. Rad u drugoj smjeni smatra se rad od 14.00 do 22.00 sata.

Dodatak na plaću za rad u drugoj smjeni iz stavka 7. ovoga članka radnik ostvaruje samo za stvarno odrađene sate u drugoj smjeni.

Ako radnik stalno radi u drugoj smjeni ne radi se o smjenskom radu i nema pravo na dodatak za rad u drugoj smjeni.

Uprava na godišnjoj razini, vodeći se prvenstveno poslovnim rezultatima i financijskim projektcijama, donosi odluku o isplati i iznosu božićnice, regresa za korištenje godišnjeg odmora i godišnje nagrade za doprinos ostvarenju poslovnih ciljeva Društva.

Pravo na plaću radnog mjesta radnika kojeg se zamjenjuje

Članak 56.

Ako radnik, pored poslova i zadaća radnog mjesta na koje je raspoređen, obavlja po nalogu nadređenog poslove i zadaće odsutnog radnika dulje od 30 dana, ima pravo na plaću radnog mjesta čije poslove obavlja ako je za njega povoljnije, a razmjerno obimu i vremenu obavljanja takvih poslova.

Isplata plaće

Članak 57.

Plaća se isplaćuje unatrag, jedanput mjesečno za protekli mjesec, u pravilu najkasnije do 15. u tekućem mjesecu. Od isplate jedne do druge plaće ne može proći više od 40 dana.

Naknada plaće

Članak 58.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u sljedećim slučajevima:

- korištenja godišnjeg odmora
- korištenja plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- obavljanju funkcije člana predstavničkog tijela lokalne ili područne samouprave, odnosno saborskog zastupnika
- stručnog osposobljavanja na koje ga je uputilo Društvo
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran
- izobrazbe za potrebe radničkog vijeća te drugih opravdanih razloga predviđenih zakonom, ovim Pravilnikom ili drugim propisom.

Članak 59.

Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se u visini plaće koju bi radnik ostvario kao da je radio.

Članak 60.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 95% od plaće koju bi primio da je u tom mjesecu radio.

Naknada plaće zbog bolovanja koje se isplaćuje na teret HZZO-a isplaćuje se u visini koju obračunava HZZO.

Naknada plaće u visini 100% iznosa plaće koju bi dobio da je radio pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili pretrpljene ozljede na radu, time da se uzima zadnja ocjena koju je radnik imao prije nastupa slučaja kada ostvaruje pravo na naknadu plaće.

U slučaju bolovanja više od 42 dana zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu radniku pripada naknada u visini 100% iznosa osnovne plaće bez obzira na visinu refundacije naknade od strane HZZO-a. Razliku naknade do 100% iznosa snosi Društvo.

Ozljeda na radu je ona ozljeda radnika nastala na radnom mjestu, redovitom putu od stana do mjesta rada i obratno, na putu poduzetom radi izvršavanja radnih zadataka (službeni put i sl.) i na putu poduzetom radi stupanja na rad, a koja je prouzročena neposrednim i kratkotrajnim mehaničkim, fizikalnim ili kemijskim djelovanjem i koja je uzročno vezana uz obavljanje radnih zadataka.

Ozljedom na radu ne smatra se ona ozljeda radnika koja je nastala nakon napuštanja radnog mjesta zbog obavljanja privatnih poslova.

Otpremnina

Članak 61.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini njegove 3 prosječne mjesečne bruto plaće isplaćene u prethodnoj godini.

Pomoć radniku i obitelji radnika

Članak 62.

Obitelj radnika ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju ili u povodu obavljanja rada, u visini od 5 osnovica i troškove pogreba,
- smrti radnika, u visini od 3 osnovice i troškove pogreba.

Pod troškovima pogreba podrazumijevaju se stvarni troškovi pogreba, ali najviše do visine 2 osnovice.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju smrti supružnika, djeteta, posvojenika, pastorčeta, roditelja, očuha ili maćehe u visini 1 osnovice.

Članak 63.

Radnik ima pravo na pomoć (potporu) po svakoj osnovi, u slučaju:

- bolovanja radnika dužeg od 90 dana, u visini 1 osnovice, jednom godišnje,
- nastanka teške invalidnosti radnika, u visini 2 osnovice,
- nastanka teške invalidnosti djeteta, posvojenika ili supružnika radnika, u visini 1 osnovice,
- za operativne zahvate, liječenje, nabavu lijekova i ortopedskih i drugih pomagala (koji nisu pokriveni osnovnim i dopunskim osiguranjem) uz mišljenje nadležnog liječnika, u visini priloženih računa, ali najviše u visini 1 osnovice, i to jednom godišnje,
- otklanjanja posljedica elementarne nepogode u visini 1 osnovice,
- za rođenje djeteta, u visini 1 osnovice,
- za uzdržavano dijete za koje je odgovarajućim rješenjem nadležnog tijela utvrđeno da se radi o djetetu s posebnim potrebama ili mu je utvrđen invaliditet odnosno tjelesno oštećenje ili je

radniku po tom osnovu utvrđeno pravo da radi s polovicom punog radnog vremena zbog posebne njege djeteta, u visini 1 osnovice, i to jednom godišnje.

Pravo na pomoć (potporu) iz stavka 1. podstavka 1. ovoga članka ima i djelatnica koja se nalazi na bolovanju zbog komplikacija u trudnoći.

Rodiljni dopust ne smatra se bolovanjem.

Teška invalidnost podrazumijeva konačno i nepopravljivo teško pogoršanje zdravstvenog stanja koje ima za posljedicu smanjenje životnih i radnih aktivnosti nakon završenog liječenja, utvrđeno konačnim nalazom i mišljenjem nadležnog tijela medicinskog vještačenja u postupcima ostvarivanja prava iz invalidskog osiguranja ili iz zakona kojim se reguliraju prava hrvatskih branitelja.

Pravo iz stavka 1. podstavka 2. i 3. ovoga članka, radnik ili njegova obitelj može ostvariti jednom u životu za sebe, pojedinog supružnika i radnikovog djeteta, i to u godini u kojoj je invalidnost utvrđena.

Pravo na pomoć iz stavka 1. podstavka 4. ovoga članka, pored radnika, ima i uzdržavano dijete. Pod pojmom "nabava lijekova" podrazumijeva se nabava lijekova koji se nalaze na listi lijekova HZZO-a, a koji nisu pokriveni u cijelosti ili djelomično osnovnim i dopunskim zdravstvenim osiguranjem već ih radnik mora sam platiti. Pod pojmom "nabava lijekova" ne podrazumijeva se nabava raznih vitamina i ostalih preparata i dodataka prehrani.

Službeno putovanje

Članak 64.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Dnevnice za službeno putovanje utvrđuje se u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pozitivnim propisima.

Za vrijeme provedeno na službenom putu od 12 do 24 sata radniku pripada iznos jedne dnevnicke.

Za vrijeme provedeno na službenom putovanju od 8 do 12 sati radniku pripada iznos od ½ dnevnicke.

Pravo na dnevnice iz ovog članka i pravo s osnova prekovremenog rada iz članka 52. ovog Pravilnika međusobno se isključuju.

Terenski dodatak

Članak 65.

Za vrijeme rada izvan sjedišta Društva i izvan mjesta njegova stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koja mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome jesu li radniku osigurani smještaj, prehrana i drugi uvjeti boravka na terenu.

Visina naknade terenskog dodatka isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pozitivnim propisima.

Terenski se dodatak radniku isplaćuje najkasnije posljednji radni dan u mjesecu, za sljedeći mjesec.

Dnevnica i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Naknada za odvojeni život

Članak 66.

Radniku pripada naknada za odvojeni život kada je upućen na rad izvan sjedišta Društva, a obitelj mu trajno boravi u mjestu sjedišta Društva.

Naknada za odvojeni život od obitelji isplaćuje se u visini neoporezivog iznosa, a sukladno pozitivnim propisima.

Naknada troškova prijevoza

Članak 67.

Korištenje privatnog automobila u službene svrhe radniku odobrava Uprava Društva. U tom slučaju naknadit će se troškovi u visini od 2 kn po prijeđenom kilometru, a sukladno pozitivnim propisima.

Naknada za izum i tehničko unaprjeđenje

Članak 68.

Radniku pripada naknada za izum i tehničko unaprjeđenje.

Posebnim ugovorom, zaključenim između radnika i Društva uredit će se ostvarivanje konkretnih prava iz stavka 1. ovog članka.

VII. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Dostava odluka i pravni lijek

Članak 69.

Sva rješenja ili odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti iz radnog odnosa, obvezatno se u pisanom obliku, s obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku dostavljaju radniku.

Protiv rješenja i odluka iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo podnošenja prigovora Upravi Društva u roku od 15 dana od dana primitka rješenja ili odluke.

Uprava Društva dužan je o prigovoru odlučiti u roku od 15 dana od dana njegova primitka.

Otkazni rok

Članak 70.

U slučaju kada radnik daje otkaz, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, osim ako sa Upravom Društva ili osobom koju ona za to ovlasti ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako je to potrebno radi dovršenja neodgodivih poslova ili iz drugih opravdanih razloga, Uprava Društva može u rješenju o prestanku rada, otkazni rok produžiti najviše do tri mjeseca.

Radnik kojem prestaje radni odnos zbog poslovnih, organizacijskih, posebnih potreba rada ili koji po isteku roka na koji je imenovan ne bude ponovno imenovan, ili se ne može rasporediti na druge odgovarajuće poslove i radne zadaće sukladno njegovoj stručnoj spremi i radnom iskustvu, utvrđuje se otkazni rok i to u trajanju od:

- najmanje dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu proveo manje od godinu dana
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu proveo godinu dana
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu proveo dvije godine
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu proveo pet godina
- četiri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu proveo deset godina
- pet mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu proveo petnaest godina
- šest mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu proveo dvadeset i više godina.

Otpremnina u slučaju otkaza

Članak 71.

Radnik kojemu je prestao radni odnos iz razloga navedenih u članku 71. stavku 3. ovog Pravilnika, nakon isteka otkaznog roka ima pravo na otpremninu u visini polovice njegove bruto prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca, za svaku navršenu godinu rada u Društvu.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatit će se radniku posljednjeg dana službe odnosno rada.

Pravo iz stavka 1. ovog članka radnik stječe pod uvjetom da je u radnom odnosu neprekidno najmanje dvije godine u Društvu.

Pravo na otpremninu ne ostvaruje radnik kojem radni odnos prestaje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Otpremnina iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se radniku s isplatom zadnje plaće, a najkasnije u roku od 60 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Zaštita radnika pred mirovinu

Članak 72.

Radniku kojem nedostaje najviše pet godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ne može prestati radni odnos bez osobnog pristanka, osim u slučaju razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Zaštita radnika kojem prijete invalidnost

Članak 73.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Uprava Društva dužna je, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku drugo radno mjesto, čije poslove je on sposoban obavljati, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen.

Uprava Društva dužna je je poslove radnog mjesta prilagoditi radniku iz stavka 1. ovog članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada.

Radniku iz stavka 1. ovog članka, kojem nedostaje najviše 5 godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ima pravo na plaću prema dosadašnjem rješenju o rasporedu na radno mjesto, ako je to za njega povoljnije.

Ako se radnik iz stavka 1. ovog članka ne može rasporediti na druge odgovarajuće poslove shodno preostaloj radnoj sposobnosti, prestaje mu radni odnos uz otkazni rok iz članka 71. stavka 3. te ima pravo na isplatu otpremnine u dvostrukom iznosu iz članka 72. ovoga Pravilnika.

Obveza informiranja

Članak 74.

Uprava Društva će radniku osigurati informacije koje su bitne za socijalni položaj radnika, a posebno:

- odlukama koje utječu na socijalni položaj radnika
- rezultatima rada
- prijedlozima odluka i općih akata kojima se u skladu s ovim Pravilnikom uređuju osnovna
- prava i obveze iz rada.

VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Članak 75.

Ugovor o radu prestaje na način utvrđen Zakonom o radu ili na drugi način sukladno pozitivnim propisima i sklopljenom ugovorom o radu.

Otkaz ugovora o radu

Članak 76.

Ugovor o radu mogu otkazati Društvo i radnik.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Otkaz može biti redoviti ili izvanredni.

Na postupak redovnog ili izvanrednog otkaza primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Dužnost ponude sklapanja ugovora o radu

Članak 77.

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

Ako u roku iz stavka 1. ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje Ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

IX. UNUTARNJA ORGANIZACIJA I SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA

Članak 78.

Unutarnja organizacija i sistematizacija radnih mjesta Društva utvrđena je Prilogom I ovog Pravilnika, koji je sastavni dio ovog Pravilnika.

X. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG PRAVILNIKA

Članak 79.

Za tumačenje odredaba i praćenje primjene ovoga Pravilnika odgovorna je Uprava Društva.

Članak 80.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se i na prava i obveze članova Uprave Društva ako drukčije nije utvrđeno Ugovorom o pravima i obvezama člana Uprave Društva.

XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 81.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način i po postupku za njegovo donošenje.

Članak 82.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom objave na oglasnoj ploči Društva. Danom stupanja na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu, organizaciji i sistematizaciji Društva od dana 18 siječnja 2017. godine.

Rijeka, 28. veljače 2020. godine

Uprava Društva

Član uprave

Smart RI d.o.o.

RIJEKA

OIB: 12031307356

Tina Raguzin

Tina Raguzin