

Temeljem odredbe članka 15. Društvenog ugovora Riječke razvojne agencije Porin d.o.o. (potpuni tekst od 18.2.2019.) u skladu s odredbom članka 27. Zakona o radu ("Narodne novine broj 93/2014), Skupština, na prijedlog direktora Darija Zorića i uz suglasnost Nadzornog odbora, na sjednici održanoj dana 4. listopada 2019. godine donijela je

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) Riječka razvojna agencija Porin d.o.o., Rijeka, Milutina Barača 62, OIB: 29183761133 kao poslodavac (dalje u tekstu: RRA Porin) uređuje zasnivanje radnog odnosa, postupak i mjere za zaštitu života, zdravlja, privatnosti i dostojanstva radnika, obrazovanje i osposobljavanje za rad, radno vrijeme, odmore i dopuste, zaštitu radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, plaću i druga materijalna prava radnika prava i obveze iz radnog odnosa, prestanak ugovora o radu, te druga pitanja u vezi s radom u RRA Porin.

Izrazi navedeni u ovom Pravilniku neutralni su i odnose se na osobe oba spola.

Članak 2.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve zaposlene u RRA Porin, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu.

1. Unutarnje ustrojstvo i način rada

Članak 3.

Unutarnje ustrojstvo, način rada i rukovođenje, sistematizacija radnih mjesta, opis poslova i zadaća za pojedino radno mjesto, uvjeti koji se zahtijevaju za pojedino radno mjesto, broj izvršitelja na pojedinom radnom mjestu i druga pitanja od važnosti za rad RRA Porin uređuje se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu i sistematizaciji radnih mjesta u RRA Porin, koji, uz prethodnu suglasnost Nadzornog odbora donosi direktor RRA Porin.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način i uz uvjete propisane Zakonom o radu, drugim primjenjivim zakonima, kolektivnim ugovorom, ovim pravilnikom i drugim pravnim propisima zasnovati radni odnos u RRA Porin.

2. Odluka o zasnivanju radnog odnosa

Članak 5.

- (1) Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi direktor.
- (2) U odluci o potrebi zasnivanja radnog odnosa, oglasu, odnosno natječaju navodi se i rok za podnošenje prijava koji ne može biti kraći od osam dana.
- (3) Rok za podnošenje prijava može se produžiti u skladu s okolnostima slučaja.
- (4) Prema odluci direktora natječaj se može poništiti u svako doba.

Članak 6.

- (1) Odluku o potrebi i načinu zasnivanja radnog odnosa s direktorom društva donosi Skupština RRA Porin, u skladu s osnivačkim aktom.
- (2) S direktorom se sklapa ugovor kojeg potpisuje predsjednik Skupštine RRA Porin.

3. Prethodna provjera radnih i zdravstvenih sposobnosti radnika

Članak 7.

- (1) Prije donošenja odluke o zasnivanju radnog odnosa, RRA Porin može provjeriti radne i stručne sposobnosti kandidata za obavljanje poslova.
- (2) Radna i stručna sposobnost kandidata može se provjeriti temeljem razgovora, testova, povjeravanjem određenih zadataka praktično i na drugi prigodan način ovisno o sadržaju radnog mjesta te na drugi primjeren način ovisno o vrsti poslova radnog mjesta.
- (3) Provjeru sposobnosti vrši direktor, osoba ili povjerenstvo koju imenuje direktor.
- (4) Odluku o izboru kandidata i zasnivanju radnog odnosa donosi direktor.

Članak 8.

- (1) Prije zasnivanja radnog odnosa može se donijeti odluka o provjeri zdravstvene sposobnosti radnika, a obvezna je u slučaju kada se radi o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.
- (2) U slučajevima iz stavka 1. ovog članka troškove liječničkog pregleda snosi RRA Porin.

III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Oblik i sadržaj ugovora o radu

Članak 9.

- (1) Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.
- (2) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati sljedeće podatke:
 1. strankama te njihovu prebivalište, odnosno sjedište
 2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
 3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
 4. danu početka rada
 5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
 6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora

7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova
 8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
 9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.
- (3) Umjesto odredbi o trajanju plaćenog godišnjeg odmora, otkaznim rokovima, osnovnoj plaći, dodacima na plaću, razdobljima isplate primanja i trajanja redovitog radnog dana ili tjedna, ugovor može upućivati na odgovarajuće odredbe Zakona o radu i Pravilnika o radu.
- (4) U slučaju kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba Pravilnika o radu te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 10.

- (1) Radnik je dužan stupiti na rad na dan utvrđen ugovorom o radu s kojim danom zasniva radni odnos i stječe prava i obveze iz radnog odnosa.
- (2) Prije stupanja na rad radniku se mora omogućiti uvid u opće akte RRA Porin kojima se uređuju prava i obveze iz radnog odnosa, organizacija rada i zaštita zdravlja i sigurnosti na radu.

2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 11.

- (1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom o radu ili ovim pravilnikom nije drukčije određeno.
- (2) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 12.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (2) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru mora navesti.
- (3) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (4) Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.
- (5) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.
- (6) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu ili ovoga pravilnika i ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

4. Probni rad

Članak 13.

- (1) Prigodom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad može trajati najviše 6 mjeseci.

- (3) Za vrijeme probnog rada radnika ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća u vezi s njegovim radom i usvojenim znanjem.
- (4) Probni rad radnika prati i ocjenjuje direktor.
- (5) Direktor može odrediti da probni rad prati i ocjenjuje neposredno nadređeni radnik.

Članak 14.

- (1) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.
- (2) Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazni rok iznosi najmanje 7 dana.

Članak 15.

- (1) Otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu mora bit obrazložen u pisanom obliku i dostavljen radniku.
- (2) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu iz prethodnog stavka.

IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita života, zdravlja i sigurnosti radnika na radu

Članak 16.

- (1) RRA Porin ima obvezu stvoriti uvjete i poduzeti sve mjere kojima će štititi život, zdravlje i sigurnost radnika na radu uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprečavanje opasnosti na radu te pružanje informacija o poduzetim mjerama zaštite na radu.
- (2) U vezi sa stavkom 1. ovog članka poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.
- (3) RRA Porin je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.
- (4) RRA Porin je dužan osposobiti radnika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Članak 17.

- (1) Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i za sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.
- (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.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 18.

- (1) RRA Porin je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.
- (2) Evidencija iz stavka 1. ovoga članka mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.

Članak 19.

(1) Evidencija o radnicima RRA Porin je evidencija o osobnim podacima radnika i podacima vezanim uz radni odnos, a sadrži podatke propisane pravilnikom kojim se propisuje sadržaj i način vođenja evidencije o radnicima, kako slijedi:

1. ime i prezime,
2. osobni identifikacijski broj,
3. spol,
4. dan, mjesec i godinu rođenja,
5. državljanstvo,
6. prebivalište, odnosno boravište,
7. dozvolu za boravak i rad ili potvrdu o prijavi rada, ako ih je strani radnik obvezan imati,
8. stručno obrazovanje te posebne ispite i tečajeve koji su uvjet za obavljanje posla (uključujući licence, certifikate i slično),
9. datum početka rada,
10. naznaku radi li se o ugovoru iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. Zakona o radu te broj radnih sati koje će radnik raditi temeljem takvog ugovora, kao i suglasnost poslodavca kod kojeg radnik radi u punom radnom vremenu ili poslodavaca kod kojih radnik u nepunom radnom vremenu radi četrdeset sati tjedno,
11. trajanje rada u inozemstvu, država i mjesto rada, u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo,
12. trajanje privremenog ustupanja radnika u povezano društvo, sjedište i mjesto rada ustupljenog radnika te država poslovnog nastana povezanog društva, u slučaju ustupanja u inozemstvo,
13. naznaku radi li se o poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem i kako,
14. mjesto rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
15. ugovoreno tjedno radno vrijeme, određeno puno radno vrijeme, odnosno propisano skraćeno radno vrijeme u satima,
16. vrijeme mirovanja radnog odnosa, neplaćenog dopusta, rodiljnih i roditeljskih dopusta ili korištenja drugih prava u skladu s posebnim propisom,
17. datum prestanka radnog odnosa,
18. razlog prestanka radnog odnosa.

(2) Osim podataka iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan voditi i druge podatke o kojima ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom (mirovinski staž do početka rada kod poslodavca, obavijest ili potvrda o trudnoći, majčinstvo, dojenje djeteta, status samohranog roditelja, status posvojitelja, profesionalna bolest, ozljeda na radu, profesionalna nesposobnost za rad, smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, invalidnost, invalidska mirovina zbog djelomičnog gubitka radne sposobnosti, za radnike koji rade u nepunom radnom vremenu podatak o svakom drugom poslodavcu kod kojeg radnik radi u nepunom radnom vremenu i slično).

Članak 20.

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

(2) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo RRA Porin ili osoba koju za to posebno opunomoći direktor.

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 21.

- (1) RRA Porin je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova tako da im osigura uvjete u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
- (2) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik u obavljanju svojih poslova redovito dolazi u kontakt. Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Članak 22.

- (1) Radnik ima pravo na ulaganje pritužbe u vezi sa zaštitom dostojanstva.
- (2) Direktor je dužan najkasnije u roku od osam dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve mjere primjerene pojedinom slučaju, a radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.
- (3) Ako direktor u roku iz stavka 2. ovoga članka ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se na osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- (4) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će direktor zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu direktoru i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio RRA Porin u roku od osam dana od dana prekida rada.
- (5) Za vrijeme prekida rada iz stavka 2. i 3. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.
- (6) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 4. ovog članka.
- (7) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.
- (8) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.
- (9) U slučaju spora teret dokazivanja je na poslodavcu.

V. OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

1. Pripravnik

Članak 23.

- (1) Osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala može se zaposliti kao pripravnik.
- (2) Pripravnik se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.
- (3) Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na određeno vrijeme.
- (4) Ako posebnim propisima nije drukčije utvrđeno, pripravnički staž može trajati najviše 1 godinu.
- (5) Na pripravnikov zahtjev, pripravnički se staž može skratiti za jednu trećinu, ako se ocijeni da se pripravnik osposobio za samostalan rad.
- (6) Tijekom pripravničkog staža pripravnik mora imati mentora i dobiti plan i program obučavanja.
- (7) Ako je posebnim zakonom utvrđena obveza, trajanje i način provođenja pripravničkog staža i polaganje stručnog ispita, pripravnik polaže stručni ispit sukladno tim propisima.

2. Stručni ispit

Članak 24.

- (1) Po završetku pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit, a ako sadržaj i način polaganja stručnog ispita nije određen posebnim pravnim propisom, pripravnik po završetku pripravničkog staža polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.
- (2) Ako pripravnik ne položi pripravnički stručni ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom u roku koji ne može biti kraći od 15 dana.
- (3) Ako ni tada ne položi ispit, prestaje mu radni odnos istekom posljednjeg dana roka za polaganje ispita.

3. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 25.

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).
- (2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.
- (3) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.
- (4) Ako Zakonom o radu nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe o radnim odnosima Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.
- (5) Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

VI. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 26.

- (1) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 27.

- (1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (2) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se s radnikom kada priroda i opseg posla, odnosno, organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.
- (3) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.
- (4) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i zbog privremene odsutnosti radnika koji radi puno radno vrijeme, a čiji se poslovi nisu mogli u cijelosti rasporediti na druge djelatnike u RRA Porin.
- (5) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (6) Plaća i druga materijalna prava (jubilarna nagrada , regres i slično) radnika s nepunim radnim vremenom utvrđuju se i isplaćuju razmjerno vremenu koje radnik radi.
- (7) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme radnik je dužan obavijestiti RRA Porin o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.
- (8) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 28.

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Poslovi iz stavka 1. ovog članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.
- (3) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Članak 29.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
- (4) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.
- (5) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te koji ima zaključen ugovor o dodatnom radu s drugim poslodavcem uz pisanu suglasnost RRA Porin, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- (6) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.
- (7) Odluku o prekovremenom radu donosi direktor.

Članak 30.

- (1) Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između 22 (dvadeset dva) sata navečer i 6 (šest) sati ujutro idućega dana, ako za određeni slučaj, Zakonom o radu, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili Sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno.
- (2) Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje 3 (tri) sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u Vremenu noćnoga rada.
- (3) Rad radnika iz stavka 2. ovog članka ne može trajati duže od 8 (osam) sati dnevno članak.
- (4) Trudnici se ne može odrediti noćni rad, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlašteni liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta.
- (5) Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a punoljetni radnici nisu dostupni, u kojem slučaju isti ne može, u razdoblju od 24 (dvadeset četiri) sata, trajati duže od 8 (osam) sati, niti maloljetnik smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro.
- (6) U slučaju noćnog rada iz stavka 2. ovoga članka, RRA Porin će osigurati da se isti obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

5. Rad u smjenama

članak 31.

- (1) Za određene poslove, kada za to postoji potreba, može se organizirati rad u smjenama na način da dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.
- (2) Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena posao obavlja u različitim smjenama.
- (3) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, osigurat će se izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan

6. Raspored radnog vremena

Članak 32.

- (1) Uobičajeno redovno dnevno radno vrijeme u pravilu je jednokratno, a na poslovima koji po svojoj naravi zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena, dnevno radno vrijeme je dvokratno.
- (2) Tjedno radno vrijeme uobičajeno se raspoređuje se na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka, a na poslovima koji zahtijevaju drukčiji raspored radnog vremena, radni se tjedan može rasporediti u šest radnih dana.
- (3) Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena utvrđuje pisanom odlukom direktor.
- (4) O odluci iz stavka 2. ovog članka, radnici se moraju obavijestiti najmanje 7 dana unaprijed.

7. Preraspodjela radnog vremena

Članak 33.

- (1) Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (2) Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti sukladno odredbama Zakona o radu.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smije biti duže od 48 sati tjedno.
- (4) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

VII. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 34.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta.
- (2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

2. Dnevni odmor

Članak 35.

- (1) Radnik ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.
- (2) Radnik ne smije raditi više od 16 sati neprekidno, uključujući redovni i prekovremeni rad, osim u slučaju više sile (nesreće, elementarne nepogode, požara i sl.)

3. Tjedni odmor

Članak 36.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 35. ovoga Pravilnika.
- (2) Odmor iz stavka 1. Ovog članka radnik će koristiti nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi

(3) Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

4. Godišnji odmor

Članak 37.

- (1) Radnik ima, za svaku kalendarsku godinu, pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.
- (2) Maloljetni radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.
- (3) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani, nedjelje te dani plaćenog dopusta.
- (4) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.
- (5) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 38.

(1) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se na četiri tjedna, a maloljetnom radniku na pet tjedana, dodaju radni dani prema sljedećim kriterijima:

a) s obzirom na složenost poslova koje radnik obavlja:

- | | |
|--|--------|
| - radna mjesta za koje je opći uvjet VŠS | 1 dan |
| - radna mjesta za koje je opći uvjet VSS | 2 dana |

b) s obzirom na dužinu radnog staža:

- | | |
|----------------------|--------|
| - od 5 do 10 godine | 1 dan |
| - od 11 do 15 godina | 3 dana |
| - preko 15 godina | 4 dana |

c) s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- | | |
|---|--------|
| - roditelju djeteta mlađeg od 7 godina | 2 dana |
| - roditelju dvoje ili više djece mlađe od 10 godina | 2 dana |
| - osobi s invaliditetom | 2 dana |

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, godišnji odmor za osobe koje se nalaze na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa traje ukupno 4 (četiri) tjedna.

Članak 39.

- (1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada u RRA Porin.
- (2) Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vršenja dužnosti građana u obrani ili drugog zakonom određenog slučaja, opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 40.

(1) Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od 1/12 godišnjeg odmora iz članka 37. i 38. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa ima:

- radnik koji u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije stekao pravo na puni godišnji odmor,
 - radnik kojem prestaje radni odnos.
- (2) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Naknada za neiskorišteni dio godišnjeg odmora

Članak 41.

- (1) Radnik kojemu prestaje radni odnos, a koji nije iskoristio godišnji odmor na koji je stekao pravo, ili ga nije iskoristio u cijelosti, ima pravo na novčanu naknadu za neiskorišteni dio godišnjeg odmora.
- (2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.
- (3) Radnik kojemu je isplaćena naknada iz stavka 1. ovoga članka nema pravo na isplatu regresa.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 42.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje direktor RRA Porin.
- (2) Prigodom određivanja vremena korištenja godišnjeg odmora, u skladu s potrebama organizacije rada, direktor je dužan voditi računa o potrebama i željama radnika te, u tom smislu, zatražiti njihove prijedloge.
- (3) Na temelju plana rasporeda godišnjeg odmora radniku se dostavlja Odluka o korištenju godišnjeg odmora najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 43.

- (1) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.
- (2) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.
- (3) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.
- (5) Radnik koji je vršio dužnost i prava državljana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti koristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.
- (6) Radnik ima pravo koristiti tri dana godišnjeg odmora po želji, uz obvezu da o tome obavijesti direktora tri dana ranije.

Članak 44.

Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći, niti mu se to pravo može uskratiti.

Prekid godišnjeg odmora

Članak 45.

- (1) Radniku se može odgoditi, odnosno, prekinuti korištenje godišnjeg odmora samo radi izvršenja osobito važnih, neodgodivih službenih poslova, na temelju odluke direktora.
- (2) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.
- (4) Troškovima iz stavka 4. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.
- (5) Putnim troškovima smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja, prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.
- (6) Drugim se troškovima smatraju oni izdaci koje je radnik imao zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

5. Plaćeni dopust

Članak 46.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, ukupno u trajanju do 7 radnih dana u jednoj kalendarskoj godini, u sljedećim slučajevima:

- zaključivanje braka	3 radna dana
- rođenje i posvojenje djeteta	5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, očuha i maćehe i unuka, posvojitelja, posvojenika, brata ili sestre	5 radnih dana
- smrt bake ili djeda ili roditelja supružnika	1 radni dan
- teške bolesti djeteta, supružnika ili roditelja	3 radna dana
- elementarna nepogoda koja je neposredno zadesila radnika	1 radni dan
- kao dobrovoljni davatelj krvi, za svako dobrovoljno davanje krvi	1 radni dan.

- (2) Za pripremanje i polaganje stručnog ispita propisano posebnim zakonom, radniku se može odobriti plaćeni dopust u trajanju do 10 dana.

- (3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio prema drugim osnovama.

- (4) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi radnik ima pravo na plaćeni dopust na dan kada je radnik dao krv.

- (5) Dobrovoljni davatelj krvi ima pravo na dopust uz naknadu plaće za svako dobrovoljno davanje krvi neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

- (6) Radnik ima pravo na plaćeni dopust iz stavka 1. alineje 7. ovoga članka (teška bolest djeteta, supružnika ili roditelja) u trajanju od 3 radna dana posebno za dijete i posebno za svakog roditelja ili supružnika.

- (7) U svrhu prenatalnog pregleda, trudna radnica ima pravo na 1 slobodan dan mjesečno, ali je korištenje tog prava dužna najaviti pisanim putem neposredno nadređenoj osobi, dva dana prije zakazanog vremena za prenatalni pregled, te dostaviti dokaz o toj činjenici.

- (8) Pri utvrđivanju trajanja plaćenog dopusta ne uračunavaju se nedjelje, blagdani i neradni dani utvrđeni zakonom.

- (9) Radnik je obvezan RRA Porin dostaviti odgovarajuću ispravu iz koje proizlaze razlozi za opravdanost plaćenog dopusta (npr. vjenčani list, rodni list djeteta, smrtovnica, potvrda o promjeni prebivališta i sl.), ovisno o osnovi korištenja plaćenog dopusta.

Stručno osposobljavanje

Članak 47.

Za vrijeme osposobljavanja ili usavršavanja na koje ga je uputio RRA Porin ili uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost, za pripremanje i polaganje ispita radnik ima pravo na plaćeni dopust od 10 radnih dana godišnje.

Članak 48.

- (1) Odluku o plaćenom dopustu donosi direktor na temelju pismenog zahtjeva radnika.
- (2) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme kad nastupe okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.
- (3) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

6. Neplaćeni dopust

Članak 49.

- (1) Radniku se može na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- (2) Odluku o odobrenju neplaćenog dopusta donosi direktor, na temelju pisanog zahtjeva radnika.
- (3) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

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

Članak 50.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, RRA Porin ne može otkazati ugovor o radu.

1. Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 51.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštení liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanje tih poslova RRA Porin mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

2. Pravo zaposlenja na drugim poslovima

Članak 52.

- (1) Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, RRA Porin je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.
- (2) Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, RRA Porin je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.
- (3) Ponuda drugih poslova iz stavka 1. ovog članka mora biti u pisanom obliku.

Članak 53.

- (1) Ako je RRA Porin poduzeo sve mjere iz članka 52. stavka 2. ovog Pravilnika, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, RRA Porin radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost sindikalnog povjerenika/radničkog vijeća.
- (2) U sporu između RRA Porin i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.
- (3) Ako sindikalni povjerenik uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti arbitražna odluka.

3. Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 54.

- (1) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenoga liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, RRA Porin ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 52. ovog Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, od iznosa koji bi mu inače pripadao prema odredbama ovog Pravilnika ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu prema odredbama ovog pravilnika.
- (2) Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove, nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.
- (3) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira RRA Porin.

IX. PLAĆE, DODACI NA PLAĆU, NAKNADA PLAĆA

Jednakost plaća žena i muškarca

Članak 55.

RRA Porin je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

Članak 56.

Plaća radnika sastoji se od osnovne plaće i dodataka na plaću.

1. Plaća

Članak 57.

- (1) Osnovna plaća radnika utvrđuje se odlukom direktora, u skladu sa zahtjevima pojedinog radnog mjesta, a ugovara se u bruto iznosu.
- (2) Radniku pripada dodatak na osnovnu plaću za radni staž za svaku navršenu godinu ukupno ostvarenog radnog staža u visini od 0,5%. Dodatak na radni staž izračunava se tako da se osnovna plaća u bruto iznosu pomnoži s 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (3) Pod radnim stažem iz stavka 2. ovog članka podrazumijeva se vrijeme provedeno u radnom odnosu i vrijeme obavljanja samostalne djelatnosti, a koje se računa u mirovinski staž kao staž osiguranja, s tim da se staž osiguranja s povećanim trajanjem (beneficirani staž) uračunava u radni staž samo u stvarnom trajanju.

(4) Vrijeme provedeno na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa ne uračunava se u staž u smislu ove odredbe.

Članak 58.

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, do 15. dana u mjesecu za protekli mjesec.
- (2) Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.
- (3) RRA Porin je dužan, najkasnije petnaest dana od isplate plaće, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen taj iznos.
- (4) Na radnikov zahtjev RRA Porin je obvezan iz radnikove plaće obustavljati i podmirivati povremene radnikove obveze prema trećim osobama, ako se njihovo dospijeće podudara s dospijećem plaće.

Ostali dodaci na plaću

Članak 59.

- (1) Osnovna plaća radnika uvećava se za sate rada ostvarene u posebnim situacijama:

- za rad noću	50%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad nedjeljom	35%
- za rad u otežanim okolnostima	30%.
- (2) Ako radnik radi na dane blagdana, Uskrs i u neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu za 50%.
- (3) Umjesto uvećane osnovne plaće na osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne radne dane. Kod preračunavanja prekovremenog rada u slobodne dane primjenjuje se isti kriterij kao i kod uvećanja osnovne plaće na temelju prekovremenog rada – sati prekovremenog rada računaju se u omjeru 1 : 1,5 (1 sat prekovremenog rada podrazumijeva 1 sat i 30 minuta redovnog rada).
- (4) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.

2. Naknada plaće

Članak 60.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblje u kojem ne radi zbog:
 - korištenja godišnjeg odmora,
 - plaćenog dopusta,
 - državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
 - prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje,
 - stručnog osposobljavanja na koje ga je uputio poslodavac,
 - osposobljavanja za potrebe sindikalne aktivnosti,
 - drugih slučajeva utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu poslodavca.

Naknada plaće za vrijeme bolovanja

Članak 61.

- (1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini od 70 % osnovne plaće.
- (2) Naknada u 100% iznosu plaće pripada radniku koji je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.
- (3) Naknada plaće zbog bolovanja koje se isplaćuje na teret HZZO-a isplaćuje se u visini koju obračunava HZZO.

DRUGA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1. Naknada troškova prijevoza na posao i s posla

Članak 62.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla prema cijeni pojedinačne mjesečne, odnosno godišnje karte mjesnim, odnosno međumjesnim javnim prijevozom, ako je njegovo mjesto rada udaljeno od mjesta stanovanja najmanje jednu stanicu mjesnog javnog prijevoza.
- (2) Naknada za troškove prijevoza na posao i s posla isplaćuje se jednom mjesečno.

2. Regres za godišnji odmor

Članak 63.

- (1) Poslodavac radniku može isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora u prema odluci direktora.
- (2) Isplata regresa iz stavka 1. ovoga članka izvršiti će se u cijelosti jednokratno sa isplatom plaće za mjesec lipanj radnicima koji su u trenutku isplate regresa u radnom odnosu u RRA Porin te su kod RRA Porin ostvarili radni staž u neprekidnom trajanju:
 - 10 godina – 100% iznosa
 - 5 godina – 70% iznosa
 - 3 godine – 50% iznosa
 - 1 godina – 30 % iznosa
- (3) Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa uračunava se u staž u smislu odredbe prethodnog stavka.
- (4) Radnik koji ostvari pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ima pravo na isplatu razmjernog iznosa regresa.

3. Božićnica

Članak 64.

Poslodavac može radniku isplatiti godišnju nagradu za Božićne blagdane prema odluci direktora.

4. Naknada plaće na službenom putu

Članak 65.

- (1) Kada je radnik po nalogu RRA Porin upućen na službeno putovanje, pripada mu pravo na naknadu prijevoznih troškova, dnevnice u visini iznosa na koji se prema propisima ne plaća porez i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje u hotelu do kategorije četiri zvjezdice.
- (2) Puna dnevnicu pripada za vrijeme od 12 do 24 sata, a polovica dnevnice od 8 do 12 sati. Ako je radniku na službenom putovanju u zemlji osiguran smještaj na bazi punog pansiona pripada mu 30% dnevnice, a ukoliko mu je osiguran smještaj na bazi polupansiona pripada mu 50 % dnevnice.

5. Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe

Članak 66.

- (1) Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe, nadoknaditi će mu se troškovi u visini iznosa utvrđenog posebnim propisom na koji se ne plaća porez.
- (2) Radnik je prije korištenja privatnog automobila u službene svrhe dužan pribaviti pisano odobrenje direktora.

Članak 67.

Pri povratku sa službenog putovanja, a najkasnije u roku od 3 dana, radnik podnosi putni nalog na obračun.

X. PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

1. Obveze poslodavca

Članak 68.

RRA Porin je obavezan radniku u radnom odnosu isplatiti plaću i osigurati druga prava koja radniku pripadaju temeljem zakona, pravilnika o radu, ugovora o radu te ostalih pravnih propisa.

2. Obveze radnika

Članak 69.

- (1) Radnik na radu, i u vezi sa radom, ima naročito sljedeće radne obveze:
1. Da osobno, uredno i pravovremeno izvršava sve radne zadatke utvrđene za radno mjesto na kojem je zasnovao radni odnos i druge povjerene mu poslove i ostvaruje predviđene rezultate rada,
 2. Da izvršava naloge direktora i neposrednog nadređene osobe,
 3. Da uredno i na vrijeme dolazi na posao, da radi u propisano vrijeme i da ne napušta radno mjesto bez odobrenja,
 4. Da u slučaju nepredviđenog izostanka s rada odmah obavijesti direktora ili neposrednog rukovoditelja i da poslije povratka na rad opravda svoj izostanak,
 5. Da se pridržava mjera zaštite na radu i da koristi propisana zaštitna sredstva,
 6. Da se na radu pristojno ponaša,
 7. Da surađuje s drugim djelatnicima, da im prenosi svoje znanje i iskustvo, a naročito mladim djelatnicima,
 8. Da čuva imovinu RRA Porin i poduzima mjere za njenu zaštitu,
 9. Da se pridržava mjera protupožarne zaštite i da osobno sudjeluje u sprečavanju ili otklanjanju elementarnih nepogoda i njihovih posljedica,
 10. Da racionalno koristi sredstva za rad, sprečava rasipanje, zloupotrebu i pojavu koristoljublja na štetu RRA Porin,
 11. Da štiti i unapređuje ugled RRA Porin,
 12. Da čuva podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu i da ih neovlašteno ne priopćava,
 13. Da se dostojno ponaša prema poslovnim partnerima,
 14. Da poštuje pravila RRA Porin.
- (2) Poslovnom tajnom u smislu točke 12. prethodnog stavka smatra se naročito:
- tijek donošenja strateških odluka do njihove objave ukoliko su radniku poznate
 - svako financijsko poslovanje do konačne odluke i službene objave
 - sve informacije koje se odnose na sigurnost i čuvanje imovine RRA Porin
 - osobni podaci o djelatnicima kojima raspolaže djelatnik prema Zakonu o radu.
- (2) Radnik je dužan u svom radu pridržavati se navedenih radnih obveza kao i radnih obveza koje proizlaze iz zakona, drugih propisa i općih akata RRA Porin.

Članak 70.

- (1) Radnik je dužan što je moguće prije, a najkasnije u roku od 24 sata, obavijestiti direktora o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.
- (2) Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovog članka.
- (3) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

XI. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Povreda obveze iz radnog odnosa

Članak 71.

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu RRA Porin dužan je štetu naknaditi.
- (2) Štetom se smatra svako umanjenje vrijednosti imovine RRA Porin, umanjenje dobiti kao i šteta koju je RRA Porin nadoknadio trećoj osobi, a koju je radnik prouzrokovao na radu i u svezi s radom, te nematerijalna šteta utvrđena u paušalnom iznosu.
- (3) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (4) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
- (5) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.
- (6) Svaki radnik u RRA Porin obavezan je prouzrokovanu štetu odmah prijaviti direktoru.

2. Odgovornost RRA Porin

Članak 72.

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

XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 73.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, osim ako se RRA Porin i radnik drukčije ne dogovore,
4. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
5. sporazumom radnika i RRA Porin,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Otkaz ugovora o radu

Članak 74.

Ugovor o radu mogu otkazati i RRA Porin i radnik.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 75.

RRA Porin može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

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

Članak 76.

- (1) Kada je RRA Porin poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugoga radnika.
- (2) Ako u roku iz stavka 2. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, RRA Porin je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 77.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, RRA Porin je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od RRA Porin da to učini.
- (2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, RRA Porin je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od RRA Porin da to učini.

Članak 78.

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

Izvanredni otkaz

Članak 79.

- (1) RRA Porin i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Neopravdani razlozi za otkaz

Članak 80.

- (1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

(2) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv RRA Porin zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili ovoga Pravilnika, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

(3) Obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijekom otkaznog roka

Članak 81.

- (1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.
- (2) RRA Porin mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 82.

- (1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
- (3) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je RRA Porin u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako ugovorom o radu nije drugačije uređeno.

Članak 83.

- (1) RRA Porin može otkazati ugovor o radu uz otkazne rokove utvrđene Zakonom o radu.
- (2) U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:
 - 1) dva tjedna , ako je radnik u radnom odnosu u RRA Porin proveo neprekidno manje od jedne godine;
 - 2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu u RRA Porin proveo neprekidno jednu godinu;
 - 3) mjesec dana i dva tjedna ako je radnik u radnom odnosu u RRA Porin proveo neprekidno dvije godine;
 - 4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u RRA Porin proveo neprekidno pet godina;
 - 5) dva mjeseca i dva tjedna , ako je radnik u radnom odnosu u RRA Porin proveo neprekidno deset godina;
 - 6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu u RRA Porin proveo neprekidno dvadeset godina.
- (3) Otkazni rok iz stavka 2. ovog članka radniku koji je u RRA Porin proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.
- (4) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovoga članka.
- (5) RRA Porin nema obvezu poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka kada ugovor o radu izvanredno otkazuje.
- (6) Kada ugovor o radu otkazuje radnik otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

Članak 84.

Ako radnik, na zahtjev RRA Porin, prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, RRA Porin mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava, kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Otpremnina

Članak 85.

(1) Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu, nakon dvije godine neprekidnog rada u RRA Porin, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod istog poslodavca.

(2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada u RRA Porin.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Članak 86.

(1) Odredbe ovog pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada RRA Porin otkaže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

(2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik prihvati ponudu RRA Porin, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

(3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi RRA Porin, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

(4) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka rok za podnošenje zahtjeva iz članka 89. stavka 1. ovoga Pravilnika teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio RRA Porin, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 87.

Sve odluke o pravima i obvezama radnika neposredno se uručuju radniku na njegovom radnom mjestu, uz dostavnicu ili naznaku datuma uručenja na samom pismenu, koju potpisuje radnik.

1. Dostava odluke

Članak 88.

(1) Ako radnik odbije primiti odluku iz prethodnog članka, osoba koja je dostavlja o tome će načiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, a spomenutu će odluku istoga dana staviti na oglasnu ploču RRA Porin.

(2) Dan isticanja napisane odluke iz stavka 1. ovog članka na oglasnoj ploči RRA Porin smatra se danom uručenja te odluke radniku.

(3) Ako radnik ne radi, odnosno ne dolazi na rad, odluka iz stavka članka 87. dostavit će mu se preporučenom pošiljkom s povratnicom na njegovu posljednju adresu dostavljenu poslodavcu.

(4) Ako radnik ili odrasli član njegove obitelji odbije primiti preporučeno pismo, smatrat će se da mu je odluka dostavljena onog dana kad je odbio primiti preporučeno pismo.

(5) Ako se preporučeno pismo vrati s zbog netočne adrese ili zbog toga što primatelj nije preuzeo pošiljku, pismo će se staviti na oglasnu ploču RRA Porin uz naznaku datuma stavljanja, te će se nakon proteka osmog dana od stavljanja pisma na oglasnu ploču smatrati da je radniku uručena odluka.

2. Zahtjev za zaštitu prava radnika

Članak 89.

- (1) Radnik koji smatra da mu je RRA Porin kao poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno, od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od RRA Porin ostvarenje tog prava.
- (2) Ako poslodavac u roku petnaest dana od dostave zahtjeva djelatnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Članak 90.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika direktor RRA Porin će se, uz uvjete propisane Zakonom o radu, koji obvezuje RRA Porin i ovim pravilnikom, savjetovati odnosno zatražiti prethodnu suglasnost sindikalnog povjerenika.

XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 91.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu protekom osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči RRA Porin.

Članak 92.

Ovaj Pravilnik mijenja se i dopunjuje na način propisan odredbama Zakona o radu koje uređuju njegovo donošenje.

Urbr. 01-2/84-19/1

Skupština

Mr.sc. Vojko Obersnel

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči RRA Porin dana _____ 2019. godine te je stupio na snagu dana _____ 2019. godine.

Direktor

Dario Zorić