

PLOVPUT d.o.o. Split

Broj: 1/1- 941/17

Split, 06.03. 2017. godine

PRAVILNIK O RADU
(pročišćeni tekst)

Na temelju članka 24. stavka 3. Statuta Plovputa Split, Nadzorni odbor društva Plovput d.o.o. je na svojoj 39. sjednici donio je pročišćeni tekst Pravilnika o radu.

Pročišćeni tekst Pravilnika o radu obuhvaća Pravilnik o radu (pročišćeni tekst) br. 1/1-4757/15 od 29.12.2015.godine, Izmjene i dopune Pravilnika o radu br. 1/1-308/16 od 22.01.2016. godine, Izmjene Tarife kao sastavnog dijela Pravilnika o radu (pročišćeni tekst), K.br. 1/1-2265/16/II, od 14.06.2016.g. i Izmjene i dopune Pravilnika o radu K.br. 1/1-829/17 od 06.03.2017.g.

U Splitu, 06.ožujka 2017.godine

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

(pročišćeni tekst)

I T E M E L J N E O D R E D B E

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se prava i obveze radnika i poslodavca, uvjeti rada, plaće i druga pitanja u svezi s radom.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno i neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim i nepunim radnim vremenom.

Članak 2.

Ako se Kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca i radnika pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta utvrđenih ovim Pravilnikom primjenjivat će se neposredno odredbe Kolektivnog ugovora.

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

Članak 3.

Svaki radnik obavezan je pored ugovorom preuzetih poslova obavljati i ostale poslove u skladu s njegovom stručnom spremom savjesno i stručno, prema uputama odgovorne osobe. Radnik je dužan po nalogu rukovoditelja, pored poslova koji su navedeni u opisu posla njegove organizacijske jedinice, obavljati poslove koji proizlaze iz prirode posla radnog mjesta na koji je raspoređen, stečenog znanja i iskustva u struci, a ako to zahtjeva proces rada i u drugim organizacijskim jedinicama Društva.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava svakog radnika, jamči izvršavanje svojih ugovorenih obveza, sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju poslodavca i dok njegov uspjeh u poslovanju i gospodarske prilike to dopuštaju.

II UGOVOR O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, a mora sadržavati uglavke utvrđene Zakonom o radu (u dajnjem tekstu: Zakon).

Članak 6.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Potvrda o sklopljenom ugovoru mora sadržavati sve uglavke propisane Zakonom za Ugovor o radu.

Članak 7.

Poslodavac mora registrirati pri nadležnom županijskom uredu za rad, sve sklopljene ugovore o radu pomoraca.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 8.

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

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

Od ovlaštenja iz prethodnog stavka, izuzeti su pravni poslovi za poduzimanje kojih zakonskom zastupniku treba odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj.

Članak 9.

Pored općih uvjeta za sklapanje Ugovora o radu, radnik mora ispunjavati i posebne uvjete za određeno radno mjesto utvrđene odlukom direktora Društva o unutrašnjem ustroju, organizaciji procesa rada i poslovanja u organizacijskim jedinicama.

Članak 10.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnika na radnom mjestu pomorca, operatera pomorske komunikacije, kuhara i domaćice mora dokazati posebnu zdravstvenu sposobnost, a u skladu s Pravilnikom Ministarstva nadležnog za zdravstvo.

Članak 11.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavjestiti 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.

3. Probni rad**Članak 12.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad. Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, time da on može trajati najduže šest mjeseci za radna mjesta visoke stručne sprema, a za niže, srednje i više stručne sprema najviše tri mjeseca.

Članak 13.

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Članak 14.

Pisano mišljenje o izvršenju poslova radnog mjesta tijekom probnog rada daje neposredni rukovoditelj, temeljem kojeg direktor donosi konačnu odluku da li je radnik zadovoljio ili nije na probnom radu.

Članak 15.

Neposredni rukovoditelj donosi mišljenje na osnovi slijedećih osnovnih kriterija:

1. kvaliteti izvršenja povjerenih zadataka, odnosu prema radnim obvezama, radnoj disciplini, odnosu prema sredstvima rada;
2. radnoj adaptaciji, odnosu prema radnicima s kojima surađuje i neposrednom rukovoditelju, te provjeri praktičnog znanja za rad na siguran način.

Članak 16.

Ako po prijemu i razmatranju mišljenja o probnom radu direktor utvrdi da radnik nije uspješno obavio poslove radnog mjesta, donosi odluku o prestanku radnog odnosa.

Radniku prestaje radni odnos danom dostavljanja odluke donesene na osnovi negativne ocjene rezultata probnog rada.

Otkazni rok za vrijeme probnog rada je najmanje sedam dana i za radnika i za poslodavca, ako se radnik i poslodavac drugačije ne dogovore.

4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 17.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme osim ako Zakonom nije drukčije određeno. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Zakonom.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

5. Ugovor na određeno vrijeme

Članak 18.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

III PRIPRAVNICI

Članak 19.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika. Osposobljavanje pripravnika provodi se po programu koji izrađuje mentor. Mentora određuje direktor. Mentor mora imati najmanje stručnu spremu i radno iskustvo koji su utvrđeni kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

U slučaju da se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti kod poslodavca, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Članak 20.

Najkasnije 10 dana prije završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Pripravnički ispit se polaže pred komisijom od 3 člana. Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao pripravnik čije se znanje i sposobnost provjeravaju, a imenuje ih poslodavac. Ocjenu o uspješnosti pripravničkog staža donosi komisija većinom glasova.

Članak 21.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit, poslodavac može redovito otkazati.

Članak 22.

Ako Zakonom nije drukčije određeno pripravnički staž traje ovisno o stupnju stručne spreme:

- pripravnik srednje i više stručne sprema
 - pripravnik visoke stručne sprema
- 6 mjeseci
 - godinu dana.

Članak 23.

S pripravnikom poslodavac sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema predviđenom planu postoji potreba za popunu određenih poslova uz uvjet predhodnog osposobljavanja.

S pripravnikom se sklapa ugovor na određeno vrijeme ako postoje materijalne, stručne i tehničke mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju kad Zavod za zapošljavanje ili druga organizacija preuzme obvezu da nadoknadi dio plaće ili troškova za njegovo osposobljavanje.

IV RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 24.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 25.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se ako priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

Članak 26.

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

Članak 27.

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća i sve naknade plaće određuju se razmjerno vremenu na koji su zasnovali radni odnos.

3. Prekovremeni rad

Članak 28.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u drugim slučajevima prijeke potrebe (potresa, poplave, odrona zemlje, suše i drugih elementarnih nepogoda, u slučaju aktiviranja pogašenog svjetla i u slučaju kvara radijske postaje, izvanrednih kvarova na plovnim objektima i slično) radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena Iznimno od stavka 1. ovog 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.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Poslodavac će se držati ograničenja prekovremenog rada koja su u Zakonu utvrđena.

4. Preraspodjela radnog vremena

Članak 29.

Ako narav posla to zahtjeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest nepekidnih 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.

Preraspodjeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako je radno vrijeme preraspodjeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 56 (pedesetšest) sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže šest mjeseci.

5. Raspored radnog vremena

Članak 30.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Radnicima na brodovima i brodicama radno vrijeme se raspoređuje u 6 radnih dana tjedno, od ponedjeljka do subote.

Radnici koji rade na poslovima operatora pom. komunikacije I i II i signalista obvezni su raditi u smjenskom radu.

Raspored smjena, trajanje smjena, početak rada u smjenskom radu utvrđuje odlukom poslodavac koja sadrži tjednu i mjesečnu shemu rada.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena utvrđuje pisanom odlukom poslodavac.

Raspored i trajanje radnog vremena prema odredbama stavka 1. i 2. ovog članka, može se izmijeniti odlukom poslodavca zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada i preraspodjele radnog vremena.

6. Korištenje radnog vremena

Članak 31.

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

Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se pomoću upisivanja u evidenciju korištenja radnog vremena.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je samo uz dozvolu rukovoditelja organizacijske jedinice, putem posebne propusnice.

V ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 32.

Poslodavac je dužan omogućiti radniku, koji radi najmanje šest sati dnevno, svakog dana plaćeni odmor - stanku od najmanje 30 minuta.

Radnik koji radi dulje od 8 sati dnevno, ima pravo na odmor u trajanju od 60 minuta.

Vrijeme odmora – stanke, smatra se kao vrijeme provedeno na radu.

Članak 33.

Na poslovima na kojima je, zbog potrebe posla odnosno zbog sigurnosti plovidbe na moru, korištenje stanke otežano, radnik će koristiti stanku kada mu to dozvoli proces rada.

Svi pomorci - članovi posade za ručak će u pravilu koristiti vrijeme između 11,00 i 12,00 sati, a za večeru između 17,00 i 18,00 sati.

Vrijeme određeno za ručak i večeru, iz prethodnog stavka ovog članka, može se mijenjati po odluci zapovjednika broda.

Članak 34.

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac.

2. Dnevni odmor

Članak 35.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 36.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadesetčetiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 35. ovog Pravilnika.

Nedjelja je dan tjednog odmora.

Odlukom o rasporedu radnog vremena odnosno mjesečnom shemom rada, utvrđuje se za radnike koji rade u smjenskom radu - noćni rad (na ORP i signalnim stanicama) način korištenja tjednog odmora.

4. Godišnji odmor

Članak 37.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju od najmanje četiri tjedna u kalendarskoj godini.

Radnice – majke s djetetom do 7 godina starosti imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 dana.

Radnik – samohrani roditelj ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 35 dana dok dijete ne postane punoljetno.

Radnik s djetetom s poteškoćama u razvoju ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 35 dana.

Članak 38.

Radnici imaju pravo na godišnji odmor duži od odmora utvrđenog u članku 37. stavak 1. ovog članka i to:

4. 1. Prema dužini radnog staža:

1. Za svakih pet godina radnog staža uvećava se za 3 (tri) radna dana.

4. 2. Prema uvjetima rada godišnji odmor se uvećava:

- | | |
|---|---------------|
| 1. Članovima posade brodova, roniocima i svjetioničarima | 5 radnih dana |
| 2. Radnicima s posebnim ovlastima i rukovoditeljima | 3 radna dana |
| 3. Radnicima koji rade na signalnim i obalnim radijskim postajama | 3 radna dana |
| 4. Radnicima na ostalim rukovodećim radnim mjestima | 2 radna dana |
| 5. Radnicima koji rade u radionicama, skladištu i čistačicama | 2 radna dana |
| 6. Radnicima koji rade na računalu više od pola radnog vremena | 2 radna dana |
| 7. Radnicima koji rade na mjestima za koja se traži VSS | 2 radna dana |

Pravo iz prethodnog stavka svaki radnik ima pravo samo po jednoj od navedenih osnova iz svake točke, osim prava iz točaka 5., 6. i 7. koje se zbrajaju s ostalim pravima.

4. 3. Prema socijalnim uvjetima godišnji odmor se uvećava:

- | | |
|---|---------------|
| 1. Invalidima rada kojima je utvrđena promjena radnog mjesta i invalidima rada kojima je utvrđeno pravo na skraćeno radno vrijeme | 5 radnih dana |
| 2. Invalidima domovinskog rata | 5 radnih dana |
| 3. Roditelju za svako dijete | 2 radna dana |

Prava iz točke 3. prethodnog stavka roditelji ostvaruju do kraja redovnog osnovnog školovanja djeteta.

Članak 39.

Radnici, koji po kriterijima iz članka 38. ostvare veći broj dana godišnjeg odmora od 30 dana, mogu koristiti najviše 30 radnih dana godišnjeg odmora.

Članak 40.

Raspored, odnosno plan korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, polazeći od potrebe organizacije rada, nesmetanog odvijanja procesa rada i interesa radnika.

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. Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome najmanje tri dana ranije obavijesti

rukovoditelja organizacijske jedinice kojoj radnik pripada, osim ako posebno opravdani razlozi na strain poslodavca to onemogućuju.

Na temelju plana korištenja godišnjeg odmora, radniku se izdaje rješenje kojim se definira početak i trajanje godišnjeg odmora, s tim da se rješenje o korištenju godišnjeg odmora izdaje najmanje 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 41.

U dane godišnjeg odmora ne računaju se subote, blagdani i neradni dani utvrđeni Zakonom. Plan korištenja godišnjeg odmora izrađuju stručne službe i isti dostavljaju direktoru na odobrenje najkasnije do 30. lipnja za tekuću godinu.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora, s tim da nakon prestanka privremene nesposobnosti radnik, u dogovoru s Poslodavcem, redovno nastavlja koristiti godišnji odmor ili će ga koristiti kasnije.

Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora, koji je u, dogovoru s poslodavcem, zbog potrebe posla prekinut ili nije korišten, odnosno ukoliko je isti prekinut ili nije iskorišten zbog bolesti ili roditeljnog porodnog dopusta, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Radniku se naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora isplaćuje kada i redovna plaća ostalim radnicima.

5. Plaćeni dopust

Članak 42.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za osobne potrebe u slijedećim slučajevima:

- | | |
|---|---------------|
| 1. Smrti supružnika ili djeteta | 7 radnih dana |
| 2. Smrti roditelja, braće ili sestara | 5 radnih dana |
| 3. Rođenja djeteta | 5 radnih dana |
| 4. Sklapanja braka | 5 radnih dana |
| 5. Selidbe izvan kruga od 30km | 4 radna dana |
| 6. Selidbe u krugu do 30km | 3 radna dana |
| 7. Smrti roditelja bračnog supružnika, djedova ili baka | 2 radna dana |
| 8. Za svako dragovoljno darivanje krvi | 2 radna dana |
| 9. Sklapanja braka djeteta | 1 radni dan |
| 10. Rješavanja važnih imovinskih, obiteljskih problema, elementarnih nepogoda, te sudjelovanja na sportskim natjecanjima republičkog i međunarodnog značaja | 24 radna sata |

Radniku se može odobriti plaćeni dopust za školovanje.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na temelju kojih je ostvario pravo na plaćeni dopust, osim prava iz točke 8. stavka 1. ovog članka kada radnik svoje pravo mora započeti koristiti do kraja tekuće godine.

Radniku se plaćeni dopust iz ovog članka odobrava na njegov pisani zahtjev, kojeg je dužan obrazložiti tj. navesti razlog, a na zahtjev direktora i dokumentirati, osim za točku 10. stavka 1. ovog članka.

Članak 43.

Za vrijeme plaćenog dopusta radnik ima pravo na naknadu plaće u visini i na način kako se isplaćuje naknada za korištenje godišnjeg odmora.

6. Neplaćeni dopust

Članak 44.

Pravo je radnika na dopust bez naknade plaće - neplaćeni dopust ako to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust najdulje do godinu dana.

Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta obveze koje se odnose na radnikovo mirovinsko i zdravstveno osiguranje idu na teret radnika.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Članak 45.

Pravo na plaćeni i neplaćeni dopust odobrava poslodavac pisanom odlukom.

VI NOĆNI RAD

Članak 46.

Rad između 22,00 i 06,00 sati idućeg dana smatra se noćnim radom.

VII ZAŠTITA ŽIVOTA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 47.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanim s radom, a osobito održavanje postrojenja, uređaja, opreme, alata, mjesto rada i pristup mjestu rada, primjeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koji utječu njegovi postupci na poslu.

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 48.

Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveze iz radnog odnosa, kao npr: podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, adresa stanovanja,

broj telefona, podatke o školovanju i određenim specijalističkim zvanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s predhodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i sl.

Izmjenjeni podaci moraju se dostaviti poslodavcu u roku od 8 (osam) dana od dana nastale promjene.

Radnici koji ne dostave poslodavcu potrebne podatke i obavijesti snose štetne posljedice tog propusta, te su u slučaju nastanka štete poslodavcu zbog navedenog propusta istu dužni nadoknaditi.

Članak 49.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

O prikupljanju, obrađivanju i dostavljanju trećim osobama podataka o radniku, poslodavac će donijeti odluku uz predhodnu suglasnost Radničkog vijeća.

3. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 50.

Poslodavac se obvezuje osigurati mjere za zaštitu dostojanstva radnika za vrijeme obavljanja posla tako da će osigurati uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

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

Članak 51.

Pored poslodavca, osoba koje je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezano uz zaštitu dostojanstva radnika je šef Odsjeka za kadrovske i opće poslove.

Članak 52.

Kada osoba iz članka 51. primi pritužbu vezano za zaštitu dostojanstva radnika, dužna je u roku od 8 dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužba, osoba iz prethodnog stavka ispitat će radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđivanja relevantnih činjenica, te o tome sačiniti zapisnik kojeg potpisuje ta osoba, osoba protiv koje je podnesena pritužba i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku (svjedoci, punomoćnik radnika, sindikalni povjerenik i dr.).

Članaka 53.

Ako se utvrdi da uznemiravanje postoji, poslodavac će poduzeti slijedeće:

1. Ako je uznemiravanje moguće samo na poslovima na kojima osoba koja je uznemiravala radi, predložiti će se aneks ugovora o radu na druge poslove, odnosno dati joj otkaz s ponudom izmjenjenog ugovora.
Ako radnik koji uznemirava odbije potpisati predloženu izmjenju ugovora o radu, dat će mu se izvanredni otkaz ugovora o radu.
2. Ako se radi o težem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika ili o ponovljenom lakšem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, poslodavac će osobi koja je uznemiravala dati izvanredni otkaz ugovora o radu.
3. Ako se radi o jednokratnom lakšem obliku uznemiravanja radnika i ako postoje izgledi da se uznemiravanje više ne ponovi, osobi koja uznemirava će se dati pismeno strogo upozorenje i ukor.

Članak 54.

Podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu tajnost odgovara osoba iz članka 51., kao i druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanje konkretne pritužbe, na što moraju biti upozorene prije početka postupka rješavanja pritužbe i to konstatirano u zapisniku o rješavanju pritužbe.

VIII PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

1. Plaća za izvršeni rad

Članak 55.

Radniku pripada plaća za rad u skladu s odredbama ovog Pravilnika.

Plaća za izvršeni rad sastoji se od:

1. Osnovne plaće utvrđene po osnovi složenosti poslova radnog mjesta na koji je radnik raspoređen;
2. Stalnog dijela plaće u iznosu od 1.200,00 kn koji se pribraja osnovnoj plaći;
3. Uvećanja ili umanjenja osnovne plaće;
4. Dodatka na plaću po osnovi radnog staža;
5. Dodatka na plaću na osnovu uvjeta rada;
6. Dodatka na plaću na osnovu neudobnog i pomaknutog radnog vremena;
7. Ostalih dodataka.

2. Osnovna plaća

Članak 56.

Osnovna plaća radnika isplaćuje se za puno radno vrijeme i normalan radni učinak utvrđen na osnovi složenosti poslova radnog mjesta i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu. Normalnim učinkom smatra se ostvareni doprinos u radu za pojedino radno mjesto utvrđeno aktom Društva ili uobičajenim za obavljanje pojedinih poslova radnog mjesta.

Složenost poslova radnog mjesta u smislu odredbi ovog Pravilnika sadrži:

- značaj radnog mjesta u poslovanju,
- potreban stupanj obrazovanja i druge uvjete za obavljanje poslova radnog mjesta,
- potrebno radno iskustvo,
- ostale psihofizičke osobine potrebne za rad na određenom radnom mjestu.

Normalni uvjeti rada na pojedinom radnom mjestu su uvjeti koji su u pravilu prisutni tijekom cijelog radnog vremena u obavljanju poslova, koje određuje tehnološki proces i njemu odgovarajuća organizacija rada, odnosno koji su uobičajeni za to radno mjesto i djelatnost poslodavca.

Osnovna plaća za puno radno vrijeme, koje ovisi o broju radnih dana u mjesecu za koji se plaća obračunava, predstavlja mjesečni fond sati pomnožen s osnovicom u iznosu od 2.601,00 kn i koeficijentom grupe složenosti utvrđenim Tarifom koja je sastavni dio ovog Pravilnika, a u koju je razvrstano radno mjesto radnika, te podijeljen s prosječnim mjesečnim fondom sati u tekućoj godini.

U slučaju da prosječan mjesečni fond sati ne predstavlja cijeli broj, vrijednost do 0,5 zaokružuje se na manji broj, a vrijednost iznad 0,5 uključujući i 0,5 zaokružuje se na veći broj.

Stalni dio plaće iznosi 1.200,00 kn i pribraja se osnovnoj plaći, te ne predstavlja osnovnu plaću.

Članak 57.

Svi poslovi, odnosno radna mjesta razvrstavaju se u 10 osnovnih grupa koje se dijele u podgrupe, a odnos između osnovne plaće najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta je 1,00 : 4,00.

Članak 58.

Koeficijent složenosti poslova za svako radno mjesto utvrđen je u Tarifi koja je sastavni dio ovog Pravilnika i predstavlja koeficijent 1,00 za to radno mjesto.

Radniku koji je zasnovao radni odnos u svojstvu pripravnika isplatit će se 80% osnovne plaće radnog mjesta za koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme.

Članak 59.

U slučaju kada radnik po nalogu ovlaštenog rukovoditelja, a temeljem pismenog odobrenja direktora Društva, privremeno obavlja poslove drugog, privremeno odsutnog radnika, te kada su ti poslovi vrednovani višim koeficijentom od poslova koje inače obavlja temeljem svog ugovora o radu, pripada mu plaća do visine koeficijenta poslova koje je privremeno obavljao, pod uvjetom da zamjena nije trajala manje od 15 radnih dana uzastopno i da uzrok privremenoj zamjeni nije godišnji odmor.

3. Uvećanje ili umanjenje osnovne plaće

Članak 60.

Direktor može temeljem pisanog prijedloga rukovoditelja organizacijske jedinice svojom odlukom osnovnu plaću radnika povećati do 20% kada radnik izvršava poslove i radne

zadatke u opsegu i kvaliteti koja je veća od uobičajene, odnosno umanjiti do 20% kada radnik izvršava poslove i radne zadatke u opsegu i kvaliteti koja je manja od uobičajene.

Članak 61.

Rukovoditelj organizacijske jedinice će prijedlog iz članka 60. ovog Pravilnika dostaviti direktoru kroz mjesečni iskaz evidencije rada svoje organizacijske jedinice.

Uvećanje, odnosno umanjjenje osnovne plaće isključuje se u sklopu isplatne liste plaće koja se mjesečno dostavlja radniku.

4. Dodatak na plaću po osnovi radnog staža

Članak 62.

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

Pravo na povećanje osnovne plaće prema predhodnom stavku pripada radniku za ukupni radni staž.

5. Dodaci na plaću na osnovu neudobnog i pomaknutog radnog vremena

Članak 63.

Osnovna plaća radnika uvećava se:

- | | |
|---|-------|
| 1. za prekovremeni rad | 50% |
| 2. za rad noću | 50% |
| 3. za rad signalista, operatora pomorskih komunikacija i čistačica u drugoj smjeni | 15% |
| 4. za rad na dane blagdana, dane zaštitnika gradova i drugih dana za koje je zakonom određeno da se ne radi | 50% |
| 5. za rad nedjeljom | 50% |
| 6. za rad subotom | 20% |
| 7. za rad na dan Sv. Nikole, radnik ima pravo na plaću uvećanu za | 50%. |
| 8. za rad na dan Uskrsa radnik ima pravo na plaću uvećanu za | 100%. |

6. Dodatak na plaću po osnovi otežanih uvjeta rada

Članak 64.

Radnicima pripada dodatak na osnovnu plaću i to:

- | | |
|---|-----|
| 1. svjetioničarima na I. kategoriji svjetionika :
Blitvenica, Sušac, Palagruža, Glavat | 65% |
| 2. svjetioničarima na II. kategoriji svjetionika :
Sv. Ivan na pučini, Porer, Tajerske sestrice,
Gruica i Sv. Andrija | 50% |
| 3. radnicima članovima posade brodica | 40% |
| 4. svjetioničarima na III. kategoriji svjetionika: | |

Babac i Murvica	30%
5. svjetioničarima na IV. kategoriji svjetionika: Susak, Veli Rat, Ražanj, Stončica i Struga,	20%
6. svjetioničarima na ostalim svjetionicima	10%
7. signalistima i operatorima pomorskih komunikacija u smjenskom radu	10%

Članak 65.

Radnicima koji vrše pjeskarenje, špricanje bojom pod tlakom i brušenje PVC materijala, pripada dodatak na osnovnu plaću od 100% za svaki sat takvog rada.

Radnicima koji vrše plastificiranje pripada dodatak na osnovnu plaću od 50% za svaki sat takvog rada.

Radnicima koji zbog potrebe posla borave u prostoriji u kojoj se vrši plastificiranje pripada dodatak na osnovnu plaću od 50% za svaki sat takvog rada.

Radnicima koji vrše zavarivanje pripada dodatak na osnovnu plaću od 50% za svaki sat takvog rada.

Radnicima koji rade u otežanim uvjetima rada u strojarnici na plovnom objektu i kupolama svjetionika pripada dodatak na osnovnu plaću od 50% za svaki sat takvog rada.

Radniku koji je određen za upravljanje i održavanje postrojenja betonare za ukupno odrađeni mjesečni fond redovnih sati pripada dodatak na osnovnu plaću od 10% kada radi na m/b "Svjetionik" i na m/b "Plovput Split".

Članak 66.

Radnicima na poslovima ronioca pripada poseban dodatak kada vrše ronilačke radove.

Visina dodatka za ronjenje određuje se po satu rada pod vodom kao i dubini ronjenja i to kako slijedi:

- do 10 m uvećanje za 120% za svaki sat rada
- od 10-15 m uvećanje za 140% za svaki sat rada
- preko 15 m uvećanje za 170% za svaki sat rada.
- Za ronjenje na temperaturi ispod 16°C određuje se uvećanje za 50% za svaki sat rada.
- Za ronjenje u zagađenim lukama određuje se uvećanje od 50% za svaki sat rada.

Dodaci iz alineja 1., 2. i 3. prethodnog stavaka ne isključuju dodatke iz alineja 4. i 5. istog stavka.

Članak 67.

Radniku koji obavlja rad na visini iznad 3 m, a za koji po propisima o zaštiti na radu treba osigurati posebna zaštitna sredstva pripada poseban dodatak.

Za svaki sat rada na visini radniku pripada dodatak od 50% na osnovnu plaću.

Za jednokratna penjanja na visinama, kao na primjer mjenjanje žarulja na antenskim stupovima radniku pripada dodatak za penjanje i to:

- na visinu od 3-8 m 4%
- na visinu od 8-15 m 8%
- na visinu od 15-35 m 12%
- na visinu od 35 i više m 16%

od prosječne plaće radnika Društva za predhodni mjesec.

7. Naknada plaća

Članak 68.

Radniku pripada naknada plaće kao da je to vrijeme na radu za vrijeme izostanka s rada u slijedećim slučajevima:

- plaćeni dopusti;
- državni blagdani i neradni dani utvrđeni Zakonom;
- poziv vojnih vlasti;
- za obavljanje upravljačke, javne ili druge društvene funkcije na koju je radnik izabran ili imenovan;
- liječnički pregled i ambulantno liječenje koje radnik ne može obaviti u slobodno vrijeme;
- slobodni dani za dragovoljno darivanje krvi;
- obrazovanje i stručno obrazovanje u skladu s potrebama Društva;
- zastoj u poslu bez krivnje radnika, kao na primjer u slučaju nedostatka sirovina, pogonske energije i sl.;
- obrazovanje povjerenika za zaštitu na radu;
- obrazovanje člana Radničkog vijeća.

Članak 69.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće iz predhodnog mjeseca, a ako je to za njega povoljnije u visini njegove prosječne mjesečne plaće u protekla tri mjeseca.

Radniku se naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora isplaćuje kad i redovna plaća ostalim radnicima.

Članak 70.

U slučaju odsutnosti radnika s posla zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje) radniku pripada naknada plaće na teret poslodavca u visini 90% od plaće isplaćene u prethodnom mjesecu, a 100% u slučaju ozljede na radu ili profesionalnog oboljenja.

8. Isplata plaće

Članak 71.

Plaća se radnicima isplaćuje jednom mjesečno, najkasnije do desetoga u mjesecu za protekli mjesec.

Za vrijeme privremene odsutnosti zbog bolovanja radniku će se naknada plaće isplatiti kad i redovna plaća ostalim radnicima.

IX OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

1. Potpore i nagrade

Članak 72.

Ukoliko nije drugačije određeno ovim Pravilnikom ili Kolektivnim ugovorom radniku će se isplatiti sve naknade, potpore, nagrade, darovi za djecu i otpremnine u najvišem iznosu utvrđenom Pravilnikom o porezu na dohodak kao primici koji se ne smatraju plaćom, osim dnevnicu za službeno putovanje u tuzemstvu i inozemstvu i pomorskog dodatka koje poslodavac regulira Odlukom.

Članak 73.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim i/ili međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte one vrste javnog prijevoza koja je povoljnija za poslodavca.

Ako na određenom području odnosno udaljenosti nema organiziranog prijevoza, naknada troškova prijevoza na posao i s posla utvrđuje se u visini cijene prijevoza koja je utvrđena na približno jednakim udaljenostima na kojima je organiziran prijevoz.

Pod mjestom stanovanja u smislu stavka 1. ovog članka smatra se mjesto s kojeg radnik svakodnevno odlazi na posao i u kojeg se, nakon posla, vraća, a koje predstavlja prebivalište odnosno boravište radnika.

Istinitost podataka o mjestu stanovanja tj. o mjestu odakle radnik svakodnevno putuje na posao utvrđuje se sukladno evidenciji o radniku koju vodi Odsjek za kadrovske i opće poslove poslodavca

Radnik nema pravo na naknadu troškova prijevoza ako cijeli mjesec nije uopće radio iz bilo kojeg razloga.

Članak 74.

Za vrijeme obavljanja učeničke i studentske prakse u Društvu učenici i studenti imaju pravo na naknadu.

Naknadu iz prethodnog stavka utvrđuje direktor, a ne može biti veća od iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 75.

Sva materijalna prava radnika mogu se uvećati, a prema mogućnostima Društva.

Članak 76.

Djeci umrlih radnika isplaćuje se stipendija za redovito školovanje u tuzemstvu i inozemstvu na srednjim, višim i visokim školama te fakultetima, prema odluci poslodavca do iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Djeci umrlih radnika isplaćuje se potpora za školovanje do 15. godine života odnosno do završetka osnovnoškolskog obrazovanja, prema odluci poslodavca do iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Članak 77.

Djeci samohranih roditelja kao i djeci s tjelesnim oštećenjem i poteškoćama u razvoju isplaćuje se stipendija -potpora za školovanje jednom godišnje, temeljem odluke poslodavca.

Članak 78.

U slučaju smrti radnika kao posljedice nesretnog slučaja na radu, poslodavac će isplatiti potporu obitelji radnika u neto iznosu od 8 prosječnih mjesečno isplaćenih neto plaća po zaposlenom u pravnim osobama Republike Hrvatske za prethodnu kalendarsku godinu, uvećano za dvije mjesečne isplaćene plaće radnika u mjesecu koji je prethodio smrti radnika, a za slučaj smrti radnika neto iznos od 3 prosječnih mjesečno isplaćenih neto plaća po zaposlenom u pravnim osobama Republike Hrvatske za prethodnu kalendarsku godinu, uvećano za dvije mjesečne isplaćene plaće radnika u mjesecu koji je prethodio smrti radnika.

2. Dnevnice za službeno putovanje

Članak 79.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u tuzemstvo i/ili inozemstvo pripadaju mu troškovi prijevoza i dnevnice u visini utvrđenoj odlukom direktora.

Nalog za službeno putovanje izdaje direktor Društva, rukovoditelj Sektora za održavanje, a u Plovnom području rukovoditelj Plovnog područja.

Nalog za službeno putovanje u inozemstvo potpisuje direktor Društva.

Radniku upućenom na službeno putovanje u inozemstvo prije putovanja u inozemstvo isplaćuje se akontacija u visini predviđenih troškova. Akontacija se isplaćuje u nacionalnoj valuti zemlje u koju putuje.

Konačni obračun troškova službenog putovanja u inozemstvo može se obračunati u kunama prema srednjem tečaju HNB važećem na dan završetka službenog putovanja.

Članak 80.

Puna dnevnicu priznaje se radniku ako je cijelo putovanje ili ostatak putovanja trajalo više od 12, a manje od 24 sata.

Polu dnevnicu priznaje se ako je cijelo putovanje ili ostatak putovanja trajalo više od 8, a manje od 12 sati.

Članak 81.

Službenim putovanjem smatra se putovanje do 30 dana neprekidno.

Dnevnice za službena putovanja u tuzemstvu i inozemstvu isplaćuju se za putovanja iz mjesta u kojemu je mjesto rada ili iz mjesta prebivališta/uobičajenog boravišta radnika koji se upućuje na službeno putovanje u drugo mjesto (osim u mjesto u kojemu ima prebivalište ili uobičajeno boravište), a udaljenosti najmanje 30 kilometara, radi obavljanja u nalogu za službeno putovanje određenih poslova njegova radnog mjesta, a u svezi djelatnosti poslodavca.

Članak 82.

Ako je na službenom putovanju u tuzemstvu i inozemstvu radniku, na teret poslodavca, osiguran jedan obrok (ručak ili večera) neoporezivi iznos dnevnice koji se isplaćuje u novcu umanjuje se za 30% odnosno za 60% ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).

Članak 83.

Troškove smještaja i prehrane radnicima za stručno osposobljavanje pri Društvu, u cijelosti snosi Društvo.

Članak 84.

Po završetku službenog putovanja radnik je dužan u roku od 3 dana podnijeti obračun putnih troškova.

Obračunu se prilažu:

- nalog za službeno putovanje;
- putni izvještaj;
- putne karte, račun kabine i spavaćih kola (ako su odobreni);
- karte za rezervacije mjesta ili za prijevoz prtljage;
- karte u lokalnom prometu;
- račun za noćenje.

Članak 85.

Prije odlaska na službeni put, radnik ima pravo na akontaciju u visini predvidivih troškova tog putovanja.

U slučaju da radnik ne postupi u skladu s člankom 84. odnosno ne podnese obračun putnih troškova u roku od 30 dana od primljene akontacije, iznos isplaćene akontacije će mu se odbiti pri isplati prve plaće.

Odredba iz prethodnog stavka primjenjivat će se i u slučaju isplate akontacije kod selidbenih troškova.

Članak 86.

Radnici svjetioničari koji se vraćaju s godišnjeg odmora, dopusta, slobodnih dana i sl., na svjetionik, pa zbog razloga više sile nisu u stanju doputovati na svoje radno mjesto određenog dana, imaju pravo za vrijeme čekanja na smještaj i ishranu na brodu plovnog područja.

Ukoliko se svjetioničaru ne može osigurati smještaj i ishrana na brodu tada svjetioničar ima pravo na dnevnicu i naknadu za prenoćište, a članovi obitelji na trošak noćenja i 50% dnevnice.

Vrijeme čekanja smatra se kao da je radnik na radu.

3. Pomorski dodatak

Članak 87.

Pomorski dodatak je naknada koja se isplaćuje radniku koji je član posade broda za svaki dan ukrcaja.

Početak obračuna pomorskog dodatka započinje danom ukrcaja, a zaključuje se danom iskrcaja.

Za obračun pomorskog dodatka koristi se izvadak iz broskog dnevnika koji se priključuje njegovom obračunu.

Pomorski dodatak se sastoji od dva dijela.

Prvi dio se isplaćuje radniku kao članu posade broda, za sve dane kada je ukrcan na brodu.

Drugi dio se isplaćuje u brodsku blagajnu kao dnevna naknada za radnike članove posade na brodovima Društva.

Visina pomorskog dodatka utvrđuje se odlukom direktora Društva.

Ukupan iznos pomorskog dodatka koji se isplaćuje za prvi i drugi dio kao dnevna naknada određuje se do visine utvrđene Pravilnikom o porezu na dohodak.

Za vrijeme korištenja slobodnih dana ostvarenih radom u subotu, nedjelju, blagdane i neradne dane, te preraspodjelom radnog vremena radniku članu posade pripada pravo na naknadu plaće u visini osnovne plaće.

4. Selidbeni troškovi

Članak 88.

Radniku se može odobriti naknada selidbenih troškova u slučaju ako se zbog potrebe obavljanja poslova premješta iz jednog mjesta prebivališta u drugo mjesto u kojem se nalazi organizacijska jedinica Društva.

Članak 89.

Visinu naknade selidbenih troškova određuje direktor Društva svojom odlukom, a kao osnov za utvrđivanje visine naknade može se uzeti tovarni list, putne karte, potvrda o troškovima prijevoza i sl.

5. Naknada za odvojeni život od obitelji

Članak 90.

Svjetioničaru će se naknada za odvojeni život od obitelji isplatiti u iznosu od 55,00 kn po danu, za vrijeme provedeno na radu u mjestu sjedišta poslodavca ili njegove izdvojene poslovne jedinice, ako je mjesto rada različito od mjesta prebivališta ili uobičajenog boravišta tog radnika.

Pod obitelji iz prethodnog stavka smatra se bračni drug, djeca, posvojenik, udomljeno dijete i štićenik, ako su prijavljeni na istoj adresi stanovanja kao i svjetioničar.

6. Osiguranje

Članak 91.

Društvo će na teret troškova poslovanja vršiti kolektivno osiguranje svih radnika kao i osiguranje vezano za povredu na poslu i profesionalno oboljenje.

Poslodavac se obvezuje da će na teret troškova poslovanja i dopunsko zdravstveno osigurati radnike.

X IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 92.

Izum je novoostvareno rješenje nekog tehničkog problema koje Poslodavac može upotrijebiti u svom poslovanju i koje ispunjava zakonske uvjete za dobivanje patenta. Tehničko unapređenje je tehničko rješenje kojim se proizvodni postupak unapređuje svrsishodnijom upotrebom poznatih tehničkih sredstava i tehnoloških postupaka i time postiže veća učinkovitost, bolja kakvoća proizvoda, ušteda materijala i energije, bolje korištenje strojeva i uređaja, bolji nadzor proizvoda i veća sigurnost na radu ili dobivanje novog proizvoda koji nije predmet patenta.

Članak 93.

Radnik je dužan o izumu ostvarenom na radu i u vezi s radom obavijestiti Poslodavca. Izum pripada Poslodavcu.

Radnik može predložiti Poslodavcu prihvaćanje tehničkog unapređenja.

Ukoliko radnik predloži tehničko unapređenje i njegovu primjenu, a Poslodavac isto prihvati, tehničko unapređenje pripada Poslodavcu uz obvezu radnika da preda Poslodavcu svu dokumentaciju (opis, podatke i crteže) potrebnu za njegovo razumijevanje.

Članak 94.

Za izume i unapređenja iz članka 92. radnik ima pravo na novčanu naknadu prema procijenjenoj novčanoj koristi koju će utvrditi stručna komisija imenovana od Poslodavca uzimajući u obzir:

- tehnički i gospodarski značaj izuma odnosno tehničkog unapređenja
- gospodarsku korist koja je ostvarena i koja se očekuje ostvariti upotrebom
- vrijednost sredstava koje je Poslodavac uložio ili će uložiti u ostvarenje izuma odnosno tehničkog unapređenja.

Na osnovu prosudbe rezultata koji će se ostvariti primjenom izuma odnosno tehničkog unapređenja i vrijednosti sredstava koje je Poslodavac uložio ili mora uložiti u primjenu izuma odnosno tehničkog unapređenja komisija će prosuditi koju gospodarsku korist može Poslodavac očekivati primjenom izuma odnosno tehničkog unapređenja u narednih pet godina.

Članak 95.

Na osnovu novčano iskazane procjene korisnosti iz članka 94. izumitelju pripada 20% iznosa od procjene korisnosti izuma, a predlagatelju tehničkog unapređenja pripada 10% iznosa od procjene korisnosti tehničkog unapređenja, a posebnim ugovorom utvrditi će se točan iznos novčane naknade koji pripada izumitelju odnosno predlagatelju tehničkog unapređenja, sukladno iskazanoj procjeni korisnosti, te rok isplate.

Novčani iznos naknade može se radniku isplatiti i u više jednakih dijelova.

Članak 96.

O izumu koji nije ostvaren na radu ili u vezi s radom, ali je u vezi s djelatnošću Poslodavca radnik je dužan obavijestiti Poslodavca te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz prethodnog stavka.

XI NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 97.

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

Članak 98.

Ako štetu uzrokuju više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je uzrokovao. Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim djelovima. Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 99.

Visina štete utvrđuje se na osnovu cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećene stvari.

Članak 100.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 20% prosječne mjesečne isplaćene neto plaće po zaposlenom u pravnim osobama Republike Hrvatske za prethodnu kalendarsku godinu, ako je prouzrokovana:

1. Izazivanjem i/ili fizičkim sukobom za vrijeme radnog vremena.
2. Neopravdanim izostankom s rada jedan ili više dana.

Za svako zakašnjenje radnika na posao ili za svaki izlazak bez odobrenja prije vremena završetka rada, utvrđuje se naknada štete u paušalnom iznosu na način da se od ukupnog mjesečnog fonda sati, u mjesecu u kojem je zakašnjenje ili prijevremeni izlazak, odbije jedan sat, a u slučaju zakašnjenja preko jednog sata za svaki započeti sat odbija se cijeli sat. Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz prethodnog stavka mnogo veća od utvrđenog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Članak 101.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu naknadi poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 102.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete ako je slabog imovinskog stanja, te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu, o čemu odlučuje poslodavac.

Odredba prethodnog stavka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom počinjenim s namjerom.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 103.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, poslodavac je dužan naknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

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

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 104.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarjeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelje.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarjeva za pet godina od kada je šteta nastala.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarjeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.

Članak 105.

Potraživanje naknade štete koju poslodavac isplati trećoj osobi zastarjeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćene naknade.

XII OTKAZNI ROK

Članak 106.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno manje od jedne godine;
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno jednu godinu;
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno dvije godine;
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno pet godina;
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno deset godina;
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu proveo neprekidno dvadeset godina;

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovog članka.

Provedeni radni odnos iz stavka 1. i 2. ovog članka je radni odnos koji je neprekidno ostvaren u Društvu.

Članak 107.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Članak 108.

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

XIII OTPREMNINA**Članak 109.**

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Članak 110.

Otpremnina iz članka 109. 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 Društvu, a ni u iznosu većem od iznosa koji se prema Pravilniku o porezu na dohodak ne smatra oporezivim primitkom, u skladu s odredbama Kolektivnog ugovora za radnike Plovputa d.o.o. Split.

XIV PRESTANAK UGOVORA O RADU**1. Način prestanka ugovora o radu****Članak 111.**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika;
2. brisanjem poslodavca iz registra u skladu s posebnim propisima;
3. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
4. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku morivinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad ;
6. sporazumom radnika i poslodavca;
7. otkazom;
8. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 112.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac. Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu;
- datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i direktor Društva, odnosno osoba koju on ovlasti.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 113.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

Kada radnik otkazuje ugovor o radu, a napustio je samovoljno posao prije isteka otkaznog roka, direktor će mu uskratiti isplatu plaće za posljednji mjesec proveden na radu, do okončanja eventualnog spora.

Članak 114.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdan razlog u slučaju:

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

Članak 115.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 116.

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

Članak 117.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnosti otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

4. Redoviti otkaz radnika

Članak 118.

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

5. Izvanredni otkaz

Članak 119.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 120.

Osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa zbog kojeg poslodavac može otkazati Ugovor o radu, smatraju se naročito:

1. Nezakonito raspolaganje sredstvima,
2. Zloupotreba položaja i prekoračenja datog ovlaštenja,
3. Nesvršishodno i neodgovorno korištenje sredstava,
4. Obavljanje poslova i djelatnosti koje obavlja Društvo, za svoj ili tuđi račun (zabrana utakmice),
5. Povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i od štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih tvari,
6. Odavanje poslovne ili službene tajne utvrđene odlukom direktora,
7. Zloupotreba prava korištenja bolovanja,
8. Povreda propisa i nepoduzimanja mjera radi zaštite radnika, zaštite sredstava rada i životne okoline,
9. Nepridržavanje odredaba Pravilnika o službi na svjetionicima, signalnim i svjetioničarskim postajama, brodovima i ORP, koji imaju posljedice,
10. Neizvršavanje, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza, s mogućnošću nastanka štetnih posljedica,
11. Neopravdano i neosnovano napuštanje radnog prostora tijekom radnog vremena bez odobrenja ovlaštene osobe,
12. Prodaja opijata,
13. Konzumiranje opijata i dovođenje u alkoholizirano stanje.

Povredom iz točke 10. smatrat će se i kada radnik neopravdano zakasni na posao više od tri puta u mjesec dana ili više od osam puta u kalendarskoj godini.

Za povredu iz točke 13. radnik će se prethodno upozoriti i udaljiti će ga se od obavljanja poslova uz umanjene plaće za taj radni dan, a kada se slijedeći put dovede u alkoholizirano stanje otkazat će mu se ugovor o radu.

U slučaju da radnik odbije alkotest, sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu smatrat će se da je pod utjecajem alkohola i/ili opijata.

Članak 121.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 122.

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

6. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 123.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

7. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijek otkaznoga roka

Članak 124.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Članak 125.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, donosi direktor ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

Članak 126.

Otkaz ugovora o radu i sve druge odluke koje se u pisanom obliku moraju dostaviti radniku, dostavljaju se radniku na radnom mjestu uz potpis radnika na kopiji odluke – akta koji se dostavlja uz naznaku datuma dostave.

Ako se radniku ne može izvršiti dostava na radnom mjestu, dostava se obavlja preporučenom poštanskom pošiljkom s povratnicom, kurirskom službom ili preko javnog bilježnika, na posljednju prijavljenu adresu stanovanja radnika.

Na kopiji odluke koja se dostavlja, odnosno na povratnici radnik se vlastoručno potpisuje uz naznaku dostave – primitka.

Članak 127.

Ako radnik odbije primitak odluke na radnom mjestu, osoba koja dostavlja ostavit će odluku na radnom mjestu radnika, a na kopiji će zabilježiti uz svoj potpis činjenicu odbijanja, mjesto gdje je odluka ostavljena, datum i točno vrijeme pokušaja dostave, te će istog dana kopiju odluke postaviti na oglasnu ploču s naznakom datuma objave, kada će se smatrati da je dostava izvršena.

Članak 128.

Kod dostave odluke radniku na njegovu zadnju prijavljenu adresu stanovanja ako se ne može dostava izvršiti ili radnik, odnosno član njegovog kućanstva odbija primiti odluku, odluka će se objaviti na oglasnoj ploči poslodavca, a dostava će se smatrati urednom protekom tri dana od objave odluke na oglasnoj ploči.

XV PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**Članak 129.**

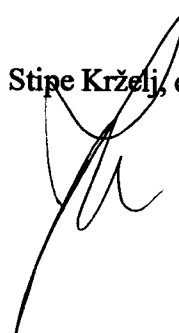
Ovaj Pravilnik o radu stupa na snagu i primjenjuje se osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Društva.

Pravilnik se objavljuje na način propisan Pravilnikom Ministarstva nadležnog za rad i Statutom Društva.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na isti način koji je propisan za njegovo donošenje.

Zamjenik predsjednika
Nadzornog odbora:

Stipe Krželj, dipl.ing.



OBJAVLJENO NA OP.:

~~8-03-2017~~

~~9~~

SKINUTO S OP.:

~~14-03-2017~~

~~9~~

T A R I F A

Re d. broj	Radno mjesto	Grupa	Koeficijent
1.	Čistačica	I	1,00
2.	Pomoćni radnik	II	1,27
3.	Momar; Pomoćni radnik u Sektoru za održavanje; Domačica; Svjetioničar	III	1,49
4.	Pomoćni alatničar; Vrtar - telefonist; Momar-motorista; Signalist	IV	1,67
5.	Brodski motorista; Komilar; Skladištar; Telefonist - vrtar - vozač	V / 1	1,83
6.	Kuhar; Ložič - domar - dostavljač	V / 2	1,91
7.	Referent za opće poslove; Elektroničar; Električar; Mehaničar; Auto-mehaničar; Tokar; Bravar - cjevar - zavarivač; Limar; Alatničar; Zidar; Stolar - plastičar - brodograditelj; Vođa palube; Vozač; Referent - administrator; Referent finansijskih poslova; Referent za obračun plaća i blagajnik; Knjigovođa domaćih i inozemnih kupaca i dobavljača; Knjigovođa kratkotrajne imovine; Knjigovođa dugotrajne imovine; Finansijski knjigovođa; Referent za nabavu; Referent u glavnom skladištu; Obračunsko-faktumi referent; Referent za turizam; Referent u Plovnom području; Voditelj brodice; Elektroničar-električar; Operator pomorskih komunikacija II; Voditelj signalne postaje	VI / 1	2,10
8.	Ronilac; Upravitelj stroja; Referent za kadrovske poslove; Referent za opće poslove na glavnom protokolu; Referent zaštite na radu; Voditelj elektro-mehaničarske radionice	VI / 2	2,17
9.	Samostalni referent za opće poslove; Operator pomorskih komunikacija I	VII / 1	2,34
10.	Tajnica direktora; Zapovjednik broda; Prvi časnik m/b „Plovput Split“, Upravitelj stroja m/b „Plovput Split“, Sistem inženjer; Samostalni referent za opće poslove - arhivar; Samostalni referent u Plovnom području	VII / 2	2,51
11.	Samostalni referent finansijskih poslova; Voditelj odjela za obračun plaća; Samostalni referent za nabavu; Samostalni referent za osiguranje; Samostalni referent za kadrove i socijalnu problematiku	VIII / 1	2,63
12.	Zapovjednik m/b „Plovput Split“, Samostalni referent za plan, analizu i statistiku; Samostalni referent za turizam; Voditelj odjela za opće poslove; Samostalni obračunsko-faktumi referent	VIII / 2	2,76
13.	Stručni suradnik za hidro-građevinske poslove; Zamjenik šefa elektro-elektroničke radionice; Zamjenik šefa mehaničarsko-metalske radionice; Zamjenik šefa hidro-građevinske radionice; Zamjenik šefa transportnog pogona; Stručni suradnik za pravne poslove i zastupanje; Samostalni referent zaštite na radu i zaštite od požara; Stručni suradnik za poslužitelje i mreže	IX / 1	3,03
14.	Voditelj odjela za finansijske poslove; Voditelj odjela za knjigovodstvene poslove; Voditelj odjela za plan, analizu i statistiku; Viši stručni suradnik za poslovne sustave; Voditelj odjela za turizam; Voditelj investicijskih projekata	IX / 2	3,19
15.	Viši stručni suradnik za nautičke poslove; Viši stručni suradnik za elektro-elektroničke poslove, Viši stručni suradnik za radiokomunikacijske poslove, Viši stručni suradnik za radio-elektroničke poslove, Viši stručni suradnik za hidro - građevinske poslove, Viši stručni suradnik za brodstrojarske poslove, Voditelj odjela za opće poslove u Sektoru za održavanje; Viši stručni suradnik za informatičke poslove; Voditelj glavnog skladišta; Viši stručni suradnik za zastupanje i pravne poslove;	IX / 3	3,41
16.	Šef elektro-elektroničke radionice; Šef mehaničarsko-metalske radionice; Šef hidro-građevinske radionice; Šef transportnog pogona; Šef Obalne radijske postaje; Šef Svjetioničarske postaje Split	X / 1	3,73
17.	Zamjenik rukovoditelja Sektora za održavanje; Šef odsjeka za finansijske poslove; Šef odsjeka za računovodstvene poslove; Šef odsjeka za informatičke poslove; Šef odsjeka za nabavu; Šef odsjeka za prodaju; Šef odsjeka za osiguranje; Šef odsjeka za pravne poslove; Šef odsjeka za kadrovske i opće poslove; Šef odsjeka zaštite na radu	X / 2	3,93
18.	Interni revizor; Inspektor za nautičke poslove; Inspektor za elektro - elektroničke poslove, Inspektor za radiokomunikacijske poslove, Inspektor za hidro-građevinske poslove; Inspektor za brodo-strojarske poslove; Koordinator za poslove sigurnosti plovidbe, Inženjer za razvoj i održavanje informacijskih tehnologija sustava sigurnosti plovidbe	X / 3	4,00