

Rijeka, Blaža Polića 2
OIB 83938812619

Uradžbeni broj: UP 0001/23-112 ir


Rijeka, 21.06.2023.

Temeljem članka 32. Društvenog ugovora RIJEKA plus d.o.o. Rijeka i prethodne suglasnosti Nadzornog odbora Društva, direktor Društva dana 21.06.2023. godine donosi sljedeću

ODLUKU

o donošenju Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu (XIV. Izmjene)

1. Donosi se Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu (XIV. Izmjene), dalje u tekstu: Pravilnik, u predloženom tekstu.
2. Pravilnik iz točke 1. ove Odluke objavit će se na oglasnoj ploči Društva.
3. Pravilnik će se objaviti dana 21.06.2023. godine.
4. Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.


Direktor
Željko Smojver

Dostaviti:

1. Oglasna ploča
2. Rukovoditelji/Voditelji
3. Odjel upravljanja ljudskim potencijalima, Poslovni sustavi d.o.o.
4. Arhiva – ovdje.

RIJEKA plus d.o.o.
Blaža Polića 2
Rijeka 51000
Tel/fax: +385(51) 311-401

e-mail: info@rijeka-plus.hr

IBAN:
HR8724840081106658688
HR5323400091110724353
HR0724020061100809058
HR1824070001100521280

Društvo upisano u registar Trgovačkog suda u Rijeci pod brojem Tt-22/8905-2. Temeljni kapital iznosi 45.834.700,00 kn / 6.083.310,11 euro (fiksni tečaj konverzije 7.53450)

Direktor: Željko Smojver

Banke:
RAIFFEISENBANK AUSTRIA d.d., ZAGREB
PRIVREDNA BANKA ZAGREB d.d., ZAGREB
ERSTE&STEIERMÄRKISCHE BANK d.d., RIJEKA
OTP BANKA d.d., SPLIT

MBS:040305467
MB: 4042034
OIB: 83938812619
PDV ID: HR83938812619

Temeljem članka 32. Društvenog ugovora RIJEKA plus d.o.o. Rijeka (u daljnjem tekstu: Društvo), direktor Društva Željko Smojver, dana 21.06.2023. godine donosi

PRAVILNIK O IZMJENAMA I DOPUNAMA PRAVILNIKA O RADU (XIV. IZMJENE)

Članak 1.

U članku 8. Pravilnika o radu, mijenja se stavak 4. te isti sada glasi:

"Umjesto odredbe ugovora o trajanju plaćenog godišnjeg odmora, otkaznim rokovima, osnovnoj plaći, dodacima na plaću te ostalim primicima za obavljene rad i razdobljima isplate primitaka te trajanja radnog dana ili tjedna, ugovor može upućivati na odgovarajuće odredbe ovoga Pravilnika ili Kolektivnog ugovora."

Članak 2.

Mijenja se članak 12. Pravilnika o radu te isti sada glasi:

"Ugovorena dužina probnog rada može se –produžiti ako je tijekom trajanja probnog rada radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust sukladno članku 86. Zakona o radu.

Trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od 6 mjeseci."

Članak 3.

U članku 14. Pravilnika o radu mijenja se stavak 3. te isti sada glasi:

"Otkazni rok u slučaju nezadovoljavanja radnika na probnom radu iznosi jedan tjedan."

Članak 4.

U članku 15. Pravilnika o radu mijenja se stavak 1. te isti sada glasi:

"Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena kao što je zamjena privremeno nenazočnog radnika, obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja."

Članak 5.

U članku 21. Pravilnika o radu mijenja se stavak 2. na način da se izraz *"Zakona o zaštiti osobnih podataka"* zamjenjuje izrazom *" Zakona o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka"*

Članak 6.

U članku 21. Pravilnika o radu dodaje se stavak 3. i glasi:

"Društvo prije svega prikuplja, obrađuje, koristi i prema potrebama dostavlja trećim osobama podatke o radnicima sukladno Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima te Pravilnika o sadržaju obračuna plaće, naknade plaće ili otpremnine, a kako bi radnici ostvarili svoja prava i obveze iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom."

Članak 7.

U članku 24. Pravilnika o radu mijenja se stavak 1. te isti sada glasi:

"Osobe ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika su osim Direktora i dvije osobe različitog spola koje imenuje Direktor, a koje osim njega imaju ovlaštenje primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika."

Članak 8.

U članku 29. Pravilnika o radu dodaje se stavak 4. i glasi:

" Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Društva smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredilo Društvo ili u mjestu koje je odabrao radnik."

Članak 9.

U članku 30. Pravilnika o radu mijenja se stavak 5. i sada glasi:

"Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o dodatnom radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, osim ako je raspored radnog vremena u dodatnom radu nejednako raspoređen tada smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, a radnik je dužan prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti ovo Društvo o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem."

Članak 10.

U članku 34. Pravilnika o radu mijenja se stavak 1. i glasi:

"Radnik je na pisani zahtjev Društva dužan raditi duže od punog odnosno nepunog radnog vremena u slučajevima više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim slučajevima prijekne potrebe."

Članak 11.

U članku 35. Pravilnika o radu mijenja se stavak 2. i glasi:

"Ako priroda prijekne potrebe onemogućava poslodavcu da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, odnosno Odluku o prekovremenom radu, usmeni zahtjev Društvo je dužno pisano potvrditi u roku od 7 (sedam) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen."

Članak 12.

Mijenja se članak 36. Pravilnika o radu te sada glasi:

"Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Prekovremeni rad ne može se odrediti roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog teže hendikepiranog djeteta.

Trudnica, roditelj s djetetom do 8 godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi prekovremeno samo ako dostave pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile."

Članak 13.

U članku 37. Pravilnika o radu mijenja se stavak 5. te sada glasi:

"O svim odlukama o radnom vremenu, radnici se moraju obavijestiti najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika kada ih je Društvo dužno u razumnom roku, do početka obavljanja posla, obavijestiti o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni."

Članak 14.

U članku 38. Pravilnika o radu mijenjaju se stavci 1. i 2. te sada glase:

"Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radnog vremena mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati, uključujući prekovremeni rad, odnosno najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno Kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad."

Članak 15.

U članku 39. stavku 1. Pravilnika o radu iza riječi "na" briše se riječ "dnevni".

Članak 16.

U članku 39. Pravilnika o radu mijenja se stavak 4. i glasi:

"Na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenja ovog odmora."

Članak 17.

U članku 50. Pravilnika o radu mijenja se stavak 4. te se iza riječi "zajednici" dodaje slijedeći tekst: ", u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu."

Članak 18.

U članku 52. Pravilnika o radu mijenja se stavak 1. i glasi:

"Radnik koristi plaćeni dopust u vrijeme nastupa okolnosti ili neposredno nakon nastanka događaja na temelju kojih ima pravo na plaćeni dopust."

Članak 19.

U članku 53. Pravilnika o radu dodaje se stavak 2. i glasi:

"Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga te se tijekom tog

razdoblja radnika ne smije odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima."

Članak 20.

Iza članka 54. Pravilnika o radu dodaje se naslov "7. Odsutnost s posla" kao i članak 54a koji glasi:

"Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovog Pravilnika smatra se vremenom provedenim na radu."

Članak 20.

U članku 55. Pravilnika o radu mijenja se stavak 1. i glasi:

"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, Društvo mu ne može otkazati ugovor o radu."

Članak 21.

U članku 56. Pravilnika o radu mijenja se stavak 1. i glasi:

"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, ovlaštenu liječniku, 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, Društvo mu je dužno ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova koji moraju što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio."

Članak 22.

Mijenja se članak 59. Pravilnika o radu i sada glasi:

"Ako Radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz članka 58. ovog Pravilnika, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka."

Članak 23.

Mijenja se članak 64. Pravilnika o radu i sada glasi:

"Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom Društvo mu je dužno naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Društvo uzrokovalo radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Svaki radnik u Društvu obvezan je prijaviti prouzrokovanu štetu odmah neposrednom rukovoditelju ili Upravi Društva."

Članak 24.

Mijenja se članak 65. Pravilnika o radu i glasi:

"Ugovor o radu prestaje:

- 1. smrću radnika*
- 2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme*
- 3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Društvo i radnik drukčije ne dogovore*
- 4. sporazumom radnika i poslodavca*
- 5. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti*
- 6. otkazom*
- 7. odlukom nadležnog suda.*

Ako ugovor o radu nije prestao u postupku likvidacije ili prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima, ugovor o radu prestaje najkasnije brisanjem društva iz sudskog registra."

Članak 25.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati na isti način kao i ugovor na neodređeno vrijeme.

Članak 26.

Mijenja se članak 77. Pravilnika o radu i glasi:

"Otkaz mora imati pisani oblik.

Društvo mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje. Dostava se obavlja sukladno članku 112. ovog Pravilnika.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

Iznimno od stavka 4. ovog članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme: trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je radila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, osim razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka tog razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnik u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako Kolektivnim ugovorom ili Ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg Društvo nije oslobodilo od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom 6 (šest) mjeseci od dana početka tijekom otkaznog roka.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je Društvo u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno."

Članak 27.

U članku 78. Pravilnika o radu dodaje se stavak 5. i glasi:

"Radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršениh 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok."

Članak 28.

U članku 80. Pravilnika o radu mijenja se stavak 1. i glasi:

"Radnik kojem Društvo otkazuje Ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnoga rada u Društvu, ima pravo na otpremninu, osim radnika kojem se ugovor o radu otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika te radnika koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža."

Članak 29.

Mijenja se članak 82. Pravilnika o radu i glasi:

"Plaća radnika sastoji se od osnovne odnosno ugovorene plaće, dodataka na osnovnu plaću te ostalih primitaka i stimulativnog dijela plaće.

Društvo je dužno isplatiti jednaku plaću ženi i muškarcu za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.

Plaća i naknada plaće su novčane svote izražene u bruto iznosu."

Članak 30.

U članku 86. mijenja se točka 4. i glasi:

- za rad nedjeljom50%"

Članak 31.

Mijenja se članak 93. Pravilnika o radu i glasi:

,'Radnik ima pravo na isplatu slijedećih primitaka i potpora:

- *za regres za korištenje godišnjeg odmora u iznosu od 331,81 eura (2.500,00 kuna) neto,*
- *za otpremninu u slučaju odlaska u starosnu i bilo koju drugu vrstu mirovine i to u iznosu od 2.123,56 eura (16.000,00 kn) neto,*
- *za jubilarnu nagradu po navršenju punih godina radnog staža i to za :*

5 godina radnog staža u iznosu od 92,91 eura (700,00 kn)

10 godina radnog staža u iznosu od 199,08 eura (1.500,00 kn)

15 godina radnog staža u iznosu od 265,46 eura (2.000,00 kn)

20 godina radnog staža u iznosu od 331,81 eura (2.500,00 kn)

25 godina radnog staža u iznosu od 398,17 eura (3.000,00 kn)

30 godina radnog staža u iznosu od 464,53 eura (3.500,00 kn)

35 godina radnog staža u iznosu od 530,89 eura (4.000,00 kn)

40 godina radnog staža u iznosu od 663,61 eura (5.000,00 kn)

- u slučaju smrti radnika potporu koja se isplaćuje zakonskim nasljednicima u ukupnom iznosu od 2.123,56 eura (16.000,00 kn) neto
- u slučaju smrti bračnog i izvanbračnog druga ili djeteta, pastorka, posvojenika, djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj, djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji,
- radnika potporu u iznosu od 2.123,56 eura (16.000,00 kn) neto, a u slučaju da kod Poslodavca rade oba roditelja tada oni dobivaju ukupno određeni iznos pomoći od 2.123,56 eura (16.000,00 kuna) koji se dijeli međusobno na jednake dijelove,
- u slučaju smrti roditelja radnika potporu u iznosu od 398,17 eura (3.000,00 kn) neto, a u slučaju da kod Poslodavca radi više članova uže obitelji, oni svi zajedno dobivaju određeni iznos koji se dijeli međusobno na jednake dijelove,
- u slučaju neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana (godišnje) potporu u iznosu od 331,81 eura (2.500,00 kn) neto,
- prilikom nastanka prve invalidnosti radnika temeljem pravomoćnog rješenja nadležnog tijela potporu jednokratno u iznosu od 663,61 eura (5.000,00 kn),
- prilikom nastanka prve invalidnosti djece i supružnika radnika temeljem pravomoćnog rješenja nadležnog tijela jednokratno potporu u iznosu od 265,46 eura (2.000,00 kn) neto,
- za nabavu medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji prijeko potrebnih lijekova u inozemstvu (kada u Republici Hrvatskoj nema alternativnih lijekova) prema preporuci nadležnog liječnika potporu u iznosu do visine računa, ali ne više od 663,61 eura (5.000,00 kn) i to tijekom jedne kalendarske godine,
- za obavljanje prijeko potrebnih zdravstvenih pregleda koji se ne mogu obaviti u Primorsko – goranskoj županiji (prema preporuci nadležnog liječnika) u iznosu do visine računa, ali ne više od 663,61 eura (5.000,00 kn) i to tijekom jedne kalendarske godine,
- za pomoć za štetu nastalu na nekretnini u kojoj radnik stanuje, uz uvjet da na navedenoj adresi ima prijavljeno prebivalište i pod uvjetom da je proglašena elementarna nepogoda , najviše do 663,61 eura (5.000,00 kuna) i to tijekom jedne kalendarske godine,
- za dar djetetu do 15 godina starosti za Svetog Nikolu (jednom godišnje), iznos od 79,63 eura (600,00 kn) neto. Naknada može biti dana radniku u obliku novčanog bona za kupnju poklona. Ukoliko su kod poslodavca zaposlena oba roditelja naknada ili potpora se isplaćuje jednom od radnika

- za potporu za rođenje djeteta u iznosu od 663,61 eura (5.000,00 kn), a ista se isplaćuje najkasnije po isteku godine u kojoj je dijete rođeno. Ukoliko su kod poslodavca zaposlena oba roditelja naknada ili potpora se isplaćuje jednom od radnika.
- Radniku se za Uskrs može dati dar u naravi čija protuvrijednost ne prelazi iznos na koji se prema propisima ne plaća porez, za uvjet da je u radnom odnosu najmanje 3 (tri) mjeseca prije isplate dara.“

Članak 32.

Ovaj Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o radu stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Društva, a primjenjuje se od 01.07.2023. godine.

Članak 33.

Sve ostale odredbe Pravilnika o radu koje nisu u suprotnosti s ovim Pravilnikom o izmjenama Pravilnika o radu, ostaju neizmijenjene i na snazi.

Direktor

Željko Smojver

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Društva i vidljivom mjestu – uredu Uprave Društva, dana 21.06.2023. godine te stupa na snagu dana 29.06.2023. godine.

Direktor

Željko Smojver