

ARZ-ON d.o.o.

PRAVILNIK O RADU

Zagreb, studeni 2013.

SADRŽAJ

I.	Uvodne odredbe	3
II.	Opće odredbe	3
	Organizacija rada poslodavca.....	3
	Obveza upoznavanja radnika s pravilnicima	4
	Primjena Pravilnika	4
	Temeljne obveze i prava poslodavca i radnika	5
III.	Sklapanje ugovora o radu	5
	Zasnivanje radnog odnosa	5
	Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.....	7
	Ugovor o radu na određeno vrijeme.....	7
	Promjene obveznog sadržaja ugovora o radu	8
IV.	Zaštita zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika	8
	Zaštita i sigurnost na radu	8
	Podaci o radniku	8
	Zaštita privatnosti radnika	11
	Zaštita dostojanstva radnika	11
V.	Postupak zapošljavanja, premještanja, unapređenja, probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad	12
	Postupak zapošljavanja, premještanja i unapređenja	12
	Probni rad	12
	Osposobljavanje pripravnika za samostalan rad	13
VI.	Radno vrijeme, odmori i dopusti	15
	Puno radno vrijeme	15
	Rad u smjenama	15
	Nepuno radno vrijeme	16
	Skraćeno radno vrijeme	16
	Prekovremeni rad	16
	Preraspodjela radnog vremena	17
	Dežurstvo	17
	Evidencija radnog vremena.....	18
	Odmor tijekom rada (stanka)	18
	Pravo na stanku majke koja doji dijete	19
	Dnevni odmor	19
	Tjedni odmor	19
	Godišnji odmor	20
	Plaćeni dopust	22
	Neplaćeni dopust	23
VII.	Plaća i naknade plaće.....	24
	Plaća za imenovane radnike.....	25
	Dodaci na plaću.....	25
	Naknada plaće	26
	Naknada za vrijeme bolovanja	27
	Korekcija plaće –stimulacija	27
	Jednokratni dodaci na plaću	28
	Otpremnina.....	28
	Potpore (solidarna pomoć)	29
	Dnevnica	30
	Terenski dodatak	30
	Naknada za odvojeni život	31
	Jubilarna nagrada.....	31
	Učeničke i studentske naknade.....	31
	Stipendije	32
	Osiguranje radnika	32
	Radničke smart kartice.....	32
	Naknada za trošak prijevoza	32
	Naknada za korištenje privatnog automobila	33
VIII.	Zabrana takmičenja s poslodavcem i obveza čuvanja poslovne tajne.....	33
	Obveza čuvanja poslovne tajne.....	34
IX.	Naknada štete.....	34
X.	Povrede obveza iz radnog odnosa i osobe za nepravilnost	36
	Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa.....	36
	Privremeno udaljavanje radnika s posla (suspenzija).....	37
XI.	Prestanak ugovora o radu.....	37
XII.	Ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa.....	38
	Osobe za nepravilnost.....	38
	Dostava odluka poslodavca.....	38
XIII.	Druga pitanja važna za radnike i poslodavca	39
	Obavješćavanje radnika.....	39
	Pravo zaposlenja na drugim poslovima.....	39
	Godišnji razgovori s radnikom.....	40
XIV.	Prijelazne i završne odredbe	40

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 3 od 43

Na temelju članka 125. i 126. Zakona o radu (NN broj: 149/09, 61/11, 82/12, 73/13), te članka 13. Izjave o osnivanju ARZ-ON-a d.o.o., Zagreb, Koturaška 43 (dalje u tekstu poslodavac), nakon provedenog savjetovanja sa sindikalnim povjerenikom, Uprava Društva donijela je dana 29. studenog godine slijedeći

P R A V I L N I K O R A D U

I. Uvodne odredbe

Članak 1.

(1) Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik), poslodavac uređuje sljedeća pitanja i odnose: dužnost poštivanja pravilnika o radu; obveze poslodavca da pravilnik o radu na prikladan način učini dostupnim radnicima; plaće i naknade; trajanje plaćenog i godišnjeg odmora; trajanje redovitog radnog dana ili tjedna; posebne uvjete za sklapanje ugovora o radu, koje osobne podatke poslodavac može o radniku prikupljati, obrađivati i davati trećim osobama, način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad; korištenje prava na odmor (stanku); tjedni odmor, trajanje i posebno određivanje trajanja godišnjeg odmora te prava na naknadu plaće za vrijeme godišnjeg odmora; plaćeni dopust, osnove i mjerila za isplatu plaće, naknade plaće, naknade štete koju radnik učini poslodavcu, postupak ostvarivanja i zaštite prava radnika iz radnog odnosa kod poslodavca; druga pitanja koja nisu uređena zakonom, Kolektivnim ugovorom i drugim propisima, a tiču se rada i radnih odnosa, te postupak donošenja pravilnika.

(2) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, kao i u svim drugim internim aktima Poslodavca, Odlukama Uprave društva i Nadzornog odbora te ugovorima o radu, a koji imaju rodno značenje, bez obzira na to jesu li korišteni u muškome ili ženskome rodu, obuhvaćaju na jednak način i muški i ženski rod.

Članak 2.

(1) Ako za vrijeme važenja i primjene ovog Pravilnika dođe do izmjene i/ili dopune propisa višeg ranga kojima se pojedino pitanje ili odnos na drukčiji način uređuje i ako je to povoljnije za radnika primijenit će se neposredno taj propis.

(2) U slučaju iz prethodnog stavka Poslodavac je dužan usvojiti izmjene ovog Pravilnika.

Članak 3.

(1) U sadržaj ovog Pravilnika nisu unesene odredbe propisa koje se neposredno primjenjuju (zakona, kolektivnog ugovora i dr.), a odnose se na pitanja i odnose iz ovog Pravilnika. U ostvarivanju pojedinačnih prava i obveza na radu i u svezi s radom navedene odredbe čine pravnu osnovu za pojedinačne odluke poslodavca prema radniku.

II. Opće odredbe

Organizacija rada poslodavca

Članak 4.

(1) Organizacija rada poslodavca uređena je Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu.

(2) Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu propisani zakonom.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 4 od 43

(3) Broj izvršitelja za obavljanje pojedinih poslova i opis poslova pojedinog radnog mjesta određuje poslodavac.

Članak 5.

(1) Poslodavac ima pravo pozivom na ovaj Pravilnik pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, ugovorom o radu i radnim nalogom, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

(2) Poslodavac je ovlašten radnika uputiti i u drugo mjesto rada na teritoriju republike Hrvatske ako to zahtijevaju poslovne potrebe poslodavca i bez potrebe mijenjanja ugovora o radu.

(3) Poslodavac ima pravo privremeno promijeniti mjesto rada na način utvrđen posebnim aktom, koji se donosi na način propisan za donošenje ovog Pravilnika.

(4) Prilikom zasnivanja radnog odnosa poslodavac raspoređuje radnika na mjesto rada na kome će najčešće raditi (stalno ili glavno mjesto rada), a ako će radnik raditi na različitim mjestima onda će ga upoznati s radom, pravima i obvezama obavljanja rada na tim mjestima i dr. U svakom slučaju izdaje mu nalog o privremenoj promjeni mjesta rada.

(5) Poslodavac će posebnim aktom urediti način obavljanja rada ako on nije uređen propisom heteronomne naravi.

(6) Poslodavac će posebnim aktom urediti uvjete rada koji radniku jamče nesmetan samostalan rad siguran za njega, za druge radnike i za sredstva rada. Pravila zaštite te prava, obveze i odgovornosti poslodavca i radnika donose se sukladno zakonu i posebnim propisima o zaštiti na radu.

(7) Radnik je dužan pridržavati se posebnih obavijesti i pisanih uputa poslodavca o zaštiti na radu, kao i propisa koje donosi pravna osoba u kojoj radnik obavlja poslove po radnom nalogu.

Obveza upoznavanja radnika s pravilnicima

Članak 6.

(1) Prije stupanja radnika na rad poslodavac mora omogućiti radniku da se upozna sa svim propisima o radnim odnosima, s organizacijom rada i zaštitom na radu.

(2) Upoznavanje provodi neposredno poslodavac ili osoba koju on odredi, odnosno neposredno nadređeni rukovodilac radnika, kao i kod pravne osobe u kojoj se posao realizira.

(3) Propisi o zaštiti na radu, Kolektivni ugovor i ovaj Pravilnik nalaze se u svakoj ustrojstvenoj jedinici i kod sindikalnih povjerenika, odnosno u prostorijama radničkog vijeća ako je isto utemeljeno kod poslodavca .

(4) Akte iz ovog članka neposredni rukovoditelji moraju učiniti dostupnim svim radnicima te im moraju biti dostupni u svakom trenutku, a oglašavaju se na oglasnim pločama poslodavca na mjestima gdje se objavljuju pisane obavijesti poslodavca i služe samo za interne potrebe, te su objavljeni i preko interne računalne mreže poslodavca.

Primjena Pravilnika

Članak 7.

(1) Ovaj Pravilnik primjenjuje se neposredno na sve radnike, osim ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 5 od 43

(2) Odredbe ovog Pravilnika ne primjenjuju se na predsjednika i članove Uprave poslodavca. Odredbe ovog Pravilnika o radnom vremenu, stanci te o dnevnom i tjednom odmoru ne primjenjuju se na radnike koji su kao rukovodeće osoblje pravilima poslodavca ovlašteni voditi poslove poslodavca i koji samostalno donose odluke o organizaciji rada i poslovanja poslodavca, a što se utvrđuje ugovorom o radu.

(3) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Temeljne obveze i prava poslodavca i radnika

Članak 8.

(1) Radnik je dužan ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno, stručno i na vrijeme pridržavajući se pri tome uputa dobivenih od svojih rukovoditelja i s tim u svezi izvršavati njihove naloge, izvršavati u cijelosti i sve druge obveze koje ima prema poslodavcu i uopće, u odnosima prema poslodavcu postupati savjesno, podatke koje sazna prilikom obavljanja tih poslova čuvati kao poslovnu tajnu, pažljivo i racionalno se koristiti sredstvima rada, brinuti se o imovini poslodavca te s tim u svezi poduzimati sve što je potrebno da se spriječi nastanak štete na imovini poslodavca, odnosno da se učinjena šteta naknadi, u radnim prostorijama poslodavca ponašati se tako da ne krši pravila unutarnjeg reda i u svemu postupati u skladu sa zakonom, drugim propisima i aktima poslodavca, posebice Etičkom kodeksu poslodavca, te suzdržavati se svakog ponašanja koje bi moglo štetiti ugledu poslodavca.

(2) Na ustavu i zakonu osnovan nalog, u smislu stavka 1. ovoga članka, smatra se svaki izričaj rukovodnog osoblja poslodavca, neovisno o tome u kakvoj formi je iskazan (usmeno ili pisano) i kako se zove (odluka, obavijest, uputa, okružnica, nalog ili slično) kojom se radnika obvezuje da u svezi s poslom, sukladno ugovoru o radu, nešto učini ili da se suzdrži od činjenja.

(3) Postupanje radnika suprotno odredbi stavka 1. ovoga članka, kao i izdavanje nezakonitog naloga predstavlja kršenje obveza iz radnog odnosa zbog kojeg poslodavac ima opravdani razlog radniku otkazati ugovor o radu.

Članak 9.

(1) Poslodavac je dužan ovim Pravilnikom i ugovorom o radu preuzete obveze izvršavati u cijelosti i na vrijeme, u odnosu prema radnicima postupati u skladu sa Zakonom i drugim propisima, u korištenju svojim pravima voditi računa o dostojanstvu radnika, u okviru svojih materijalnih mogućnosti, poduzimati aktivnosti radi unapređenja uvjeta rada radnika te, kada je to u obostranom interesu, omogućiti radnicima stručno usavršavanje i napredovanje u poslu.

III. Sklapanje ugovora o radu

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 10.

(1) Radni odnos kod poslodavca se zasniva sklapanjem ugovora o radu na neodređeno ili na određeno vrijeme.

(2) Postupak zasnivanja radnog odnosa s novim radnicima, poslodavac utvrđuje posebnim procedurama.

Članak 11.

Ovaj Pravilnik o radu (nulta verzija) usvojen je _____ 2013. godine. Izvorni primjerci čuvaju se u Uredu uprave i ustrojstvenoj jedinici nadležnoj za kvalitetu i standardizaciju. Lista važećih internih akata ARZ-ON-a d.o.o. obnavlja se svakog 15. u mjesecu. Odgovornost je korisnika ovog Pravilnika provjeriti u Listi važećih internih akata posjeduje li zadnju reviziju dokumenta.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 6 od 43

(1) Najniža dobna granica za obavljanje svih poslova iz djelatnosti poslodavca je navršenih 18 godina života.

Članak 12.

(1) Poslodavac će zaključiti ugovor o radu s radnikom koji ispunjava posebne uvjete utvrđene zakonom, drugim propisom, te opisom poslova pojedinog radnog mjesta koji je sastavni dio akta o organizaciji poslodavca.

(2) Za svako radno mjesto poslodavac utvrđuje posebne uvjete za sklapanje ugovora o radu, a odnose se na: stupanj i smjer obrazovanja, radno iskustvo, posebna specijalistička znanja, sposobnosti i vještine radnika, ispite, određeno zdravstveno stanje, formalne dozvole, kompetencije i sl., ako ovi nisu utvrđeni na drugi način prema stavku 1. ovoga članka.

(3) Posebni uvjeti ne mogu se utvrđivati za pojedini slučaj (ad hoc).

(4) Radnik s kojim se sklapa ugovor o radu mora ispunjavati uvjete za obavljanje poslova koji su utvrđeni opisom poslova pojedinog radnog mjesta.

(5) Poslodavac ne može zaključiti ugovor o radu s radnikom koji ne ispunjava uvjete propisane zakonom i propisima donesenim na temelju zakona ili opisom poslova pojedinog radnog mjesta.

(6) Iznimno, već zaposleni radnik može se unaprijediti na radno mjesto za jedan stupanj više stručne spreme, ako ima najmanje 5 (pet) godina radnog iskustva na odgovarajućim poslovima i sveukupno radno iskustvo najmanje 10 (deset) godina te ispunjava ostale uvjete za radno mjesto na koje se unapređuje, s time da se ova iznimka može koristiti samo jedanput i da radnik može biti raspoređen na radno mjesto s najnižim koeficijentom u odnosu na radna mjesta s jednim stupnjem više stručne spreme od one koju radnik ima, a koji postupak poslodavac utvrđuje posebnim pravilima.

(7) Neovisno o odredbama ovog Pravilnika, zatečeni radnici koji imaju za jedan stupanj stručnu spremu nižu od stručne spreme koja je propisana za radno mjesto na kojem su zatečeni na dan stupanja na snagu ovog Pravilnika, mogu biti raspoređeni na radnim mjestima koji odgovaraju poslovima radnog mjesta na kojem su zatečeni.

(8) Radnici zatečeni na dan stupanja na snagu ovog Pravilnika sa strukom različitom od struke utvrđene opisom poslova radnog mjesta i/ili posebnim uvjetima, mogu biti raspoređeni na tim radnim mjestima ili se mogu rasporediti na radna mjesta koja odgovaraju poslovima radnog mjesta na kojem su zatečeni.

Članak 13.

(1) Prije sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

(2) Kada je uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta zdravstvena sposobnost, radnik je obavezan nadležnom liječniku dostaviti cjelokupnu zdravstvenu dokumentaciju i istinito ga izvijestiti o bolestima koje mogu biti od utjecaja za nesmetano obavljanje poslova.

(3) Prije sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan poslodavcu dostaviti podatke o njegovoj stručnoj spremi, posebnim specijalističkim znanjima i vještinama, radnom iskustvu te druge podatke koje poslodavac od njega zatraži.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 7 od 43

(4) Neistinite izjave odnosno podaci o činjenicama iz stavka 1., 2. i 3. ovoga članka, predstavljaju opravdani razlog zbog kojeg poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu bez prava poštivanja propisanog odnosno ugovorenog otkaznog roka, a radnik nema pravo ni na otpremninu.

(5) Poslodavac može prije sklapanja ugovora o radu i tijekom radnog odnosa zatražiti od nadležnih tijela i institucija provjere činjenica iz stavka 1., 2. i 3. ovoga članka, kao i provesti testiranja kandidata i radnika o znanjima, vještinama, kompetencijama i dr.

Članak 14.

(1) Ugovor o radu u ime poslodavca zaključuje Uprave poslodavca ili osoba koju za to Uprava ovlasti posebnom punomoći.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 15.

(1) Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme radi obavljanja poslova radnog mjesta utvrđenog u tom ugovoru.

(2) Radnim nalogom čelnik ustrojstvene jedinice može radnika obvezati da, ako se za to ukaže potreba, obavlja poslove drugog radnog mjesta u okviru njegove stručne spreme, a i poslove radnog mjesta za koje je utvrđena niža stručna sprema od one koja se traži za obavljanje poslova iz stavka 1. ovog članka, s time da se mora raditi o srodnim poslovima, te da takvo obavljanje poslova može trajati najduže tri (3) mjeseca tijekom dvanaest (12) mjeseci.

(3) Poslodavac i radnik mogu se sporazumjeti da se rok iz stavka 2. ovog članka produlji.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 16.

(1) Poslodavac će s radnikom sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme u slučaju kada je prestanak radnog odnosa unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, kao primjerice u slučajevima:

- uvođenja novih tehnologija rada,
- organizacijskih promjena,
- promjena u obavljanju djelatnosti,
- poremećaja u poslovanju.

(3) Ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju dužem od tri (3) godine može se sklopiti u slučajevima utvrđenim zakonom i Kolektivnim ugovorom, primjerice:

- kada se zasniva radni odnos s novim radnikom za obavljanje poslova na kojima je radniku otkazan ugovor o radu, a povodom kojeg se vodi sudski spor.

(4) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena, odnosno prestankom postojanja razloga radi kojih je sklopljen.

(5) Poslodavac može s radnikom s kojim ima sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme sklopiti dodatak ugovora o radu ili ugovor o radu na određeno vrijeme za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je radnik imenovan posebnom odlukom Uprave društva, s time da radnik ima zasnovan radni odnos na neodređeno vrijeme. Po isteku mandata ili po opozivu radnik nastavlja obavljati poslove iz ugovora o radu

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 8 od 43

na neodređeno vrijeme, odnosno poslodavac će mu ponuditi ugovor o radu na neodređeno vrijeme za poslove sukladne njegovom zvanju, stručnoj spremi i sposobnostima.

(6) Poslodavac može sklopiti sporazum s agencijom za privremeno zapošljavanje o ustupanju radnika za privremeno obavljanje poslova.

Promjene obveznog sadržaja ugovora o radu

Članak 17.

(1) Ugovor o radu može se izmijeniti uz suglasnost radnika, osobito ali ne isključivo u slučaju:

- potrebe procesa i organizacije rada,
- kada se tijekom radnog vijeka radnika smanji njegova radna sposobnost zbog godina starosti, povrede na radu, radnog invaliditeta, ratnog invaliditeta, profesionalnih i ostalih bolesti, te drugih razloga koji se utvrđuju posebnim propisima ili općim aktima,
- zahtjeva radnika iz obiteljskih ili drugih opravdanih razloga.

IV. Zaštita zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 18.

(1) Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnost radnika na radu, a osobito: održavati strojeve, uređaje, opremu, alate, i ostala sredstva rada u ispravnom stanju, osigurati radni okoliš sukladno propisima, obavještavati radnike o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

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

Članak 19.

(1) Radi ostvarivanja zaštite i sigurnosti Društvu je dužno ustrojiti odgovarajuće službe te njihov ustroj, broj i način izbora odnosno imenovanje povjerenika zaštite na radu urediti posebnim pravilnikom o zaštiti na radu.

Podaci o radniku

Članak 20.

(1) Ovim Pravilnikom određuju se podaci koje će poslodavac prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećima osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom radnika, u skladu s pravilnikom nadležnog ministra.

(2) Pod podacima iz prednjeg stavka smatrat će se podaci koje je poslodavac obavezan u svojim evidencijama voditi sukladno posebnom propisu kao i podaci: o dosadašnjem zaposlenju i trajanju radnog odnosa, o plaći i drugim primanjima, o nesrećama na radu, o vremenu privremene nezaposlenosti, o radu u inozemstvu, o korištenju prava iz zdravstvenog i mirovinsko-invalidskog osiguranja (i za članove obitelji koje radnik uzdržava), o adresi stanovanja (prebivalište/boravište), školskoj spremi, specijalizaciji, te prijavljenim patentima i autorskim djelima i posebnim uvjetima koje mora ispunjavati radnik.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 9 od 43

(3) Podatke iz prednjeg stavka prikuplja poslodavac neposredno ili osoba koju on za te potrebe odredi pisanom odlukom i vodi ih u svojim evidencijama, o čemu radnik mora biti upoznat.

(4) Evidencije o radnicima poslodavac je obavezan čuvati kao dokumente trajne vrijednosti.

(5) Za zasnivanje radnog odnosa poslodavac ne smije od radnika tražiti podatke koji s time nisu u neposrednoj vezi.

(6) Osim evidencija o radnicima poslodavac je obavezan voditi podatke o

- radnicima koje mu je ustupila agencija,
- osobama koje se kod poslodavca nalaze na stručnom osposobljavanju za rad,
- redovitim studentima koji kod poslodavca rade posredstvom ovlaštenih studentskih centara,
- redovitim učenicima koji kod njega rade posredstvom ovlaštenih srednjoškolskih ustanova,
- redovitim učenicima ustanova za strukovno obrazovanje koji kod poslodavca pohađaju praktičnu nastavu.

Članak 21.

(1) Poslodavac prikuplja, obrađuje, koristi sljedeće osobne podatke o radnicima:

- ime i prezime,
- ime roditelja,
- osobni identifikacijski broj građana (OIB)
- dan, mjesec, godina, mjesto i država rođenja,
- spol,
- adrese prebivališta i boravišta,
- stupanj obrazovanja, usmjerenje i zvanje stečeno školovanjem,
- podaci o invalidnosti, neposrednoj opasnosti od nastanka invalidnosti, profesionalnoj nesposobnosti za rad, tjelesnim oštećenjima,
- fond radnih sati i korištenje radnog vremena,
- broj pod kojim se vodi u fondu mirovinskog osiguranja,
- broj pod kojim se vodi u fondu zdravstvenog osiguranja,
- članovima obitelji radnika koji su preko njega zdravstveno osigurani ili koji su kao uzdržavane osobe prijavljeni na poreznoj kartici radnika,,
- zaposlenju kod drugog poslodavca i raniji radnopravni status,
- radni staž (sveukupan, ukupan kod poslodavca),
- datum početka rada u prednicima poslodavca,
- datum zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca,
- radno mjesto radnika i poslovi koje obavlja (ovlasti i odgovornosti),
- mjesto rada,
- je li ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme,
- status iz članka 35. Zakona o pravima hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata i članova njihovih obitelji (NN 174/04, 92/05, 107/07 i 65/09),
- izrečenim mjerama radi povrede obveza iz radnog odnosa,
- godišnjim ocjenama radnika,
- datum prestanka radnog odnosa,
- razlog prestanka radnog odnosa,
- podaci propisani Zakonom o porezu na dohodak,
- podaci vezani za obračun doprinosa prema Zakonu o mirovinskom osiguranju,
- podaci o obustavama od plaća temeljem ovršnih isprava, administrativnim zabranama ili na zahtjev radnika,

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 10 od 43

- podatke neophodne za isplatu plaća i naknada plaća,
- podatke neophodne za isplatu naknade za prijevoz,
- podaci o plaći,
- podaci o nesreći na radu,
- podaci o radu na poslovima s posebnim uvjetima rada,
- potrebnim zdravstvenim kontrolnim pregledima,
- potrebnim periodičnim provjerama stručne osposobljenosti,
- podaci o osposobljenosti radnika u području zaštite na radu i zaštite od požara.

(2) Osim podataka navedenih u prethodnom stavku poslodavac će prikupljati i druge podatke o radniku, a koje je poslodavac obavezan prikupljati sukladno drugim propisima.

(3) Podatke iz prethodnog stavka ovoga članka, poslodavac može koristiti radi izrade raznih statističkih obrada o radnicima.

(4) Poslodavac prikuplja osobne podatke radnika i korištenjem video nadzora koji je dio sustava tehničke zaštite.

Članak 22.

(1) Radnici su obvezatni dostaviti poslodavcu sve svoje osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama iz područja rada i radnih odnosa, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun plaća, poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i ostale podatke koje poslodavac prikuplja sukladno odredbama ovog Pravilnika ili drugih propisa.

(2) Radnici su obvezatni svaku promjenu njihovih osobnih podataka dostaviti poslodavcu za evidenciju iz područja radnih odnosa u roku od 7 dana od dana nastanka promjene.

(3) Poslodavac evidenciju opisanu u prethodnim stavcima ovoga članka vodi u elektroničkom obliku i dokumentiranom obliku u dosjeu radnika, koji su posebno tehnološki, odnosno mehanički zaštićeni od neovlaštenog korištenja.

(4) Radnici koji ne dostave ili dostave ne istinite osobne podatke, snose štetne posljedice koje proizađu uslijed tog propusta, odnosno ne činjenja ili činjenja, uključujući i štetne posljedice koje poslodavac snosi uslijed toga.

Članak 23.

(1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno odredbama Zakona o radu ili drugog zakona ili ako je to potrebno zbog ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

(2) Poslodavac prikuplja, obrađuje i koristi osobne podatke radnika u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom temeljem Zakona o radu i u svrhu zaštite imovine poslodavca i imovine radnika, a za što radnik daje svoju pisanu suglasnost potpisom ugovora o radu.

(3) Poslodavac prikuplja i obrađuje osobne podatke korištenjem video nadzora u svrhe navedene u st. 2. ovog članka, a što se detaljno uređuje pravilnikom o postupcima i mjerama pri obradi osobnih podataka radnika prikupljenih video nadzorom.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 11 od 43

(4) Sustav video nadzora bilježi podatke izgleda i kretanja osoba na ulaznim i izlaznim vratima, te ulaznom prostoru i hodnicima poslovnih objekata poslodavca, podatke u procesu naplate cestarine kao što su naplatna kućica i naplatna postaja, prozor i pult za komunikaciju s korisnikom, blagajna i mjesto za odlaganje novčanih sredstava te pojedini dijelovi autoceste kao što su tuneli, nadvožnjaci, podvožnjaci, mostovi, čvorišta i specifična mjesta na trasi autoceste.

(5) Radnikovi osobni podaci mogu se dostavljati trećim osobama po sili zakona ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, a u ostalim slučajevima samo uz izričitu suglasnost radnika.

(6) Osobni podaci koje poslodavac prikuplja i obrađuje moraju biti bitni za postizanje utvrđene svrhe i ne smiju se prikupljati u opsegu većem nego što je to nužno da bi se ta svrha postigla.

(7) Prostori koji su pod video nadzorom vidno su označeni naljepnicom da je prostor pod video nadzorom.

(8) Ovlaštenje za uvid u osobne podatke odnosno za uvid u sadržaj nastao korištenjem video nadzora ima Uprava društva i osobe koje Uprava društva ovlasti za to sukladno Zakonu o zaštiti osobnih podataka, kao i osobe koje su na to ovlaštene zakonom.

(9) Radnici koji su ovlašteni prikupljati, obrađivati te koristiti osobne podatke, dužni su postupati sukladno pozitivnim pravnim propisima o zaštiti osobnih podataka i privatnosti radnika te u skladu s općim i posebnim aktima poslodavca.

(10) Osobni podaci radnika (evidencija) prikupljaju se danom zasnivanja radnog odnosa i predstavljaju dokumentaciju trajne vrijednosti koja se čuva temeljem Pravilnika o zaštiti arhivskog i registraturnog gradiva.

(11) Podaci prikupljeni korištenjem sustava video nadzora čuvaju se najduže 90 dana, a nakon proteka tog roka video zapis i sigurnosne kopije brišu se iz arhive zbirke osobnih podataka prikupljenih video nadzorom.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 24.

(1) Radnik ima pravo na zaštitu privatnosti glede njegovih osobnih podataka koje se dostavljaju trećim osobama.

(2) Poslodavac imenuje osobu, odnosno radnika kao službenika za zaštitu osobnih podataka koja je ovlaštena nadzirati je li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu s pozitivnim pravnim propisima.

(3) Odluka o imenovanju osobe iz prethodnog stavka ovoga članka, ističe se na oglasnim pločama poslodavca te dostavlja u Agenciju za zaštitu osobnih podataka radi uvrštenja u Registar službenika za zaštitu osobnih podataka .

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 25.

(1) Radnik ima pravo na zaštitu svoga dostojanstva.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 12 od 43

(2) Poslodavac se obvezuje osigurati radnicima uvjete rada tako da za vrijeme obavljanja svakodnevnog posla ne budu izloženi diskriminaciji, uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju svojih nadređenih, drugih radnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

(3) Diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa, te je opravdan razlog za otkaz ugovora o radu uslijed skrivljenog ponašanja.

Članak 26.

(1) Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika uređuju se posebnim pravilnikom poslodavca.

Članak 27.

(1) Poslodavac imenuje dva radnika jednu žensku i jednu mušku osobu koji su osim njega ovlašteni primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

V. Postupak zapošljavanja, premještaja, unapređenja, probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad

Postupak zapošljavanja, premještaja i unapređenja

Članak 28.

(1) Poslodavac će kod popune potrebnih sistematiziranih a nepopunjenih radnih mjesta zapošljivati radnike putem javnog natječaja, ukoliko se prethodnim internim oglasom ne uspiju popuniti ta radna mjesta.

(2) Javni natječaji objavljuju se na mrežnoj stranici poslodavca, a provode se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje ili objavom u dnevnim novinama.

(3) Poslodavac može unaprijediti radnika, koji zbog svog višegodišnjeg radnog iskustva, zalaganja te boljeg poznavanja poslovnog procesa, prema procjeni rukovoditelja može izvršavati složenije radne zadatke, s time da se to unapređenje temelji na strukturiranom godišnjem planu popunjavanja radnih mjesta, koji donosi Uprava društva.

(4) Poslodavac postupovnim pravilima pobliže propisuje uvjete, postupak i način provođenja javnih natječaja i internih oglasa te unapređenja radnika.

Članak 29.

(1) Poslodavac može utvrditi obvezu prethodne provjere sposobnosti, znanja, vještina i kompetencija radnika za obavljanje pojedinih poslova te način provjere.

Probni rad

Članak 30.

(1) U ugovoru o radu, kod radnika koji se prvi put zapošljava u Društvu kao i kod radnika koji mijenja radno mjesto u Društvu može se ugovoriti probni rad.

(2) Poslodavac utvrđuje trajanje probnog rada ovisno o stručnoj spremi i posebnostima radnog mjesta na koje se radnik raspoređuje, a za pojedini stupanj stručne spreme utvrđuje se u trajanju:

- do 6 mjeseci za poslove za koje se traži viša ili visoka stručna sprema odnosno s time izjednačen stupanj obrazovanja;
- do 5 mjeseci za poslove za koje se traži srednje obrazovanje u trajanju od najmanje 4 godine;

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 13 od 43

- do 4 mjeseca za poslove za koje se traži srednje obrazovanje u trajanju kraćem od 4 godine;
- do 3 mjeseca za sve ostale poslove.

(3) Ako se radni odnos zasniva na određeno vrijeme koje traje kraće od trajanja probnog rada predviđenog za te poslove, probni rad ugovara se u trajanju najmanje polovine trajanja radnog odnosa.

(4) Probni rad može se iznimno produžiti zbog objektivnih razloga za onoliko vremena koliko je radnik bio opravdano odsutan, ako je bio odsutan najmanje deset dana.

(5) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi sedam (7) dana.

(6) Rad radnika, s kojim je ugovoren probni rad, prati se kroz evidenciju praćenja rada radnika na probnom radu te se donosi ocjena o uspješnosti probnog rada radnika.

Članak 31.

(1) Poslodavac će donijeti odluku o otkazu ugovora o radu, uz poštivanje otkaznog roka iz članka 30. st. 5. ovog Pravilnika, ako se tijekom probnog rada ocijeni:

- da radnikove stručne i/ili ostale radne sposobnosti i/ili ponašanje radnika ne udovoljavaju uvjetima za obavljanje poslova za koje je sklopljen ugovor o radu;
- da radnik ne postupa sukladno opisu poslova radnog mjesta, dobivenim uputama ili pravilima rada;
- ili na bilo koji drugi način krši odredbe ovog Pravilnika ili drugih akata poslodavca.

(2) Odluku o otkazu ugovora o radu poslodavac može donijeti i tijekom probnog rada.

(3) Odluka iz prethodnog stavka ovoga članka mora biti dostavljena radniku najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Osposobljavanje pripravnika za samostalan rad

Članak 32.

(1) S osobom koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala (pripravnik) poslodavac sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme na radno mjesto pripravnik.

(2) Na poslove s posebnim uvjetima rada poslodavac može zaposliti pripravnika samo pod uvjetom ako može osigurati nadzor rada pripravnika na tim poslovima.

(3) Pripravnik na poslovima s posebnim uvjetima rada ne smije se rasporediti na poslove obavljanja u hitnim intervencijama odnosno poslove koji bi mogli ugroziti zdravlje i život pripravnika, drugih radnika Društva te korisnika autocesta.

(4) Raspoređivanje pripravnika protivno prethodnom stavku ovoga članka predstavlja tešku povredu obveze radne obveze.

(5) U smislu ovog Pravilnika, pripravnik je, osim osobe koja se prvi puta zapošljava u zanimanju za koje se školovala, i osoba koja je bila zaposlena u zanimanju za koje se školovala, ali koja radeći u tom zanimanju nije provela onoliko vremena koliko je aktima poslodavca propisano da u tom zanimanju kod njega traje pripravnički staž.

(6) Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 14 od 43

(7) Pripravnik nije odgovoran za pogreške u radu ako posao obavlja na način utvrđen programom, odnosno po uputama mentora i članova Povjerenstva iz članka 34. ovog Pravilnika.

(8) U ugovoru o radu navodi se organizaciona jedinica u kojoj će pripravnik provesti pripravnički staž, a kod radnog mjesta upisuje se samo PRIPRAVNIK i (npr: dipl.ing.građ., dipl.oec., dipl.iur., knjigovođa, administrativni referent, ophodar i sl.).

(9) Pripravnik obavlja poslove i zadatke nesamostalno i pod nadzorom osobe koju odredi poslodavac.

Članak 33.

(1) Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže godinu dana, a različit je u odnosu na stupanj stručnog obrazovanja pripravnika i to:

- najviše 12 mjeseci za pripravnika koji ima visoku spremu ili s time izjednačen stupanj obrazovanja,
- najviše 9 mjeseci za pripravnika koji ima višu spremu ili s time izjednačen stupanj obrazovanja,
- najviše 6 mjeseci za pripravnika koji ima srednju ili nižu spremu.

(2) Pripravnički staž osobe iz članka 32. stavak 5. ovog Pravilnika traje onoliko vremena koliko je potrebno da se zajedno s dosadašnjim stažem ostvari dužina pripravničkog staža utvrđena u stavku 1. ovog članka.

(3) Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku se plaća obračunava prema osnovnom koeficijentu kako slijedi:

- 3,20, pripravniku koji ima visoku spremu ili s time izjednačen stupanj obrazovanja;
- 2,90, pripravniku koji ima višu spremu ili s time izjednačen stupanj obrazovanja;
- pripravniku koji ima srednju ili nižu spremu 80% osnovnog koeficijenta radnog mjesta za koje se radnik osposobljava

Članak 34.

(1) Proveru znanja i osposobljenosti pripravnika za samostalan rad provodi povjerenstvo sastavljeno od mentora i dva člana kao stručne osobe.

(2) Osposobljavanje pripravnika vrši se prema programu koji obavezno sadrži:

- upoznavanje s poslovima za čije je obavljanje s pripravnikom sklopljen ugovor o radu;
- upoznavanje s unutarnjim ustrojem Društva;
- upoznavanje s propisima o radnim odnosima i zaštiti na radu;
- upoznavanje stručne literature potrebne za obavljanje poslova.

(3) Sadržaj i način polaganja pripravničkog ispita, obveza donošenja i sadržaj programa osposobljavanja pripravnika, te druga pitanja u svezi s osposobljavanjem pripravnika za samostalan rad uređuju se posebnom odlukom poslodavca.

Članak 35.

(1) Mentora i stručne osobe iz prethodnog članka pripravniku imenuje čelnik ustrojstvene jedinice u kojem pripravnik zasniva radni odnos.

Za mentora i stručne osobe mogu biti imenovane samo osobe koje rade na istim ili sličnim poslovima za koje se pripravnik osposobljava.

Članak 36.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 15 od 43

(1) Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s posla ako je ukupna odsutnost trajala dulje od 30 dana.

Članak 37.

(1) Povjerenstvo iz članka 35. dužno je najkasnije petnaest dana prije završetka pripravničkog staža pisano izvijestiti osobu koja ih je imenovala i pripravnika o znanju i osposobljenosti pripravnika za samostalni rad.

Članak 38.

(1) Ako za to postoji potreba posla i samo ako je pripravnik tijekom pripravničkog staža pokazao izuzetno zalaganje, čelnik ustrojstvene jedinice u kojoj je pripravnik obavljao pripravnički staž može predložiti da se s pripravnikom zasnuje radni odnos.

VI. Radno vrijeme, odmori i dopusti

Puno radno vrijeme

Članak 39.

(1) Puno radno vrijeme uključujući i dnevni odmor (stanka) iznosi 40 sati tjedno.

(2) Tjedno radno vrijeme u pravilu je raspoređeno u 5 radnih dana.

(3) Na poslovima koji se zbog osiguranja nesmetanog procesa rada organiziraju u smjenama, puno ili nepuno radno vrijeme utvrđuje se kao prosječno tjedno radno vrijeme na način kako je to utvrđeno Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Članak 40.

(1) Poslodavac pisanom odlukom utvrđuje početak i završetak radnog vremena te raspored smjena, preraspodjelu, ako isti nije utvrđen Kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu, odnosno kada je u navedenim općim aktima utvrđeno suprotno zakonskim ili drugim propisima. Raspored radnog vremena ne mora za sve ustrojstvene jedinice poslodavca započinjati u isto vrijeme uvažavajući tehnološke procese koji se kod poslodavca obavljaju.

(2) S odlukom iz prethodnog stavka radnici moraju biti upoznati najmanje sedam dana prije početka njezine primjene.

Članak 41.

(1) Poslodavac može s određenim radnicima ugovorom o radu ugovoriti samostalnost u određivanju radnog vremena što se prvenstveno odnosi na radnike koji su raspoređeni na radna mjesta za koja Uprava sukladno Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu ima pravo imenovanja radnika na ta radna mjesta.

(2) Radnici iz prethodnog stavka ovoga članka obvezni su pridržavati se odredaba o stanci, dnevnom i tjednom odmoru kako su utvrđene ovim Pravilnikom, kao i odredbe o evidenciji radnog vremena utvrđene posebnim propisima i odlukama poslodavca.

Rad u smjenama

Članak 42.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 16 od 43

(1) Poslodavac na poslovima koji se radi odvijanja nesmetanog procesa rada moraju obavljati 24 sata tijekom cijele kalendarske godine, organizira rad u smjenama i međusmjenama.

(2) Dnevni raspored radnog vremena na poslovima iz prethodnog stavka ovoga članka utvrđuje poslodavac pisanom Odlukom iz članka 40. ovog Pravilnika.

(3) Potreban broj radnika, na poslovima iz stavka 1. ovoga članka, za svaku pojedinu smjenu utvrđuje neposredno nadređeni radnik koji rukovodi ustrojstvenom jedinicom, obavezno postupajući po zakonskim propisima i vodeći računa o ravnomjernom rasporedu radnika u smjene.

(4) Kada za to postoji opravdana potreba posla poslodavac može utvrditi da se poslovi koji se inače redovno ne obavljaju u smjenama, u određenom vremenskom razdoblju obavljaju u smjenama, odnosno međusmjenama.

Nepuno radno vrijeme

Članak 43.

(1) Ako poslodavac ima poslovnu potrebu, ugovor o radu može se s radnikom sklopiti i za nepuno radno vrijeme.

(2) Ako to priroda i organizacija rada omogućavaju, iste poslove mogu obavljati dva radnika, svaki s nepunim radnim vremenom.

(3) Rad u nepunom radnom vremenu poslodavac može odrediti u istom ili različitom radnom vremenu tijekom tjedna, odnosno samo neke dane u tjednu.

(4) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

(5) Ako ugovorom o radu nije drugačije utvrđeno, radniku s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koji su zasnovali radni odnos.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 44.

(1) Kada se na temelju posebnog propisa utvrdi da kod poslodavca postoje radna mjesta na kojima radnici mogu raditi samo u skraćenom radnom vremenu, poslodavac će radnicima na tim radnim mjestima osigurati obavljanje poslova u trajanju koje ne može biti dulje od trajanja navedenog tim propisom.

(2) Skraćeno radno vrijeme izjednačava se s punim radnim vremenom.

(3) Radnik koji obavlja poslove, odnosno radne zadatke navedene u stavku 1. ovoga članka ne može raditi prekovremeno, niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca, ali može do punog radnog vremena raditi na drugim poslovima.

(4) Ako radnik obavlja poslove u skraćenom radnom vremenu, dužan je preostali dio radnog vremena do punog radnog vremena obavljati poslove koje odredi poslodavac.

Prekovremeni rad

Članak 45.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 17 od 43

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena, a sukladno odredbama Zakona i Kolektivnog ugovora.

Članak 46.

(1) Radni nalog o prekovremenom radu u pisanom obliku s obrazloženjem za određenog radnika donosi čelnik ustrojstvene jedinice (npr. direktor sektora) u kojoj je nastala hitna potreba.

(2) Radni nalog o prekovremenom radu iznimno može donijeti voditelj procesa rada, a o tome je dužan izvijestiti čelnika ustrojstvene jedinice idućeg radnog dana.

(3) Potvrdu o obavljenom prekovremenom radu poslodavac, odnosno čelnik ustrojstvene jedinice koji je izdao radni nalog, izdat će radniku u roku od najmanje 7 dana od dana kada je prekovremeni rad izvršen, a obavezno prije obračuna plaće za mjesec u kojemu je radnik radio prekovremeno.

(4) Ukoliko čelnik ustrojstvene jedinice, odnosno voditelj procesa rada, koji izda radni nalog o prekovremenom radu suprotno prisilnim odredbama Zakona o radu, smatrat će se da je počinio osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa uslijed koje poslodavac može otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja otkaznih rokova.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 47.

(1) Ako narav posla to zahtjeva u Društvu se može uvesti preraspodjela radnog vremena na način utvrđen Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

(2) Čelnik ustrojstvene jedinice donosi plan preraspodjele radnog vremena, kojim se utvrđuje:

- razdoblje preraspodjele radnog vremena koje obuhvaća razdoblje u kojem će radnik raditi duže od redovnog radnog vremena i razdoblje u kojemu će raditi kraće, odnosno razdoblje u kojemu će se radno vrijeme radnika svesti na redovno puno ili nepuno radno vrijeme;
- poslovi koje će se obavljati u preraspodjeli radnog vremena i
- broj radnika koji će raditi u preraspoređenom radnom vremenu.

(3) Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi Uprava Društva, na temelju prijedloga plana preraspodjele radnog vremena opisanog u prethodnom stavku ovoga članka, a radnika na kojega se odnosi preraspodjela, čelnici ustrojstvenih jedinica moraju pisano izvijestiti najmanje osam dana prije početka takvog rada.

(4) Preraspodjela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

(5) Ukoliko čelnik ustrojstvene jedinice, predloži Upravi Društva plan preraspodjele radnog vremena suprotan zakonskim propisima i Kolektivnom ugovoru, smatrat će se da je počinio osobito tešku povredu obveza iz radnog odnosa uslijed koje poslodavac može otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja otkaznih rokova.

Dežurstvo

Članak 48.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 18 od 43

- (1) Poslodavac može odrediti radniku, zaposlenom s opisom poslova radnog mjesta operativne naravi, pripravnost poziva kod kuće (dežurstvo) kao mjeru kojom se otklanja rizik predvidive štete za poslodavca.
- (2) Vrijeme provedeno u pripravnosti (kod kuće) ne smatra se radnim vremenom, a radnik za vrijeme u pripravnosti ima pravo na naknadu utvrđenu ovim Pravilnikom.
- (3) Radnicima iz članka 44. stavka 3. ovog Pravilnika, ne može se odrediti dežurstvo.
- (4) Za vrijeme dežurstva radnik ne mora biti prisutan u radnim prostorima poslodavca, ali mora biti dostupan i po pozivu dužan je odazvati se tom pozivu i u određeno vrijeme i na određeno mjesto doći na posao, radi faktičnog obavljanja hitnih poslova.
- (5) Dežurstvo na dane tjednog odmora i blagdana ne može trajati manje od 24 sata, osim u slučajevima radnih mjesta u vatrogasnoj operativi.
- (6) Poslodavac mora obavijestiti radnika o rasporedu ili promjeni dežurstva najmanje 7 (sedam) dana unaprijed, osim u slučaju hitne potrebe za zamjenom drugog radnika.
- (7) Dežurstvo opisano u ovom članku određuje se isključivo prema rasporedu koji odobrava čelnik ustrojstvene jedinice (npr. direktor sektora ili šef samostalnog odjela).

Članak 49.

- (1) U slučaju poziva radnika na rad za vrijeme dežurstva, vrijeme provedeno na radu smatra se radnim vremenom i radniku se obračunava na način utvrđen ovim Pravilnikom.
- (2) Redovno radno vrijeme i vrijeme provedeno na radu za vrijeme pripravnosti ne može iznositi više od Zakonom i ovim Pravilnikom utvrđenog za trajanje prekovremenog rada.
- (3) Pravo na povećanu plaću s osnova sati provedenih u prekovremenom radu i pravo na naknadu s osnova dežurstva međusobno se isključuju.
- (4) U slučaju poziva radnika za vrijeme dežurstva, poslodavac je dužan radniku namiriti putne troškove prema načinu obračuna troškova prijevoza kako se za radnika obračunavaju za redovan dolazak na posao.

Evidencija radnog vremena

Članak 50.

- (1) U Društvu se vodi evidencija o radnom vremenu koja obavezno sadrži podatke utvrđene posebnim propisom.
- (2) Radnici koji su od strane poslodavca ovlašteni potpisivati evidencije o radnom vremenu obavezni su osigurati da se propisani podaci unesu u evidencije točno i svakodnevno odnosno da se s evidencijama postupa na način kako je to utvrđeno posebnim propisom o evidenciji radnog vremena.
- (3) Radnici su dužni evidentirati vrijeme dolaska i vrijeme odlaska s rada, te svaki izlazak iz poslovnih prostorija tijekom radnog vremena na način utvrđen aktom poslodavca.

Odmor tijekom rada (stanka)

Članak 51.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 19 od 43

(1) Radnik koji radi najmanje šest (6) sati dnevno, ali ne više od 8 (osam) sati, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju najmanje trideset (30) minuta, osim ako zakonom ili drugim propisom nije drugačije određeno, koju radnik može koristiti u dva dijela.

(2) Radnici koji rade na poslovima na kojima je radno vrijeme utvrđeno u smjenama u trajanju od 12 sati imaju pravo na stanku u trajanju od 45 minuta, koju radnici mogu koristiti u najmanje dva dijela.

(3) Pravo na stanku u trajanju utvrđenom u stavku 2. ovog članka imaju i radnici kada im je dnevno radno vrijeme utvrđeno u trajanju dužem od 10 sati i to radi prekovremenog rada ili preraspodjele radnog vremena.

(4) Vrijeme stanke tijekom rada određuje poslodavac, s tim da stanka ne može biti određena na početku ni na kraju radnog vremena.

(5) Iznimno, ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora (stanke) od 30 minuta, radnik ima pravo na odgovarajući raspored radnog vremena u tjednu i mjesecu i povremene odmore sukladno planu rasporeda korištenja stanke kojeg donosi čelnik ustrojstvene jedinice. Plan rasporeda utvrđuje se mjesečno.

(6) Ako vrijeme korištenja stanke nije utvrđeno odlukom poslodavca, niti planom rasporeda korištenja stanke, radnik je obavezan stanku koristiti na način da njenim korištenjem ne remeti redovno odvijanje procesa rada, s time da stanku ne smije koristiti na početku i kraju radnog vremena.

Pravo na stanku majke koja doji dijete

Članak 52.

(1) Radnica koja doji dijete a radi u punom radnom vremenu, uz prethodno predočenje potvrde ovlaštenog liječnika, ima pravo do godine i pol dana djetetovog života na korištenje stanke za dojenje djeteta dva puta dnevno po sat vremena.

Dnevni odmor

Članak 53.

(1) Radnik ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno, ako korištenje dnevnog odmora nije drugačije utvrđeno posebnim propisom i Kolektivnim ugovorom obzirom na prirodu posla koje radnik obavlja.

Tjedni odmor

Članak 54.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 (četrdesetosam) sati.

(2) Kada to proces obavljanja poslova dozvoljava, tjedni odmor iz stavka 1. ovoga članka koristi se u subotu i nedjelju.

(3) Radnik koji radi na poslovima koji se obavljaju u šestodnevnom radnom tjednu ili koji radi na poslovima koji se obavljaju neprekinuto tijekom cijele godine, iznimno ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 (dvadesetčetiri) sata neprekidno, ako Zakonom o radu ili drugim propisom nije drugačije uređeno.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 20 od 43

(4) Radniku iz stavka 3. ovog članka, tjedni odmor u trajanju od 24 (dvadesetčetiri) sata mora se osigurati nakon šest dana neprekidnog rada.

(5) Poslodavac je obavezan radniku iz stavka 3. ovog članka omogućiti korištenje preostalog tjednog odmora u naredna 2 (dva) tjedna.

(6) Radniku iz stavka 3. ovoga članka, Poslodavac je obavezan omogućiti korištenje tjednog odmora u neprekinutom trajanju od 48 sati najkasnije svaka 2 tjedna, a obavezno ako je radnik radio u noćnoj smjeni (od 22,00 do 06,00 sati) neprekidno pet dana.

Godišnji odmor

Članak 55.

(1) Najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo svake kalendarske godine je četiri tjedna, odnosno 20 radnih dana, a najduže trajanje je 30 radnih dana.

(2) U dane godišnjeg odmora ne uračunava se subota te dani za koje je Zakonom utvrđeno da se ne računaju u dane godišnjeg odmora.

(3) Za sve radnike neovisno o dnevnom rasporedu radnog vremena trajanje godišnjeg odmora računa se u petodnevnom radnom tjednu.

Članak 56.

(1) Na poslovima iz članka 44. ovog Pravilnika, radniku se osigurava godišnji odmor od 5 tjedana.

(2) Radniku kojemu radni odnos prestaje radi odlaska u prijevremenu ili starosnu mirovinu odnosno u invalidsku mirovinu radi utvrđene opće nesposobnosti za rad, poslodavac će na zahtjev radnika odobriti korištenje godišnjeg odmora u trajanju kako je to utvrđeno člankom 57. ovog Pravilnika, ako je radnik u godini u kojoj odlazi u mirovinu proveo u radnom odnosu kod poslodavca najmanje 1 mjesec.

Članak 57.

(1) Trajanje godišnjeg odmora duže od četiri tjedna utvrđuje čelnik ustrojstvene jedinice u kojoj radnik obavlja poslove po ovim kriterijima i mjerilima:

1. S obzirom na dužinu radnog staža:

– od 2 do 5 godina	2 radna dana
– od 5 do 10 godina	3 radna dana
– od 10 do 15 godina	4 radnih dana
– od 15 do 20 godina	6 radnih dana
– od 20 do 30 godina	8 radnih dana
– od 30 godina na dalje	10 radnih dana

2. Kada je radnik:

- osoba kod koje je utvrđen stupanj invalidnosti i/ili tjelesnog oštećenja od najmanje 60% odnosno ako je kod radnika utvrđena profesionalna

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 21 od 43

nesposobnost za rad	4 radna dana
– majka ili posvojiteljica djeteta do 13 godina starosti,	2 radna dana
– majka ili posvojiteljica dvoje ili više djece do 13 godina starosti,	4 radna dana
– samohrani roditelj ili samohrani posvojitelj djeteta do 13 godina starosti	5 radnih dana
– jedan od roditelja djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenom invaliditetu na osnovu nalaza ovlaštene zdravstvene osobe,	5 radnih dana
3. S obzirom na uvjete rada:	
– radniku koji radi u smjenama,	1 radni dan
– radnik koji radi teže fizičke poslove (cestar, cestar-strojar i vozač),	1 radni dan
4. S obzirom na složenost poslova:	
– radniku koji radi na poslovima I., II. i III. grupe složenosti i pripravnici,	1 radni dan
– radniku koji radi na poslovima IV., V. i VI. grupe složenosti,	2 radna dana
– radniku koji radi na poslovima VII., VIII. i IX. grupe složenosti,	3 radna dana

(2) U slučaju ako radnik ostvaruje pravo po osnovu točke 2. alineja 4. prethodnog stavka ne može ostvariti pravo i na dane godišnjeg odmora po osnovu iz točke 2. alineja 2. i 3. prethodnog stavka ovoga članka.

(3) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana uveća za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. do 4. stavka 1. ovoga članka, s time da tako utvrđen broj dana ne može biti veći od broja radnih dana godišnjeg odmora određen člankom 55. osim u slučaju opisanom u članku 56. ovog Pravilnika.

(4) Ukupno trajanje godišnjeg odmora na način utvrđen prethodnim stavcima ovoga članka utvrđuje se na dan 01. siječnja godine za koju se kalendarsku godinu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora.

(5) Broj dana godišnjeg odmora po osnovu mjerila iz stavka 1. točka 4. ovog članka određuje se sukladno poslovima za koje je s radnikom sklopljen ugovor o radu. Broj dana godišnjeg odmora iznimno će se utvrditi prema mjerilima iz stavka 1. točka 4. ovog članka radniku koji je na dan utvrđivanja ukupnog trajanja godišnjeg odmora iz stavka 4. ovog članka obavljao druge poslove najmanje 6 (šest) mjeseci.

Članak 58.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac uzimajući u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor i razonodu raspoložive radnicima.

(2) Roditeljima maloljetne djece godišnji odmor se raspoređuje, u pravilu, na njihov zahtjev.

(3) Raspored korištenja godišnjih odmora donosi se na nivou ustrojstvene jedinice (npr. sektora), a za čelnike ustrojstvenih jedinica donosi Uprava, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, a o kojem se radnici obavještavaju.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 22 od 43

(4) Rješenje o trajanju i korištenju godišnjeg odmora za svakog radnika donosi čelnik ustrojstvene jedinice (npr. direktor sektora, odnosno šef posebne manje ustrojstvene jedinice) u kojoj radi, a za čelnike ustrojstvenih jedinica (npr. sektora i manjih posebnih ustrojstvenih jedinica) donosi predsjednik Uprave i/ili nadležni član Uprave.

(5) Poslodavac može na početku kalendarske godine donijeti odluku kojom će radi smanjenja troškova poslovanja utvrditi da će radnici u dane utvrđene odlukom koristiti godišnji odmor (kolektivni godišnji odmor).

(6) Za dane korištenja kolektivnog godišnjeg odmora iz stavka 5. ovoga članka radniku se umanjuje broj dana godišnjeg odmora, a o korištenju godišnjeg odmora radniku se izdaje rješenje koje se čuva u ustrojstvenoj jedinici u kojoj radnik radi. U slučaju prelaska radnika iz jedne u drugu ustrojstvenu jedinicu, čelnik ustrojstvene jedinice iz koje radnik odlazi dužan je dostaviti sve obavijesti i rješenja o korištenju godišnjeg odmora radnika, čelniku ustrojstvene jedinice u koju je radnik premješten.

(7) Ako je radnik iskoristio sve dane godišnjeg odmora, a poslodavac od njega traži da ne radi u dane utvrđene za korištenje kolektivnog godišnjeg odmora, radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće kao da je radio.

(8) Radnik ima pravo koristiti tri dana godišnjeg odmora po želji uz obavezu da o tome izvijesti neposrednog rukovoditelja najmanje tri dana ranije ako se time bitno ne remeti proces rada.

(9) Radnik koji zbog vršenja dužnosti građana u obrani nije koristio godišnji odmor ima pravo koristiti neiskorišteni godišnji odmor u cijelosti, u sljedećoj kalendarskoj godini.

(10) Radnik majka ili otac koji radi korištenja roditeljskog, roditeljskog ili posvojiteljskog dopusta ili drugog prava utvrđenog posebnim zakonom nisu iskoristili godišnji odmor iz prethodne godine do 30. lipnja tekuće godine, neiskorišteni godišnji odmor koristit će odmah po prestanku korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog ili nekog drugog dopusta utvrđenog posebnim propisom.

Plaćeni dopust

Članak 59.

(1) Radnik ima pravo u ukupnom trajanju od sedam radnih dana tijekom kalendarske godine na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće, za važne osobne potrebe, osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, teže bolesti ili smrću člana uže obitelji u trajanju određenom kolektivnim ugovorom.

(2) U smislu korištenja instituta plaćenog dopusta, pod pojmom člana uže obitelji se smatraju supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi zvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

(3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka i za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada, sukladno odredbama kolektivnog ugovora, sporazuma sklopljenog između radničkog vijeća i poslodavca i ovog Pravilnika.

(4) Radnik ima pravo na dva slobodna dana iz stavka 1. ovoga članka s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, u tijeku kalendarske godine sukladno radnim obvezama, i to prvi radni dan nakon darivanja krvi.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 23 od 43

(5) Ako je kolektivnim ugovorom neko pravo iz ovoga članka za radnika povoljnije uređeno, primjenjuje se povoljnije pravo.

Članak 60.

(1) Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, ukoliko se radi o potrebama za izvršavanje posla, radniku se može odobriti godišnje do 10 (deset) radnih dana plaćenog dopusta za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, odnosno za pripremanje i polaganje ispita, tijekom jedne kalendarske godine.

Članak 61.

(1) Za vrijeme stručnog osposobljavanja ili usavršavanja radniku će se u tijeku jedne kalendarske godine odobriti dopust uz naknadu plaće:

- za polaganje ispita 2 dana
- za pripremu (npr. kvalifikacijski, javni razgovor) i polaganje završnog ispita na preddiplomskom, diplomskom i poslijediplomskom studiju 10 dana
- za pripremu i polaganje stručnog ispita 5 dana
- za pripremu i polaganje pravosudnog ispita 10 dana

(2) Radnik nema pravo na plaćeni dopust u slučaju polaganja ispita za koji mu je dopust već jednom bio odobren.

Članak 62.

(1) Čelnik ustrojstvene jedinice nadležan za ljudske potencijale, na pisani zahtjev radnika uz kojeg prilaže dokaz o nastupu okolnosti opisanih u članku 59., 60. i 61. ovog Pravilnika, izdaje radniku rješenje o korištenju plaćenog dopusta.

Neplaćeni dopust

Članak 63.

(1) Poslodavac može radniku na njegov pisani i obrazloženi prijedlog odobriti, posebnim sporazumom između radnika i poslodavca, odsutnost s rada bez naknade plaće u sljedećim slučajevima:

- njege roditelja, bračnog druga i/ili malodobnog djeteta,
- gradnja ili popravak kuće ili stana,
- liječenja, zdravstvene rehabilitacije na koju radnika ne upućuje ovlašteni liječnik,
- izobrazbe, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak,
- sudjelovanje u akcijama općeg društvenog interesa (humanitarne akcije),
- zadržavanje radnika u pritvoru do 30 dana (uz uvjet da radnik, posredno ili neposredno, u roku 3 dana obavijesti poslodavca o prvom danu pritvora)
- drugim opravdanim slučajevima.

(2) Ako se neplaćeni dopust odobrava u trajanju do 30 dana, radnik ne ostvaruje pravo na plaću, naknadu plaće niti ostala primanja iz rada, a za navedeno razdoblje Poslodavac će platiti doprinose za mirovinsko i zdravstveno osiguranje sukladno zakonskim propisima.

(3) Za vrijeme neplaćenog dopusta u trajanju dužem od 30 dana, prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 24 od 43

(4) Neplaćeni dopust duži od 30 dana može se odobriti radniku na njegov pisani i obrazložen prijedlog, posebnim sporazumom između radnika i poslodavca, a o čemu poslodavac s radnikom sklapa sporazum.

Članak 64.

(1) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust iz članka 63. ovog Pravilnika, za vrijeme predizborne promidžbe i to kako slijedi:

- za zastupnike u Hrvatskom saboru do 15 radnih dana,
- za članove županijske skupštine do 10 radnih dana,
- za članove gradskog ili općinskog vijeća do 5 radnih dana.

VII. Plaća i naknade plaće

Članak 65.

(1) Plaća se isplaćuje mjesečno, u pravilu jednokratno, nakon obavljenog rada, u novcu.

(2) Poslodavac može plaću isplatiti u dijelovima u kojem slučaju prvi dio plaće ne može iznositi manje od 50% pripadajuće osnovne plaće u mjesecu i isplaćuje se najkasnije posljednjeg dana toga mjeseca za koji se obračunava isplata. Drugi dio plaće poslodavac isplaćuje radniku najkasnije desetog dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 66.

(1) Za obavljeni rad radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće utvrđene na osnovi složenosti poslova radnog mjesta na kojemu radnik radi i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu,
- dodataka osnovnoj plaći po osnovi radnog staža iz radnog odnosa ili u vezi s radom, koje je upisano u radnu knjižicu i to za svaku godinu za 0,5%,
- dodataka osnovnoj plaći po osnovi uvjeta rada težih od normalnih uvjeta koji nisu vrednovani u osnovnoj plaći,
- stalnog dodatka na osnovni koeficijent 0,20

(2) U smislu ovog Pravilnika plaća uključuje i sve zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak, prirez na dohodak i ostala propisana davanja. Poslodavac u ime radnika vrši obračun i uplatu obveznih davanja, a radniku isplaćuje neto iznos plaće.

(3) Radnik može ostvariti pravo na povećanje plaće po osnovi uspješnosti radnog učinka (stimulativni dio plaće, odnosno pozitivna stimulacija), koji u jednoj godini može iznositi najviše do visine jedne prosječne plaće radnika koji ostvaruje dodatak, a ne može se ostvariti kao stalni dodatak uz plaću.

(4) Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme kada ne radi, a u slučajevima koji su određeni odredbama kolektivnog ugovora ili ovog Pravilnika o radu.

Članak 67.

(1) Osnovna plaća za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i zadacima a na kojima radnik radi, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova.

(2) Visina osnovice utvrđuje se za mogući mjesečni fond sati na bazi 40-satnog radnog tjedna.

(3) Osnovica za obračun plaće iznosi 3.077,85 kuna u trenutku usvajanja ovog Pravilnika.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 25 od 43

(4) Mjesečna plaća radnika utvrđuje se prema stvarnom mjesečnom fondu sati tako da se pomnoži osnovica s pripadajućim koeficijentom (ugovoreni koeficijent plaće svakog radnika) uvećan za dodatak s osnove minulog rada iz članka 66. stavka 1. točke 2. ovog Pravilnika, te pridodaju eventualna uvećanja plaće iz članka 71. ovog Ugovora, odnosno Kolektivnog ugovora.

Članak 68.

(1) Poslodavac odredbama ovog Pravilnika razvrstava i vrednuje pojedine poslove, odnosno radna mjesta po grupama i koeficijentima, a na osnovi složenosti i normalnih uvjeta rada na tim radnim mjestima.

(2) Složenost poslova radnog mjesta, uključuje posebnosti radnog mjesta u poslovanju, potreban stupanj obrazovanja za obavljanje poslova radnog mjesta, stupanj ovlaštenja i odgovornosti radnog mjesta, specijalistička znanja, specifične potrebne vještine radnika, kao i potrebne psihofizičke osobine za rad na određenom radnom mjestu.

Članak 69.

(1) Sva radna mjesta razvrstavaju se u 9 grupa složenosti. Predviđeni raspon između najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta je 1 : 9, a popis radnih mjesta po grupi poslova s pripadajućim osnovnim koeficijentima nalazi se kao Dodatak I. ovog Pravilnika, te čini njegov sastavni dio.

Plaća za imenovane radnike

Članak 70.

(1) Poslodavac može radniku, na određeno vrijeme, povećati osnovnu plaću u odnosu na plaću utvrđenu ugovorom o radu ako ga Uprava Društva, svojom odlukom, imenuje za obavljanje slijedećih poslova:

- ovlaštenik za zaštitu dostojanstva radnika do koeficijenta 0,50
- službenik za informiranje i njegov zamjenik do koeficijenta 0,30
- službenik za zaštitu osobnih podataka i njegov zamjenik do koeficijenta 0,30

(2) Opravdanost sklapanja dodatka ugovora o radu iz prethodnoga stavka ovoga članka, utvrđuje Uprava Društva.

(3) Uprava Društva može svojom odlukom razriješiti radnika obveza obavljanja poslova i prije vremena utvrđenog u dodatku ugovora o radu koji je sklopljen temeljem odredbi iz ovoga članka.

Dodaci na plaću

Članak 71.

(1) Radniku se uvećava osnovna plaća iz članka 67. ovog Pravilnika prema efektivnim satima provedenim u:

- prekovremenom radu..... 50 %
- noćnom radu..... 40 %
- radu nedjeljom odnosno na dan tjednog odmora..... 35 %
- smjenskom radu u drugoj smjeni..... 15 %
- dane blagdane i neradne dane utvrđene Zakonom te na dan Uskrsa..... 50 %
- otežani uvjeti rada20 %

(2) Radniku koji dežura kod kuće, opisano u članku 47. i 48. ovog Pravilnika, za svakih 10 efektivnih sati provedenih u dežurstvu uvećat će se broj sati za taj mjesec za 1 sat radnog vremena provedenog u normalnim uvjetima rada.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 26 od 43

(3) Razmjerno vremenu provedenom u obavljanju poslova radnik istovremeno može ostvariti pravo na povećanu naknadu s više osnova navedenih u stavku 1. ovog članka, s time da se pravo na povećanu plaću iz stavka 1. alineja 3. i pravo na povećanu plaću iz stavka 1. alineja 5. međusobno isključuju.

(4) Iznimno umjesto povećane plaće za prekovremeni rad, poslodavac može na pisani zahtjev radnika, odobriti radniku korištenje slobodnih dana u omjeru 1 (jedan) prekovremeni sat : 1,5 slobodnih sati.

(5) Slobodne sate radnik može koristiti u dogovoru s neposredno nadređenim radnikom u vrijeme koje neće štetiti obavljanju poslova na kojima je radnik zaposlen.

(6) Noćnim radom smatra se rad između 22.00 sata i 06.00 sati idućeg dana.

(7) Radom u drugoj smjeni smatra se rad između 16.00 sati i 22.00 sata

Članak 72.

(1) Poslovi s otežanim uvjetima efektivnog rada, koji se sukladno Procjeni opasnosti radnih mjesta moraju obavljati uz uporabu osobnih zaštitnih sredstava i opreme, zaštitne odjeće i obuće, smatraju se:

- rad u tunelu pod prometom, i svi ostali radovi na cesti koji se izvode uz posebne mjere osiguranja privremenom prometnom signalizacijom,
- rad na temperaturi ispod -5°C i iznad +35°C ili na temperaturi ispod -1°C uz pojačano strujanje zraka,
- rad na visini samo uz uporabu osobnih zaštitnih sredstava i opreme ili na visini višoj od 5 metara uz upotrebu radnih skela i pokretnih platformi,
- rad uz buku veću od dozvoljene,
- rad na sredstvima rada s jačom vibracijom,
- rad u okolini zasićenoj štetnim parama, plinovima i prašinama iznad MDK (maksimalno dozvoljena koncentracija) ili KDK (kratkotrajno dozvoljena koncentracija),
- rad na visećim skelama,
- rad na površinama nagiba od 45° i većim,
- rad na vjetru iznad 20 m/s.

(2) U roku od 30 dana od dana donošenja procjene opasnosti radnih mjesta i utvrđivanja radnih mjesta s otežanim uvjetima rada ugovorne stranke utvrdit će poslove s otežanim uvjetima rada i postotke uvećanja osnovne plaće za efektivno odrađene sate rada na pojedinim takvim poslovima.

(3) Evidenciju efektivno odrađenih sati rada pod otežanim uvjetima rada ovjerava čelnik ustrojstvene jedinice (npr. direktor sektora ili šef samostalnog odjela), na temelju čijeg odobrenja se obračunava isplata jedino ukoliko je iznos u okviru plana poslovanja određene ustrojstvene jedinice za tekuću financijsku godinu, a Uprava društva odobrava tako efektivno odrađene sate rada jedino u slučaju ne planiranog iznosa.

(4) Radniku koji radi u dvije smjene, rad u I. smjeni u vremenu od 14 do 19 sati obračunava se kao rad u drugoj smjeni. Ako radnik radi u II. smjeni, rad od 19 do 22 sata obračunava se kao rad u drugoj smjeni, vrijeme od 22 sata do 06 sati idućeg dana kao rad noću, a rad od 06 sati do 07 sati kao redovan rad.

(5) Ako je sukladno članku 42. ovog Pravilnika rad organiziran u međusmjjenama, obračun se vrši sukladno vremenu provedenom na radu u pojedinoj smjeni.

Naknada plaće

Članak 73.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 27 od 43

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio isključivo u sljedećim slučajevima:

- plaćenog dopusta,
- blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom, ako je po rasporedu bio dužan raditi u te dane,
- obnašanja zadaće člana Radničkog vijeća ili sindikalnog povjerenika, sindikalnih aktivnosti,
- obrazovanja ili osposobljavanja prema potrebama Poslodavca,
- vježbe oružanih snaga i vježbe civilne zaštite,
- ako odbije raditi jer nisu provedene mjere zaštite na radu uslijed čega mu prijeti opasnost za život i zdravlje,
- ako dođe na posao, a prethodnog dana ili ranije nije obaviješten da se toga dana neće raditi,
- ako dođe do prekida rada, ali ne krivnjom radnika,
- obavljanja zadataka povjerenika radnika za zaštitu na radu.

Naknada za vrijeme bolovanja

Članak 74.

(1) Naknada plaće u visini 100% osnovice određene propisima o zdravstvenom osiguranju za obračun pripada radniku u slučaju bolovanja do 42 dana u slučajevima liječenja zbog ozljede na radu, čuvanja trudnoće ili zbog profesionalnog oboljenja.

(2) U slučaju bolovanja do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini od 85% osnovice, ako to nije u suprotnosti s posebnim zakonom.

(3) Pravo na naknadu plaće radnik ostvaruje za dane koje prema rasporedu treba raditi, kao i za dane za koje radnik ostvaruje pravo na naknadu plaće sukladno drugim propisima.

(4) Poslodavac ima pravo kontrolirati opravdanost korištenja bolovanja.

Korekcija plaće –stimulacija

Članak 75.

(1) Stimulacija rada radnika utvrđuje se temeljem sljedećih mjerila:

- ostvarenog opsega i kvalitete izvršenih poslova,
- izvršenja poslova i radnih zadataka u propisanim rokovima odnosno rokovima određenim od stranke neposrednog rukovatelja,
- nazočnosti na radnom mjestu,
- odnosa prema sredstvima rada, poslovnoj dokumentaciji i slično,
- odnosa prema suradnicima, strankama i poslovnim partnerima.

(2) Stimulacija može biti pozitivna ili negativna.

(3) Stimulacija plaće pojedinog radnika može iznositi mjesečno od +20% do -20% radnikove osnovne mjesečne plaće, a sukladno odredbi članka 67. ovog Pravilnika.

(4) Visinu stimulativnog dijela plaće utvrđuje Poslodavac. Obrazloženi pisani prijedlog stimulacije (pozitivne ili negativne) podnosi direktor sektora ili šef posebne manje ustrojstvene jedinice Upravi Poslodavca.

(5) Poslodavac će popis radnika s iznosom pozitivne stimulacije objaviti na oglasnim pločama u ustrojstvenim jedinicama u kojima ti radnici rade.

Članak 76.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 28 od 43

(1) Ukoliko radnik smatra da odluka o negativnoj stimulaciji nije opravdana, ima pravo u roku od 7 dana od dana primitka isplatne liste uputiti pisani prigovor Poslodavcu.

(2) Poslodavac će bez odgađanja prigovor radnika zajedno s obrazloženim prijedlogom o negativnoj stimulaciji dostaviti na suodlučivanje radničkom vijeću odnosno sindikalnom povjereniku ako radničko vijeće nije utemeljeno.

(3) Radničko vijeće odnosno sindikalni povjerenik se o prigovoru radnika mora pisano očitovati u roku od 15 dana od dana primitka prigovora te obrazloženo očitovanje dostaviti Poslodavcu.

(4) Ukoliko se Radničko vijeće odnosno sindikalni povjerenik u roku iz stavka 3. ovog članka ne očituje o prigovoru, smatra se da je suglasno s odlukom Poslodavca.

Jednokratni dodaci na plaću

Članak 77.

(1) Poslodavac može sukladno rezultatima poslovanja radnicima isplatiti jednokratni dodatak na plaću (regres) za korištenje godišnjeg odmora prilikom obračuna plaće za mjesec lipanj, a koje pravo se utvrđuje Kolektivnim ugovorom.

Članak 78.

(1) Radniku poslodavac može ovisno o rezultatima poslovanja isplatiti jednokratni dodatak na plaću povodom uskrasnih blagdana (uskrsnica) uz isplatu plaće koja prethodi Uskrsu, te povodom božićnih i novogodišnjih blagdana (božićnica) uz isplatu plaće za mjesec studeni.

(2) Pravo na isplatu uskrsnice i božićnice imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca najmanje 6 mjeseci.

(3) Poslodavac može radnicima za blagdan Svetog Nikole isplatiti dar za svako dijete do 15 godina starosti, samo za djecu koja su upisana u poreznu karticu radnika kao uzdržavani članovi uže obitelji.

Članak 79.

(1) Uprava društva će u slučajevima iz članaka 77. i 78. ovog Pravilnika jednokratne dodatke isplatiti kako je ugovoreno Kolektivnim ugovorom.

Otpremnina

Članak 80.

(1) Kada radnik odlazi u mirovinu, pripada mu pravo na otpremninu u iznosu od najmanje u visini maksimalno neoporezivog godišnjeg iznosa prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak, koji u trenutku usvajanja ovog Pravilnika, iznosi 8.000,00 kn neto.

(2) Poslodavac može radniku isplatiti dodatnih 12.000,00 kn, ukoliko se to ugovori Kolektivnim ugovorom.

Članak 81.

(1) Pravo na otpremninu ima svaki radnik nakon dvije godine neprekidnog rada ako mu Poslodavac otkazuje ugovor o radu, osim ako je otkaz ugovora o radu uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 29 od 43

(2) Otpremnina se određuje u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca, uključujući i neprekidan rad kod prednika Poslodavca.

Članak 82.

(1) Radniku koji ispunjava uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, Poslodavac može ponuditi sporazumni raskid ugovora o radu uz dokup mirovine koji radniku nedostaje do pune mirovine na dan prestanka ugovora o radu, a najviše za 5 (pet) godina.

(2) U slučaju iz prethodnog stavka ovoga članka poslodavac će radniku isplatiti i otpremninu iz članka 80. ovog Pravilnika.

(3) Dokup mirovine provodit će se posebnim odlukama Poslodavca.

Članak 83.

(1) Poslodavac može donijeti odluku o sklapanju sporazumnog prekida radnog odnosa radi odlaska u mirovinu uz isplatu otpremnine, s radnicima koji ispunjavaju uvjete za ostvarivanje prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju, a najviše do 5 godina.

(2) Radnicima iz prethodnog stavka ovoga članka osim otpremnine iz članka 80. ovog Pravilnika, isplatit će se otpremnina u iznosu koji predstavlja razliku između neto plaće radnika ostvarene u mjesecu koji prethodi mjesecu utvrđenom za prestanak ugovora o radu i mjesečne mirovine radnika koju čine ukupna mjesečna mirovinska primanja radnika s osnova radnog staža provedenog u Republici Hrvatskoj i to za svaki mjesec ranijeg odlaska u mirovinu prije navršene 65-e godine života radnika, ali najviše za 60 (šezdeset) mjeseci.

(3) Maksimalni iznos otpremnine opisane u ovom članku ne može biti veći od 200.000,00 kuna neto.

Potpore (solidarna pomoć)

Članak 84.

(1) Poslodavac će radniku isplatiti potporu u iznosu od najmanje u visini maksimalno neoporezivog godišnjeg iznosa prema Pravilniku o porezu na dohodak važećem u trenutku isplate, za sljedeće slučajeve:

- invalidnosti nastaloj na radu ili u vezi s radom (jedanput godišnje, u trenutku nastanka invalidnosti), koji u trenutku pisanja ovog Pravilnika iznosi 2.500,00 kuna neto,
- smrti roditelja, djece i bračnog druga, koji u trenutku pisanja ovog Pravilnika iznosi 3.000,00 kuna neto,
- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana (jedanput godišnje), koji u trenutku pisanja ovog Pravilnika iznosi 2.500,00 kuna neto,
- rođenja djeteta, koji u trenutku pisanja ovog Pravilnika iznosi 3.326,00 kuna neto.

(2) U slučaju smrti radnika, obitelji radnika Poslodavac će isplatiti potporu u iznosu od najmanje u visini maksimalno neoporezivog godišnjeg iznosa prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak za tu namjenu, koji u trenutku pisanja ovog Pravilnika iznosi 7.500,00 kuna neto.

(3) Radnik, odnosno članovi obitelji radnika, podnose Poslodavcu prijedlog za isplatu potpore, uz dostavu odgovarajuće dokumentacije.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 30 od 43

Dnevnica

Članak 85.

- (1) Kada poslodavac uputi radnika na službeno putovanje u zemlji, pripada mu dnevnicu u iznosu koji je ugovoren Kolektivnim ugovorom i naknada prijevoznih troškova i troškova noćenja u visini stvarnih troškova, na način kako je to regulirano posebnim propisima u trenutku svake pojedine isplate. Dnevnice su jednake za sve radnike Poslodavca.
- (2) Troškovi dnevnica za službena putovanja u inozemstvo obračunavaju se na način kako je to regulirano za korisnike državnog proračuna.
- (3) Troškovi noćenja priznaju se u punom iznosu računa R1, a najviše do cijene hotela kategorije sa 4 zvjezdice ili niže kategorije.
- (4) Dnevnice za službena putovanja u zemlji i inozemstvu isplaćuju se za putovanja iz mjesta u kojem je mjesto rada radnika koji se upućuje na službeno putovanje u drugo mjesto (osim u mjesto u kojem ima prebivalište ili uobičajeno boravište), a udaljenosti najmanje 30 kilometara.
- (5) Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati. Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.
- (6) Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice.
- (7) Također, radniku se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8 ali ne duži od 12 sati, u slučaju kad službeno putovanje traje duže od 24 sata.
- (8) Vrijeme provedeno na službenom putu ne smatra se prekovremenim radom.

Terenski dodatak

Članak 86.

- (1) Kada Poslodavac ima poslovnu potrebu uputiti radnika raditi izvan sjedišta ugovorenog mjesta rada – rad na terenu, a radi obavljanja poslova vezanih uz realizaciju ugovora o izgradnji objekata, povećane potrebe posla na radovima održavanja autocesta ili puštanja u promet novih dionica autocesta i u drugim slučajevima kada Poslodavac premješta radnika, radniku pripada pravo na terenski dodatak.
- (2) Radnik nema pravo na terenski dodatak ako na mjesto rada putuje svakodnevno.
- (3) Nalog za rad na terenu Poslodavac, odnosno čelnik ustrojstvene jedinice, izdaje u pisanom obliku.
- (4) Za rad na terenu Poslodavac će radniku osigurati smještaj.
- (5) Terenski dodatak isplaćuje se u visini ugovorenoj Kolektivnim ugovorom.
- (6) Terenski dodatak pripada radniku za svaki dan rada provedenog na terenu, a obračunava se i isplaćuje prilikom obračuna plaće za protekli mjesec.
- (7) Dnevnicu i terenski dodatak međusobno se isključuju.
- (8) Terenski dodatak i naknada za prijevoz međusobno se isključuju.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 31 od 43

(9) Radnik ima pravo jedanput tjedno koristiti službeno vozilo za odlazak u mjesto prebivališta/ uobičajenog boravišta, odnosno ukoliko putuje javnim prijevozom, jedanput tjedno ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini javnog prijevoznog sredstva, odnosno u slučaju korištenja vlastitog osobnog vozila, jedanput tjedno ima pravo na naknadu troškova sukladno odredbi članka 94. stavak 9. ovog Pravilnika.

Naknada za odvojeni život

Članak 87.

(1) Ukoliko poslodavac ima potrebu za radom radnika koji ima obitelj, a mjesto prebivališta ili uobičajenog boravišta radnika je daleko izvan mjesta u kojem je sjedište poslodavca, odnosno izvan mjesta rada radnika, isplatit će mu naknadu za odvojeni život od obitelji u iznosu od najmanje u visini maksimalno neoporezivog mjesečnog iznosa prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak, koji u trenutku pisanja ovog Pravilnika iznosi 1.600,00 kuna neto.

(2) Pravo na naknadu za odvojeni život Uprava društva utvrđuje posebnom odlukom.

(3) Ukoliko radnik dnevno putuje u mjesto rada nema pravo na naknadu za odvojeni život.

(4) Ako radnik ili njegova obitelj nakon sklapanja ugovora o radu promijeni mjesto svog uobičajenog boravišta ili prebivališta, a o čemu je obavezan obavijestiti poslodavca bez odgađanja, poslodavac će ukinuti svoju odluku o takvoj isplati.

(5) Naknada za odvojeni život i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Jubilarna nagrada

Članak 88.

(1) Poslodavac će isplatiti jubilarnu nagradu radniku za neprekinuti radni staž kod Poslodavca i pravnog prednika Poslodavca u neto iznosu od najmanje u visini maksimalno neoporezivog godišnjeg iznosa prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak koji u trenutku usvajanja ovog Pravilnika iznose kako slijedi:

- za 10 godina radnog staža..... 1.500,00 kuna,
- za 15 godina radnog staža..... 2.000,00 kuna,
- za 20 godina radnog staža..... 2.500,00 kuna,
- za 25 godina radnog staža..... 3.000,00 kuna,
- za 30 godina radnog staža..... 3.500,00 kuna,
- za 35 godina radnog staža..... 4.000,00 kuna,
- za 40 godina radnog staža..... 5.000,00 kuna.

(2) Jubilarna nagrada isplatit će se sljedeći mjesec nakon mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu, a Uprava društva rješenjem utvrđuje pravo na jubilarnu nagradu.

Učeničke i studentske naknade

Članak 89.

(1) Učenicima i studentima koji nemaju potpisan ugovor o radu, a obavljaju učeničku odnosno studentsku praksu temeljem propisa o školovanju isplatit će se naknada za izvršeni rad. Iznos nagrade određuje Poslodavac.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 32 od 43

(2) Učenicima i studentima koji obavljaju poslove preko studentskog odnosno učeničkog posredovanja, naknade se određuju sukladno cjeniku studentskog servisa.

Stipendije

Članak 90.

(1) Djeci umrlih i poginulih radnika i radnika poginulih u Domovinskom ratu za vrijeme redovitoga školovanja dodjeljuje se stipendija – potpora u mjesečnom iznosu od 1.000,00 kn, neto.

(2) U slučaju ponavljanja godine školovanja gubi se pravo na stipendiju do ponovnog redovnog upisa u viši razred/semestar školovanja. Pravo na stipendiju gubi se u potpunosti u slučaju ponovnog produžetka školovanja/studija za više od godinu dana.

Osiguranje radnika

Članak 91.

(1) Poslodavac će s osiguravajućim društvom sklopiti ugovor o (Kolektivnom) osiguranju radnika od posljedica nesretnog slučaja (nezgode), te radi osiguranja teško bolesnih stanja, za vrijeme rada i u slobodno vrijeme tijekom 24 sata.

(2) Poslodavac će o sklopljenom ugovoru o osiguranju obavijestiti sve zaposlene.

Članak 92.

(1) Poslodavac može snositi trošak osnovne police dopunskog zdravstvenog osiguranja radnika i pripadajuće doprinose, a radnici mogu po povoljnim ugovorenim uvjetima nadoplatiti dodatno privatno zdravstveno osiguranje, koje će poslodavac sukladno njihovom izričitom odobrenju obračunavati iz plaće.

Radničke smart kartice

Članak 93.

(1) Poslodavac može radnicima koji do svog radnog mjesta moraju putovati dionicama autoceste kojima poslodavac upravlja, izdati radničke smart kartice isključivo za korištenje prilikom dolaska i odlaska s posla, a što poslodavac uređuje posebnom odlukom.

Naknada za trošak prijevoza

Članak 94.

(1) Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla utvrđuje se ovisno o najkraćoj udaljenosti mjesta stanovanja radnika od mjesta rada, a temeljem pisane izjave radnika, uz koju je radnik obvezan priložiti propisanu dokumentaciju iz koje se može utvrditi prebivalište odnosno boravište radnika.

(2) Pod mjestom stanovanja u smislu ovog Pravilnika smatra se mjesto s kojeg radnik svakodnevno odlazi na posao i u kojeg se, nakon posla, vraća, a koje predstavlja prebivalište odnosno boravište radnika.

(3) Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla ima radnik čije je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada više od dvije tramvajske ili autobusne linije, u gradovima s organiziranim javnim gradskim prijevozom, odnosno čije je mjesto stanovanja udaljeno od mjesta rada više od 1.500 m u mjestima i gradovima gdje javni gradski prijevoz nije organiziran.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 33 od 43

(4) Radnik nema pravo na naknadu troškova iz stavka 1. ovoga članka kada je odsutan s posla po bilo kojoj osnovi.

(5) Radnici kojima je odobreno korištenje službenog vozila Poslodavca, naknada troškova prijevoza umanjuje se sukladno broju dana i načinu korištenja službenog vozila, a radnici kojima je odobreno korištenje službenog vozila od 0 do 24 sata nemaju pravo na troškove prijevoza.

(6) Ako radnik tijekom rada promijeni mjesto stanovanja, dužan je pravovremeno, odmah, dostaviti vjerodostojnu dokumentaciju za utvrđivanje prava iz ovog članka, a poslodavac se obvezuje isplatiti naknadu za prijevoz, računajući od dana zaprimanja odgovarajuće dokumentacije.

(7) Ako tijekom trajanja radnog odnosa radnik promijeni mjesto rada po nalogu Poslodavca, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla od mjesta stanovanja do novog mjesta rada.

(8) Radnik kojemu je mjesto rada u gradu, a stanuje unutar prometnog područja Grada Zagreba, ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla u iznosu mjesečne radničke pokazne tramvajske, odnosno autobusne karte javnog gradskog prijevoza (npr. ZET-a), za područje odgovarajuće tarifne zone.

Iznimno, radnik koji stanuje unutar prometnog područja grada Zagreba, a kojemu je mjesto rada u TJO Lučko, odnosno radnik kojemu je mjesto stanovanja u Lučkom, a mjesto rada mu je unutar područja Grada Zagreba, ima pravo na naknadu troškova prijevoza dolaska na posao i odlaska s posla sukladno odredbi stavka 9. ovog članka.

(9) Ako se radnik ne može koristiti sredstvima javnog gradskog prijevoza za prijevoz na rad i s rada, ima pravo na naknadu troškova u vrijednosti 9 litara eurosupera 95 na prijeđenih 100 kilometara, za odgovarajuću udaljenost od mjesta rada do mjesta stanovanja. Visina naknade po kilometru za narednu godinu utvrđivat će se prema prosječnoj cijeni eurosupera 95 u prvom danu kvartala na ljetnim crpkama. Početna cijena utvrđuje se prema cijeni eurosupera 95 na dan 01.12.2013. godine. Cijena naknade prijevoza korigirat će se kvartalno prema cijeni eurosupera 95 na ljetnim crpkama prvog dana u kvartalu.

(10) Maksimalni mjesečni iznos naknade troškova prijevoza na posao i s posla je 1.350,00 kuna.

(11) Naknada troškova prijevoza radnika na posao i s posla obračunava se i isplaćuje se s plaćom za protekli mjesec.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 95.

(1) Poslodavac svojom odlukom može radniku odobriti korištenje privatnog automobila za potrebe Poslodavca, odnosno za izvršenje prijevoza radi obavljanja ugovorenog posla.

(2) Za korištenje privatnog automobila za potrebe Poslodavca, Poslodavac će radniku isplatiti naknadu u visini maksimalno neoporezivog iznosa utvrđenog za ovu namjenu sukladno propisima važećim u trenutku isplate, koji u trenutku pisanja ovog Pravilnika iznosi 2,00 kn/km.

(3) Visina naknade će se mijenjati sukladno relevantnim pozitivnim pravnim propisima.

VIII. Zabrana takmičenja s poslodavcem i obveza čuvanja poslovne tajne

Članak 96.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 34 od 43

(1) Radnik ne smije bez prethodnog dopuštenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana utakmice).

(2) Poslodavac može, na zahtjev radnika, odobriti radniku sklapanje poslova iz stavka 1. ovog članka.

Obveza čuvanja poslovne tajne

Članak 97.

(1) Podatke koje sazna u obavljanju poslova utvrđenih ugovorom o radu ili u svezi s njihovim obavljanjem, radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćavati drugoj osobi.

(2) Obveza iz stavka 1. ovog članka postoji i nakon prestanka radnog odnosa radnika, a od nje može biti oslobođen samo pisanom odlukom poslodavca.

(3) Poslovnom tajnom smatraju se podaci koji su takvima utvrđeni važećim pravnim propisima te u ugovoru o radu ili posebnom aktu kojim se uređuje poslovna tajna, odnosno svaki akt ili isprava koja nosi oznaku »poslovna tajna«, bez obzira na njezin sadržaj.

IX. Naknada štete

Članak 98.

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

(2) Ako se za svakoga radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da je grupa radnika koja je u trenutku nastanka štete radila zajedno podjednako odgovorna i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

(3) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 99.

(1) Radnik je dužan odmah prijaviti štetu za koju je saznao.

(2) Šteta se prijavljuje neposrednom rukovoditelju.

(3) Postojanje štete, okolnosti pod kojima je nastala, njezinu visinu i obvezu radnika da štetu nadoknadi utvrđuje poslodavac.

Članak 100.

(1) Visina štete utvrđuje se na temelju knjigovodstvene vrijednosti oštećene stvari ili cjenika ili na temelju procjene vrijednosti oštećene stvari, ovisno što je za Poslodavca povoljnije.

(2) Procjena vrijednosti oštećene stvari obavlja se vještačenjem.

Članak 101.

(1) Naknada štete u paušalnom iznosu do iznosa važeće najniže osnovne plaće određuje se za sljedeće štetne radnje koje počinu radnik:

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 35 od 43

- poduzimanje određene radnje unatoč izričitoj zabrani da se takva radnja poduzme, odnosno nepoduzimanje određene radnje unatoč izričitom nalogu da se određena radnja poduzme;
- vođenje poslova pojedinog organizacijskog dijela Društva, odnosno poduzimanje konkretne radnje koja je dovela do manjka ili viška roba u iznosu koji premašuje uobičajene vrijednosti utvrđene internim propisom, propisima o kalu, rastepu i lomu i sličnim standardima, odnosno koja je dovela do manjka novca ili druge imovine;
- svako nemarno ili nesavjesno izvršavanje poslova i radnih zadataka ili njihovo neizvršavanje u roku, odnosno svaka druga povreda radne obveze koja je doprinijela nastanku manjka roba, novca ili druge imovine poslodavca u iznosu koji je najmanje deset puta veći od iznosa najniže osnovne važeće plaće;
- opetovano poduzimanje štetne radnje iz stavka 2. ovoga članka.

(2) Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu 15% iznosa važeće najniže osnovne plaće za sljedeće štetne radnje koje počinu radnik:

- izazivanje nereda ili tučnjave za vrijeme rada,
- značajno neopravdano kašnjenje u dolasku na posao, nedopušteni izlazak s posla za vrijeme radnog vremena, ili nedopušteno, odnosno neopravdano napuštanje posla prije isteka radnog vremena,
- neevidentiranje dolaska i odlaska s posla te izlaska tijekom radnog vremena na način utvrđen aktom poslodavca,
- neopravdani izostanak s posla,
- nestručno rukovanje sredstvima rada, koje je uzrokovalo zastoje u radu,
- neovlašteno korištenje sredstava za rad drugog radnika,
- nemarno ili nesavjesno izvršavanje poslova i radnih zadataka ili njihovo neizvršavanje u roku,
- odbijanje izvršenja radnog zadatka ili postupanje protivno nalogu neposrednog rukovoditelja,
- samovoljni prestanak rada radnika prije isteka otkaznog roka,
- neprijavlivanje štete ili štetne radnje,
- rad pod utjecajem alkohola, narkotičkih sredstava i drugih sredstava koji smanjuju sposobnost za rad za vrijeme rada,
- nedopušteno unošenje alkoholnih pića i narkotičkih sredstava u poslovni prostor,
- odbijanje podvrgavanja alko-testu ili testu na droge,
- lažno prikazivanje ili zatajenje činjenica u svezi s radom, odnosno radnim odnosom u namjeri da sebi ili drugome pribavi materijalnu ili neku drugu korist,
- svako ponašanje prema kupcima, strankama ili drugim osobama koje šteti ugledu poslodavca.

(3) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 1. ovoga članka puno veća od paušalno utvrđenog iznosa naknade, od radnika se može zahtijevati naknada u visini stvarno utvrđene štete.

(4) Odluku o iznosu štete donosi poslodavac u skladu s odredbama ovog Pravilnika.

Članak 102.

(1) Poslodavac može radniku odobriti isplatu naknade štete u obrocima.

(2) Ako bi plaćanjem naknade štete obitelj radnika bila dovedena u težak materijalni položaj, Poslodavac može donijeti odluku kojom se djelomice ili u cijelosti radnika oslobađa od obveze naknade štete.

Članak 103.

(1) Na sva ostala pitanja u svezi s odgovornošću poslodavca za štetu koju on uzrokuje radniku i na štetu koju radnik uzrokuje Poslodavcu, a koja nisu uređena ovim Pravilnikom, primjenjuju se opći propisi obveznog prava.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 36 od 43

Članak 104.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 105.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan radniku naknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovoga članka, odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

(3) Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

X. Povrede obveza iz radnog odnosa i osobe za nepravilnost

Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa

Članak 106.

(1) Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa uslijed kojih poslodavac može otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja otkaznih rokova smatraju se naročito, ali ne isključivo sljedeće povrede:

- namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu;
- nemarno i nepravovremeno izvršavanje radnih obveza, osobito ako je takvom radnjom odnosno propustom došlo do zastoja prometa, prometne nezgode ili nesreće na cesti ili ako je nastala materijalna šteta ili je narušen ugled poslodavcu;
- sklapanje poslova za svoj ili tuđi račun bez odobrenja Uprave društva;
- odavanje poslovne tajne ili tajne osobne naravi vezane za prikupljene osobne podatke o radnicima;
- samovlasno otuđenje ili korištenje imovinom i predmetima koji su vlasništvo poslodavca;
- primanje mita i drugih pogodnosti u svezi s radom;
- teži slučajevi uznemiravanja i spolnog uznemiravanja;
- izbjegavanje kontrole radnika i predmeta pri ulasku i izlasku iz radnih prostorija, te kontrole tijekom video nadzora određenih radnih procesa, a u svrhu provođenja mjera uobičajene sigurnosti kao i sprječavanja otuđenja imovine poslodavca i radnika;
- nepridržavanje mjera zaštite na radu, neupotrebljavanje zaštitnih sredstava i zaštitnih uređaja ili njihovo uklanjanje ili uništenje ili onesposobljavanje;
- zloupotreba privremene spriječenosti za rad;
- konzumiranje alkohola ili opojnih droga za vrijeme rada ili dolazak na posao pod utjecajem alkohola ili opojnih droga;
- izazivanje nereda, tučnjave, te grub i neciviliziran odnos prema drugim radnicima ili strankama, odnosno korisnicima;
- osobito teške povrede radnih obveza utvrđene drugim općim i posebnim aktima poslodavca;
- ne pridržavanje i ne postupanje sukladno pozitivnim pravnim propisima za koje su utvrđeni teški i najteži prekršaji poslodavca.

(2) Radniku se može otkazati ugovor o radu bez obveze poštivanja otkaznih rokova i ako, zbog drugih osobito teških povreda obveza iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito teške činjenice, kada uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 37 od 43

Privremeno udaljavanje radnika s posla (suspenzija)

Članak 107.

- (1) Privremeno udaljenje s posla može trajati jedan dan ili više dana.
- (2) Poslodavac će privremeno udaljiti s posla radnika do kraja radnog vremena, ukoliko se kod njega tijekom radnog vremena utvrde slučajevi iz članka 106. stavak. 1. alineja 9. i 11. ovog Pravilnika.
- (3) Poslodavac će udaljiti radnika s posla i u trajanju od više dana u slučajevima kada radnik počinio osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa opisane u članku 106. ovog Pravilnika, a njegovim zadržavanjem na radnom mjestu za Poslodavca može nastati šteta u smislu materijalne štete, narušenog ugleda Poslodavca i/ili poremećaja procesa rada.
- (4) U slučaju iz stavka 2. ovoga članka, radnika s posla udaljava neposredno nadređeni radnik kada nepobitno utvrdi opisane slučajeve, a o čemu čelnik ustrojstvene jedinice donosi pisanu odluku najkasnije u roku od dva radna dana, te pokreće postupak utvrđivanja odgovornosti radnika. Radnik koji je udaljen s posla ne ostvaruje pravo na plaću ni naknadu plaće za vrijeme udaljenja s rada.
- (5) U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, radnika s posla udaljava čelnik ustrojstvene jedinice, a o čemu je obavezan donijeti pisanu odluku te pokrenuti postupak utvrđivanja radnikove odgovornosti u roku od dva radna dana. Radniku će se u opisanom slučaju isplatiti naknada plaće u visini najniže utvrđene plaće kod Poslodavca.
- (6) Ukoliko se u postupku utvrđivanja odgovornosti utvrdi da radnik nije počinio osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa, Poslodavac će radniku isplatiti razliku naknade za vrijeme suspenzije i plaće koju bi radnik ostvario s osnova redovnog rada.

XI. Prestanak ugovora o radu

Članak 108.

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu zbog svakog ponašanja radnika na radu ili u svezi s radom kojim on krši obveze iz radnog odnosa, a koje nije sukladno Zakonu i ovom Pravilniku te posebnim pravilnicima i aktima poslodavca.

Članak 109.

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz poštivanje Zakonom utvrđenih rokova (redoviti otkaz) ili bez obveze poštivanja zakonskih rokova (izvanredni otkaz) zbog razloga navedenih u Zakonu i u ovom Pravilniku, te u posebnim pravilnicima i aktima poslodavca.

Članak 110.

- (1) Radniku iz članka 116. i 117. ovog Pravilnika u slučaju kada je poslodavac utvrdio trajnu potrebu prestanka obavljanja poslova za koje je s radnikom sklopljen ugovor o rad, poslodavac će ponuditi sklapanje ugovora o radu za poslove za kojima poslodavac ima potrebu i koje radnik može obavljati.
- (2) U slučaju nastupa okolnosti iz prethodnog stavka radnici ne uživaju zaštitu kako je to utvrđeno člankom 115. i 117. ovog Pravilnika.
- (3) Ako radnik odbije ponudu poslodavca za sklapanje ugovora o radu za druge poslove prestat će mu radni odnos kod poslodavca.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 38 od 43

XII. Ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa

Članak 111.

- (1) Poslodavac donosi pisani akt o pojedinačnom pravu, obvezi i odgovornosti radnika (pisana obavijest, odluka, rješenje i sl.) i dostavlja ga radniku.
- (2) Poslodavac je dužan omogućiti radniku podnošenje zahtjeva za ostvarenje nekog povrijeđenog prava iz radnog odnosa u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je to njegovo pravo povrijeđeno.
- (3) U svakom slučaju može se voditi postupak mirnoga rješavanja nastalog spora na inicijativu radnika. Ako radnik nije zadovoljan s okončanjem toga postupka može u roku od petnaest dana podnijeti zahtjev sudu za zaštitu povrijeđenog prava.

Članak 112.

- (1) Uprava društva odlučuje o pravima i obvezama radnika, i/ili radnik i/ili osoba koju predsjednik Uprave ovlasti pisanom punomoći, osim ako ovim Pravilnikom ili drugim aktima Poslodavca nije utvrđeno da o pojedinim pravima i obvezama mogu odlučivati drugi radnici.

Osobe za nepravilnost

Članak 113.

- (1) Osobe za nepravilnost su čelnici ustrojstvenih jedinica (npr. direktori i šefovi ustrojstvenih jedinica) koji su ovlašteni, uz čelnika ustrojstvene jedinice unutarnje kontrole i nepravilnosti, za utvrđivanje nepravilnosti, odnosno za pokretanje postupka utvrđivanja povrede obveza iz radnog odnosa, koji poslodavac propisuje posebnim pravilnikom, te štetu i druge nepravilnosti koju radnici u njihovim ustrojstvenim jedinicama počine na radu ili u vezi s radom.
- (2) Na temelju pokrenutog postupka iz stavka 1. ovog članka, Uprava društva imenuje Povjerenstvo koje će provesti postupak radi utvrđivanja odgovornosti radnika, a sastoji se od tri člana: 1. član iz ustrojstvene jedinice u kojoj radi radnik protiv kojeg je pokrenut postupak, 2. član iz ustrojstvene jedinice unutarnje kontrole i nepravilnosti te 3. član iz Odjela za ljudske potencijale.

Dostava odluka poslodavca

Članak 114.

- (1) Sve odluke o pravima i obvezama radnika iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom neposredno se uručuju radniku na njegovu mjestu rada uz obvezu radnika da naznači datum zaprimanja i da se vlastoručno potpiše, a čime potvrđuje da je određenog dana primio pisanu odluku.
- (2) Ako radnik odbije primiti pisanu odluku, radnik koji je tu odluku pokušao mu uručiti, obavezan je sačiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, a tu odluku istoga dana mora istaknuti na oglasnoj ploči u ustrojstvenoj jedinici, odnosno mjestu rada u kojem radnik radi.
- (3) Dan isticanja pisane odluke iz stavka 2. ovoga članka na oglasnoj ploči Društva smatra se danom uručenja te odluke radniku.
- (4) Ako radnik ne dolazi na rad, pisana odluka iz stavka 1. ovoga članka dostavit će mu se putem pošte preporučenim pismom uz povratnicu na njegovu posljednju poznatu adresu.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 39 od 43

(5) Ako dostavu odluke na kućnu adresu nije moguće provesti na način iz stavka 4. ovoga članka, a povratnica se vratila s naznakom odbijanja preuzimanja bilo od strane radnika ili nekog od članova domaćinstva, ili s naznakom "obaviješten nije tražio" ili s bilo kojom drugom naznakom pošte o nemogućnosti uručjenja, odluka će biti istaknuta na oglasnoj ploči poslodavca u mjestu rada tog radnika. Istekom roka od 3 (tri) dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči, dostava se smatra izvršenom.

XIII. Druga pitanja važna za radnike i poslodavca

Obavještavanje radnika

Članak 115.

(1) Obavještavanje radnika obavlja se putem oglasnih ploča u prostorijama u kojima radnici obavljaju poslove ili borave vezano za obavljanje poslova, a može i na drugi radnicima dostupan način, primjerice elektronskim putem, ali samo za radnike koji koriste osobno računalo.

(2) Ako je neki akt poslodavca objavljen na oglasnim pločama u prostorijama u kojima radnici obavljaju poslove ili borave vezano za obavljanje poslova, radnik se ne može pozivati da objavljeni oglas nije pročitao.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 116.

(1) Ako ovlašteno tijelo (invalidske komisije HZMO) ili nadležni specijalist medicine rada utvrdi da je kod radnika, s kojim je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme, nastupila:

- profesionalna nesposobnost za rad koja je nastala kao posljedica profesionalne bolesti ili nesreće na radu za vrijeme rada kod poslodavca,
- neposredna opasnost od nastanka invalidnosti kao posljedica profesionalne bolesti ili nesreće na radu za vrijeme rada kod poslodavca,
- nesposobnost (trajna ili privremena nesposobnost) za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada kao posljedica nesreće na radu ili profesionalne bolesti

poslodavac može otkazati ugovor o radu jedino ako radnik ne prihvati ponudu poslodavca za obavljanje poslova radnog mjesta koje je obavljao i koje je poslodavac prilagodio preostalim radnim sposobnostima radnika, odnosno ponudu za obavljanje drugih poslova sukladno preostalim radnim sposobnostima, a koji mogu biti i manjeg stupnja složenosti i odgovornosti od onih koje je radnik obavljao prije smanjenja radne sposobnosti.

(2) U slučaju iz prethodnog stavka ovog članka radnik ostvaruje pravo na obračun plaće prema osnovnom koeficijentu radnog mjesta za poslove koje je obavljao prije nastupa smanjenja radne sposobnosti ili nesposobnosti za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada ako je to za radnika povoljnije.

Članak 117.

(1) Kada ovlašteno tijelo (invalidske komisije HZMO) ili nadležni specijalist medicine rada utvrdi da je kod radnika nastupila profesionalna nesposobnost za rad, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti odnosno nesposobnost ili privremena nesposobnost za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada, a koja nije nastala kao posljedica nesreće na radu ili profesionalne bolesti za vrijeme dok je radnik bio u radnom odnosu kod poslodavca, poslodavac je obavezan postupiti na način utvrđen Zakonom.

Članak 118.

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 40 od 43

(1) Kada nadležni specijalist medicine rada utvrdi da je, uslijed bolesti i/ili ozljede koja nije uvjetovana nesrećom na radu ili profesionalnom bolesti, kod radnika, nastupila privremena nesposobnost za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada za koje poslove radnik ima zaključen ugovor o radu, a koji poslovi čine pretežiti i/ili osnovi dio poslova radnog mjesta, poslodavac će radniku za vrijeme privremene nesposobnosti osigurati obavljanje poslova za koje kod radnika postoji preostala zdravstvena sposobnost, a koji poslovi mogu biti i nižeg stupnja složenosti i odgovornosti od poslova za koje je s radnikom sklopljen ugovor o radu te mu za te poslove isplaćivati plaću prema koeficijentu radnog mjesta kako je to utvrđeno ovim Pravilnikom.

(2) U slučaju iz prethodnog stavka radnik i poslodavac sklopit će Dodatak Ugovora o radu kojim će se utvrditi međusobna prava i obaveze, a koji Dodatak ugovora o radu će se primjenjivati samo za vrijeme dok kod radnika postoji privremena nesposobnost.

(3) U slučaju ako radnik odbije potpisati Dodatak ugovora o radu iz prethodnog stavka, radnik ne ostvaruje pravo na plaću temeljem sklopljenog Ugovora o radu, a poslodavac će za vrijeme trajanja privremene nesposobnosti za radnika plaćati doprinose prema najnižoj mjesečnoj osnovi kako je to utvrđeno posebnim propisom.

(4) U slučaju iz prethodnog stavka radnik za vrijeme privremene nesposobnosti nema obavezu dolaska na posao.

Članak 119.

(1) Ako se praćenjem rada radnika utvrdi da radnik s kojim je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a kojemu do stjecanja uvjeta za starosnu mirovinu prema propisima o mirovinskom osiguranju nedostaje 5 godina života ili staža osiguranja, ne može ostvarivati očekivane rezultate rada na poslovima koje obavlja, poslodavac će radniku ponuditi obavljanje poslova nižeg stupnja složenosti i odgovornosti.

(2) U slučaju iz prethodnog stavka radnik ostvaruje pravo na obračun plaće prema osnovnom koeficijentu radnog mjesta koje je prethodno obavljao.

(3) Pravo iz prethodnog stavka radnik zadržava do ostvarenja uvjeta iz stavka 1. ovog članka, nakon čega ako nastavi raditi ostvaruje pravo na plaću prema koeficijentu utvrđenom za poslove koje obavlja.

Godišnji razgovori s radnikom

Članak 120.

(1) Poslodavac provodi godišnje razgovore s radnicima po metodi 360°, a koji postupak Poslodavac utvrđuje posebnom odlukom.

(2) Godišnje razgovore iz prethodnog stavka ovoga članka čelnici ustrojstvenih jedinica obvezno provode najmanje jedanput godišnje, a najkasnije do kraja veljače tekuće godine za prethodnu kalendarsku godinu.

XIV. Prijelazne i završne odredbe

Članak 121.

(1) Poslodavac donosi ovaj Pravilnik realizirajući pravo i obvezu iz članka 126. Zakona o radu.

(2) Pravilnik se objavljuje na svim oglasnim pločama poslodavca te na internim mrežnim stranicama poslodavca te su čelnici ustrojstvenih jedinica obvezatni osigurati da ovaj Pravilnik sa svim njegovim

ARZ-ON d.o.o.	
PRAVILNIK O RADU	Str. 41 od 43

prilozima bude dostupan na uvid svakom radniku, a izvorni primjerci čuvaju se u Uredu uprave i ustrojstvenoj jedinici nadležnoj za kvalitetu i standardizaciju.

Članak 122.

(1) Prijedlog Pravilnika dostavlja s sindikalnom povjereniku/Radničkom vijeću radi provedbe savjetovanja prije donošenja. Primjedbe sindikalnog povjerenika/Radničkog vijeća razmatra Uprava prilikom usvajanja ovog Pravilnika.

Članak 123.

Ovaj Pravilnik mijenja se i dopunjuje na način propisan za njegovo donošenje, osim ispravaka u pisanju, gramatičkih i nomotehničkih.

Članak 124.

Tumačenje pojedinih odredbi ovog Pravilnika u pisanom obliku, prema ukazanoj potrebi, daje poslodavac, a koja su sastavni dio ovog Pravilnika.

Članak 125.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu istekom osmog dana računajući od dana objave istog na oglasnim pločama poslodavca.

Mario Juzvišen, član uprave

Miljenko Giroto, član uprave

Ur.broj: _____/2013

U Zagrebu _____ 2013. god.

BILJEŠKA O OBJAVI

Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnim pločama dana 29. studenog 2013. te stupa na snagu 08. prosinca 2013. godine

Potpis:
