UDK 347.7

Radni odnosi (praktični primjeri ugovora, odluka, pravilnika i drugih dokumenata)

Božo Prelević, dipl. iur.

U nastavku dajemo praktične primjere ugovora, odluka, pravilnika i druge dokumentacije vezane uz radne odnose. Ogledne primjere potrebno je prilagoditi konkretnim potrebama poslodavca i važećim propisima.

Primjer 1. - Evidencija o radnicima iz čl. 3. st. 1. Pravilnika s dodatnim podacima iz čl. 3. st. 2. Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (Nar. nov., br. 32/15)[1]

EVIDENCIJA O RADNIKU[2]

Poslodavac: ABEBE d.o.o. za poslovno savjetovanje, Rijeka, Velika ulica 44a
Organizacijska jedinica / odjel[3]: Pravna i kadrovska služba
Datum početka vođenja evidencije: 28. ožujak 2015.

EVIDENCIJA O RADNIKU[4]					
IME I PREZIME RADNIKA	Vesna Vesnić				
OIB	00000000000				
SPOL	Ženski				
DAN, MJESEC I GODINA ROĐENJA	12.12.1988.				
MJESTO ROĐENJA / PODATAK O DRŽAVI ROĐENJA ZA RADNIKA ROĐENOG IZVAN RH	Pula				
DRŽAVLJANSTVO	Republike Hrvatske				
PREBIVALIŠTE / BORAVIŠTE	Rijeka, Plava avenija 11b				
DOZVOLA ZA BORAVAK I RAD / POTVRDA O PRIJAVI RADA, AKO JE RADNIK STRANAC I AKO IH JE OBVEZAN IMATI	–				
STRUČNO OBRAZOVANJE / POSEBNI ISPITI / TEČAJEVI I SL.	Diploma Pravnog fakulteta Sveučilišta u Splitu br. 4356/12 od 11.10.2012.				
DAN POČETKA RADA	1.3.2013.				
ZANIMANJE / NAZIV POSLA, ODNOSNO NARAV I VRSTA RADA KOJE RADNIK OBAVLJA	Diplomirani pravnik / Viši pravni savjetnik				
UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME	DA				NE
TRAJANJE	OD	DO	OD	DO	

1 Ogledni primjer predmetne tablice potrebno je prilagoditi konkretnim potrebama poslodavca i važećim propisima.
2 Radi preglednosti u primjeru se radi o evidencijskom listu jednog radnika, makar će se u praksi evidencija vjerojatnije voditi za više radnika.
3 Ova rubrika je fakultativna i ne mora se koristiti u praksi.
4 Podaci predviđeni u čl. 3. st. 1. Pravilnika..

UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME	(DA)			NE		
UGOVOR IZ ČL. 61. ST. 3. I ČL. 62. ST. 3. ZAKONA O RADU / BROJ RADNIH SATI / SUGLASNOST POSLODAVCA KOD KOJEG RADNIK RADI U PUNOM RADNOM VREMENU, ILI NEPUNOM RADNOM VREMENU OD 40 SATI TJEDNO	–					
VRIJEME TRAJANJA PROBNOG RADA, AKO JE UGOVORENO	6 mjeseci					
TRAJANJE PRIPRAVNIČKOG STAŽA, AKO JE UGOVORENO	–					
REZULTAT POLAGANJA STRUČNOG ISPITA, AKO JE ISTI PREDVIĐEN I OBAVLJEN	–					
TRAJANJE RADA U INOZEMSTVU	–					
DRŽAVA I MJESTO RADA	–					
TRAJANJE PRIVREMENOG USTUPANJA RADNIKA U POVEZANO DRUŠTVO	–					
SJEDIŠTE I MJESTO RADA USTUPLJENOG RADNIKA	–					
DRŽAVA POSLOVNOG NASTANA POVEZANOG DRUŠTVA U SLUČAJU USTUPANJA U INOZEMSTVO	–					
POSLOVI NA KOJIMA SE STAŽ OSIGURANJA RAČUNA S POVEĆANIM TRAJANJEM	DA			(NE)		
NAČIN RAČUNANJA POVEĆANOG TRAJANJA STAŽA						
RADI LI SE O POSLOVIMA NA KOJIMA RADNIK MOŽE RADITI SAMO NAKON PRETHODNOG I REDOVNOG UTVRĐIVANJA RADNE SPOSOBNOSTI ZA NJIHOVO OBAVLJANJE	DA			(NE)		
MJESTO RADA (stalno ili glavno)	RIJEKA					
RAD SE OBAVLJA NA RAZLIČITIM MJESTIMA	DA			(NE)		
UGOVORENO TJEDNO RADNO VRIJEME U SATIMA	40					
ODREĐENO PUNO RADNO VRIJEME U SATIMA	40					
PROPISANO SKRAĆENO RADNO VRIJEME U SATIMA	–					
MIROVINSKI STAŽ DO POČETKA RADA KOD POSLODAVCA	0 GODINA, 2 MJESECA, 0 DANA					
VRIJEME MIROVANJA RADNOG ODNOSA	OD	DO	OD	DO	OD	DO
DAN PRESTANKA RADNOG ODNOSA						
RAZLOG PRESTANKA RADNOG ODNOSA						
PODACI IZ ČL. 3. ST. 2. PRAVILNIKA O EVIDENCIJAMA RADNIKA						
OBAVIJEST, ILI POTVRDA O TRUDNOĆI	–					
MAJČINSTVO	DA					
DOJENJE DJETETA	DA					
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 DRUGIM POSLODAVCIMA KOD KOJEG RADNIK RADI U NEPUNOM RADNOM VREMENU	–					

Datum zaključenja evidencije: _____
Voditelj evidencije: _____
Potpis: _____

m.p.

Primjer 2 – Tablica posebne evidencije o osobama iz čl. 4. Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (Nar. nov., br. 32/15)[5]

POSEBNA EVIDENCIJA PODATAKA O OSTALIM OSOBAMA IZ ČL. 4. PRAVILNIKA

Poslodavac: CEDECE UDRUGA ZA SPAŠAVANJE ŽIVOTINJA, Zagreb, Mala ulica 22d
Organizacijska jedinica / odjel[6]: _____ – _____
Datum početka vođenja evidencije: 28. ožujka 2015.

POSEBNA EVIDENCIJA O OSTALIM OSOBAMA IZ ČL. 4. PRAVILNIKA O SADRŽAJU I NAČINU VOĐENJA EVIDENCIJE O RADNICIMA	
IME I PREZIME	DRAŽEN DRAŽIĆ
OIB	33333333333
SPOL	MUŠKI
DAN, MJESEC I GODINA ROĐENJA	22.11.1985.
PREBIVALIŠTE / BORAVIŠTE	PETRINJSKA 34e
AKT TEMELJEM KOJEG OSOBA IZ ČL. 4. PRAVILNIKA RADI KOD POSLODAVCA	UGOVOR O VOLONTERSTVU
DOKAZ O UDOVOLJAVANJU PROPISANIM UVJETIMA ZA OBAVLJANJE TIH POSLOVA	–
NAZIV POSLA	VOLONTER – SAVJETNIK
MJESTO RADA	ZAGREB
DAN POČETKA RADA	1. TRAVANJ 2015.
DAN PRESTANKA RADA	

Datum zaključenja evidencije: _____
Voditelj evidencije: _____
Potpis: _____

m.p.

Objavite svoje financijske izvještaje u RiPup-u

980,00 kn + PDV
Tel.: 01 / 49 21 737

5 Ogledni primjer predmetne tablice potrebno je prilagoditi konkretnim potrebama poslodavca i važećim propisima.
6 Ova rubrika je fakultativna i ne mora se koristiti u praksi.

Primjer 3 – Tablica evidencija o radnom vremenu više radnika iz čl. 8. st. 1. i st. 2. Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (Nar. nov., br. 32/15)[7]

EVIDENCIJA O RADNOM VREMENU RADNIKA

Poslodavac: BEBEA d.d. za energetiku i transport
Organizacijska jedinica / odjel[8]: Pravna i kadrovska služba
Razdoblje: 1.-31. srpanj 2015.

Popis kratica[9]:

Podaci iz čl. 8. st. 1. Pravilnika:

1.[10] - ime i prezime radnika;
2. - datum u mjesecu;
3.[11] - početak rada;
4.[12] - završetak rada
5. - vrijeme i sati zastoja, prekida rada i slično do kojega je došlo krivnjom poslodavca, ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran;
6. - ukupno dnevno radno vrijeme;
7. - vrijeme terenskog rada;
8. - vrijeme pripravnosti;
9. - vrijeme nenazočnosti na poslu
9.1. - vrijeme korištenja odmora (dnevnog, tjednog i godišnjeg),
9.2. - neradni dani i blagdani utvrđeni posebnim propisom,
9.3. - vrijeme spriječenosti za rad zbog privremene nesposobnosti za rad,
9.4. - vrijeme rodiljnih, roditeljskih dopusta, mirovanja radnog odnosa, ili korištenja drugih prava u skladu s posebnim propisom,
9.5. - vrijeme plaćenih dopusta,
9.6. - vrijeme neplaćenih dopusta,
9.7. - vrijeme nenazočnosti u tijeku dnevnog rasporeda radnog vremena po zahtjevu radnika,
9.8. - vrijeme nenazočnosti u tijeku dnevnog rasporeda radnog vremena u kojima radnik svojom krivnjom ne obavlja ugovorene poslove,
9.9. - vrijeme provedeno u štrajku;
9.10. - vrijeme isključenja s rada (lockout).

Podaci iz čl. 8. st. 2. Pravilnika[13]: – koje je poslodavac obvezan voditi kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa, ili u vezi s radnim odnosom:

10. - sati rada noću;
11. - prekovremeni rad;
12. - smjenski rad;
13. - dvokratni rad;
14. - rad u dane blagdana ili neradnih dana utvrđene posebnim propisom i sl.

Redni broj upisa	1.	2.	6.	9.1. dnevni odmor	9.1. godišnji odmor	9.3.	9.5.	11.
I.	Ana Anić	1.7.2015.	10	14	–	–	–	2
II..	Igor Rogić	1.7.2015.	–	–	–	8	–	–
III.	Siniša Sinek	1.7.2015.	–	–	–	–	8	–
IV.	Valentin Vale	1.7.2015.	8	16	–	–	–	–
V.	Tanja Tanjić	1.7.2015.	–	–	8	–	–	–

Datum zaključenja evidencije: 1. srpanj 2015.
Voditelj evidencije: Anuška Anušić
Potpis: _____

m.p.

7 Ogledni primjer predmetne tablice potrebno je prilagoditi konkretnim potrebama poslodavca i važećim propisima.
8 Ova rubrika je fakultativna i ne mora se koristiti u praksi.
9 Sukladno čl. 13. st. 1. Pravilnika pri vođenju evidencije radnog vremena mogu se koristiti odgovarajuće kratice s jasnim pojašnjenjem istih.
10 Za potrebe ove tablice korišteni su arapski brojevi za označavanje kolona s minimalnim podacima evidencije radnog vremena iz Pravilnika, ali se umjesto njih mogu koristiti i rimski brojevi, mala i velika slova, ili druge oznake.
11 Vodi se samo ako je obveza vođenja tih podataka ugovorena kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu.
12 Vidjeti fusnotu 5.
13 Ove podatke poslodavac je dužan voditi ako od njih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa, ili u vezi s radnim odnosom.

Primjer 4 – Tablica evidencija o radnom vremenu jednog radnika iz čl. 8. st. 1. i st. 2. Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (Nar. nov., br. 32/15)[14]

EVIDENCIJA O RADNOM VREMENU RADNIKA[15]

Poslodavac: CEDECE d.o.o. za marketing
Organizacijska jedinica / odjel[16]: Financije i računovodstvo
Razdoblje: 1.-31. srpanj 2015.

Popis kratica[17]:

Podaci iz čl. 8. st. 1. Pravilnika:

1.[18] - ime i prezime radnika;
2. - datum u mjesecu;
3.[19] - početak rada;
4.[20] - završetak rada
5. - vrijeme i sati zastoja, prekida rada i slično do kojega je došlo krivnjom poslodavca, ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran;
6. - ukupno dnevno radno vrijeme;
7. - vrijeme terenskog rada;
8. - vrijeme pripravnosti;
9. - vrijeme nenazočnosti na poslu
9.1. - vrijeme korištenja odmora (dnevnog, tjednog i godišnjeg),
9.2. - neradni dani i blagdani utvrđeni posebnim propisom,
9.3. - vrijeme spriječenosti za rad zbog privremene nesposobnosti za rad,
9.4. - vrijeme rodiljnih, roditeljskih dopusta, mirovanja radnog odnosa, ili korištenja drugih prava u skladu s posebnim propisom,
9.5. - vrijeme plaćenih dopusta,
9.6. - vrijeme neplaćenih dopusta,
9.7. - vrijeme nenazočnosti u tijeku dnevnog rasporeda radnog vremena po zahtjevu radnika,
9.8. - vrijeme nenazočnosti u tijeku dnevnog rasporeda radnog vremena u kojima radnik svojom krivnjom ne obavlja ugovorene poslove,
9.9. - vrijeme provedeno u štrajku;
9.10. - vrijeme isključenja s rada (lockout).

Podaci iz čl. 8. st. 2. Pravilnika[21]: – koje je poslodavac obvezan voditi kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa, ili u vezi s radnim odnosom:

10. - sati rada noću;
11. - prekovremeni rad;
12. - smjenski rad;
13. - dvokratni rad;
14. - rad u dane blagdana ili neradnih dana utvrđene posebnim propisom i sl.

1.	2.	6.	9.1. dnevni odmor	9.1. tjedni odmor	11.
Ivo Ivin	29.6.2015.	8	16	–	–
Ivo Ivin	30.6.2015.	10	14	–	2
Ivo Ivin	1.7.2015.	8	16	–	–
Ivo Ivin	2.7.2015.	8	16	–	–
Ivo Ivin	3.7.2015.	8	16	–	–
Ivo Ivin	4.7.2015.	–	–	24	–
Ivo Ivin	5.7.2015.	–	–	24	–

Datum zaključenja evidencije: _____
Voditelj evidencije: **Jelena Jelenek, poslovođa**
Potpis: _____
m.p.

14 Ogledni primjer predmetne tablice potrebno je prilagoditi konkretnim potrebama poslodavca i važećim propisima.
15 Za ovu tablicu evidencije vrijede sve kratice i upute iz prethodne tablice, koje nisu ponavljane iz tehničkih razloga.
16 Ova rubrika je fakultativna i ne mora se koristiti u praksi.
17 Sukladno čl. 13. st. 1. Pravilnika pri vođenju evidencije radnog vremena mogu se koristiti odgovarajuće kratice s jasnim pojašnjenjem istih.
18 Za potrebe ove tablice korišteni su arapski brojevi za označavanje kolona s minimalnim podacima evidencije radnog vremena iz Pravilnika, ali se umjesto njih mogu koristiti i rimski brojevi, mala i velika slova, ili druge oznake.
19 Vodi se samo ako je obveza vođenja tih podataka ugovorena kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu, ili ugovorom o radu.
20 Vidjeti fusnotu 5.
21 Ove podatke poslodavac je dužan voditi ako od njih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa, ili u vezi s radnim odnosom.

Primjer 5 – Obrazac pojedinačne evidencije radnog vremena mobilnog radnika iz Pravilnika o prijenosu podataka i načinu vođenja evidencije iz tahografa (Nar. nov., br. 83/13)

EVIDENCIJA O RADNOM VREMENU MOBILNOG RADNIKA

Ime i prezime: Milan Milanić
OIB: 77777777777
Poslodavac: BEBEA d.o.o. za cestovni prijevoz, Vukovar, Ulica cvijeća 22d
Organizacijska jedinica / odjel: Odjel tuzemnog prijevoza
Razdoblje: 6.7.-31.7.2015.[22]

Datum	Radno vrijeme	Noćni rad	Ukupno radno vrijeme
6.7.2015.	8 sati	-	8 sati
7.7.2015.	8 sati	-	8 sati
8.7.2015.	8 sati	-	8 sati
9.7.2015.	8 sati	-	8 sati
10.7.2015.	8 sati	-	8 sati
11.7.2015.	8 sati	-	8 sati
		Ukupno tjedno radno vrijeme	48 sati
13.7.2015.	8 sati	-	8 sati
14.7.2015.	8 sati	2 sata	8 sati
15.7.2015.	8 sati	-	8 sati
16.7.2015.	8 sati	-	8 sati
17.7.2015.	8 sati	-	8 sati
18.7.2015.[23]	8 sati	-	8 sati
		Ukupno tjedno radno vrijeme	48 sati

Datum zaključenja evidencije: **31. srpanj 2015.**
Voditelj evidencije: Ivana Ivanić, poslovođa
Potpis: _____ m.p.

Primjer 6 – Obrazac evidencije radnog vremena za više mobilnih radnika iz Pravilnika o prijenosu podataka i načinu vođenja evidencije iz tahografa (Nar. nov., br. 83/13)

EVIDENCIJA O RADNOM VREMENU MOBILNIH RADNIKA

Poslodavac: BEBEA d.o.o. za cestovni prijevoz, Split, Marmontova 878a
Organizacijska jedinica / odjel: Odjel tuzemnog prijevoza
Razdoblje: 1.7.-31.7.2015.[24]

Datum	Ime i prezime	OIB (MBG)	Radno vrijeme	Noćni rad	Ukupno radno vrijeme	Ukupno tjedno radno vrijeme
6.7.2015.	Ana Anić	77777777777	8 sati	-	8 sati	-
6.7.2015.	Milivoj Milivojek	88888888886	8 sati	-	8 sati	-
7.7.2015.	Ana Anić	77777777777	8 sati	-	8 sati	-
7.7.2015.	Milivoj Milivojek	88888888886	8 sati	-	8 sati	-
8.7.2015.	Ana Anić	77777777777	8 sati	-	8 sati	-
8.7.2015.	Milivoj Milivojek	88888888886	8 sati	-	8 sati	-
9.7.2015.	Ana Anić	77777777777	8 sati	-	8 sati	-
9.7.2015.	Milivoj Milivojek	88888888886	8 sati	2 sata	8 sati	-
10.7.2015.	Ana Anić	77777777777	8 sati	2 sata	8 sati	-
10.7.2015.	Milivoj Milivojek	88888888886	8 sati	-	8 sati	-
11.7.2015.	Ana Anić	77777777777	8 sati	-	8 sati	48 sati
11.7.2015.[25]	Milivoj Milivojek	88888888886	8 sati	-	8 sati	48 sati

Datum zaključenja evidencije: **31. srpanj 2015.**
Voditelj evidencije: **Mario Marek, poslovođa**
Potpis: _____ m.p.

22 Radnik je pretpostavljeno počeo raditi kod poslodavca 6.7.2015.
23 Evidencija se nastavlja dalje voditi do kraja kalendarskog mjeseca.
24 U tablici je prikazana evidencija samo za dio razdoblja.
25 Evidencija se nastavlja dalje voditi do kraja kalendarskog mjeseca.

Primjer 7 – Obrazac potvrde o aktivnostima vozača – Pravilnik o prijenosu podataka i načinu vođenja evidencije iz tahografa (Nar. nov., br. 83/13)

POTVRDA O AKTIVNOSTIMA

(UREDBA (EZ) 561/2006)

Ispisuje se na računalu u dva primjerka i potpisuje prije polaska

Čuvati sa originalnim zapisima tahografskog uređaja

KRIVI NAVODI PREDSTAVLJAJU PREKRŠAJ!

Ispunjava poslodavac

1) Naziv tvrtke:	BEBEA d.o.o., Zagreb za prijevozne usluge		
2) Ulica, poštanski broj, mjesto:	Dražena Petrovića 33a, 10010 Zagreb Država: Republika Hrvatska		
3) Telefon (s međ. predbrojem):	+385 1 98 44 55 5		
4) Faks (s međ. predbrojem):	+385 1 98 44 55 6		
5) e-mail adresa:	bebea.bebea.hr		
Ja , niže potpisani :			
6) Ime i prezime:	Paolo Paolić		
7) Funkcija u tvrtki:	Direktor		
Izjavljujem da vozač :			
8) Ime i prezime:	Stjepan Stjepko		
9) Datum rođenja:	15. svibanj 1978.		
10) Br. vozačke dozvole/osobne isk./putovnice:	0576789		
11) Zaposlen u tvrtki od (dan, mjesec, godina):	14.12.2012.		
Za razdoblje od:			
12) Od:	1.7.2015.		
13) Do:	31.7.2015.		
14) Bio na bolovanju:	od 1.7.2015. do 10.7.2015.		
15) Bio na godišnjem odmoru:	-		
16) Ostali izostanci:	-		
17) Upravljao vozilom izuzetim iz primjene Uredbe (EC)561/2006 AETR): -			
18) Obavljao druge poslove osim upravljanja vozilom: -			
19) Bio na raspolaganju:	-		
20) Mjesto:	Zagreb	Datum:	31.7.2015.

Potpis:

_____

m.p.

21) Ja, vozač Stjepan Stjepko potvrđujem da nisam upravljao vozilom obuhvaćenim primjenom uredbe (EC)561/2006 AETR tijekom gornjeg razdoblja.

22) Mjesto: Zagreb Datum: 31.7.2015.

Zahvaljujemo na vašem povjerenju!

Pretplatite se na RiPup,
mjesečnik za računovodstvena, porezna i druga ekonomska područja

Primjer 8 – Obrazac rasporeda radnog vremena radnika na pomorskom ribarskom plovilu – Pravilnik o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima (Nar. nov., br. 82/10)

Obrazac rasporeda radnog vremena radnika na pomorskom ribarskom plovilu

Ime ribarskog plovila: Nauta Maris
CFR broj plovila: HRV0000000111
Poslodavac: Ribarski obrt „Riba", vl. Ribić Rajko
Datum posljednjeg ažuriranja: 1.7.2015.[26] str.(1.) od (_.)

Radnik	Planirani dnevni radni sati na moru		Planirani dnevni radni sati na obali		Napomene	Ukupan broj sati odmora dnevno	
	Radno vrijeme (od – do)	Sati odmora (od – do)	Radno vrijeme (od – do)	Sati odmora (od – do)		Na moru	Na obali
Arturo Arturi	06:00 – 12:00	10:00 – 11:00	12:00 – 15:00	15:00 – 06:00	–	1	15
Mauro Maurić	06:00 – 12:00	10:00 – 11:00	12:00 – 15:00	15:00 – 06:00	–	1	15
Joško Kojoš	06:00 – 12:00	10:00 – 11:00	12:00 – 15:00	15:00 – 06:00	–	1	15
Nevio Nevi	06:00 – 12:00	10:00 – 11:00	12:00 – 15:00	15:00 – 06:00	–	1	15
Paolo Paoli	06:00 – 12:00	10:00 – 11:00	12:00 – 15:00	15:00 – 06:00	–	1	15
Ivan Ivić	06:00 – 12:00	10:00 – 11:00	12:00 – 15:00	15:00 – 06:00	–	1	15

Preslik rasporeda radnog vremena mora biti dostavljena radniku
Potpis poslodavca ili osobe ovlaštene od poslodavaca da potpiše raspored radnog vremena

_____
(podaci o osobi i potpis)

Potpis radnika:_____

Primjer 9 – Obrazac zapisa o satima odmora radnika na pomorskom ribarskom plovilu – Pravilnik o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima (Nar. nov., br. 82/10)

Obrazac zapisa o satima odmora radnika na pomorskom ribarskom plovilu

Ime ribarskog plovila: Nauta Maris
CFR broj plovila: HRV0000000111
Poslodavac: Ribarski obrt „Riba", vl. Ribić Rajko
Radnik (ime i prezime): Mauro Maurić
Radno mjesto: mornar
Mjesec i godina: srpanj 2015.

Datum	Sati odmora na moru		Sati odmora na obali		Napomene	Ukupan broj sati odmora	
	Sati dnevnog odmora (od – do)	Sati tjednog odmora (od – do)	Sati dnevnog odmora (od – do)	Sati tjednog odmora (od – do)		Sati odmora u 24 sata	Sati odmora u 7 dana
1.7.2015.	10:00 – 11:00	-	15:00 – 06:00	-	-	16	-
2.7.2015.	10:00 – 11:00	-	15:00 – 06:00	-	-	16	-
3.7.2015.	10:00 – 11:00	-	15:00 – 06:00	-	-	16	-
4.7.2015.	-	-	-	0–24	-	24	-
5.7.2015.	-	-	-	0–24	-	24	128
6.7.2015.[27]	10:00 – 11:00	-	15:00 – 06:00	-	-	16	-

Preslik zapisa o satima odmora mora biti dostavljena radniku

Potpis poslodavca ili osobe ovlaštene od poslodavca da potpiše ovaj zapis

_____
(podaci o osobi i potpis)

Potpis radnika:_____

26 Evidencija se nastavlja dalje voditi do kraja kalendarskog mjeseca.
27 Zapis se nastavlja dalje voditi do kraja kalendarskog mjeseca.

Primjer 10 – Obrazac ostvarenih sati rada radnika na pomorskom ribarskom plovilu – Pravilnik o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima (Nar. nov., br. 82/10)

Obrazac ostvarenih sati rada radnika na pomorskom ribarskom plovilu

Ime ribarskog plovila: Nauta Maris
CFR broj plovila: HRV0000000111
Poslodavac: Ribarski obrt „Riba“, vl. Ribić Rajko
Datum posljednjeg ažuriranja: 1.7.2015. [28] str.(1.) od (_.)

Radnik	Ostvareni dnevni radni sati na moru		Ostvareni dnevni radni sati na obali		Napomene	Ukupan broj sati odmora dnevno	
	Radno vrijeme (od – do)	Sati odmora (od – do)	Radno vrijeme (od – do)	Sati odmora (od – do)		Na moru	Na obali
Arturo Arturi	06:00 – 14:00	10:00 – 11:00	14:00 – 17:00	17:00 – 06:00	2 sata prekovremenog rada	1	13
Mauro Maurić	06:00 – 14:00	10:00 – 11:00	14:00 – 17:00	17:00 – 06:00	2 sata prekovremenog rada	1	13
Joško Kojoš	06:00 – 14:00	10:00 – 11:00	14:00 – 17:00	17:00 – 06:00	2 sata prekovremenog rada	1	13
Nevio Nevi	06:00 – 14:00	10:00 – 11:00	14:00 – 17:00	17:00 – 06:00	2 sata prekovremenog rada	1	13
Paolo Paoli	06:00 – 14:00	10:00 – 11:00	14:00 – 17:00	17:00 – 06:00	2 sata prekovremenog rada	1	13
Ivan Ivić	06:00 – 14:00	10:00 – 11:00	14:00 – 17:00	17:00 – 06:00	2 sata prekovremenog rada	1	13

Preslik ostvarenih sati rada mora biti dostavljen radniku

Potpis poslodavca ili osobe ovlaštene od poslodavca da potpiše ostvarene sate rada

_____
(podaci o osobi i potpis)

Potpis radnika:_____

Objavite svoje financijske izvještaje u RiPup-u

980,00 kn + PDV
Tel.: 01 / 49 21 737

28 Evidencija se nastavlja dalje voditi do kraja kalendarskog mjeseca.

Primjer 11 – Tablica evidencija o radnom vremenu radnika školske ustanove iz čl. 4. Pravilnika o evidenciji radnog vremena za radnike školskih ustanova (Nar. nov., br. 144/11)[29]

EVIDENCIJA O RADNOM VREMENU RADNIKA ŠKOLSKE USTANOVE

Školska ustanova: Gimnazija EEE, Bjelovar, Plava ulica 11
Razdoblje: 1. srpanj 2015.[30]

Popis kratica[31]:

Podaci iz čl. 4. st. 1. Pravilnika:
1 - ime i prezime radnika;
2 – radno mjesto:
2.1. – nastavnik, hrvatski jezik,
2.2. – nastavnik, matematika,
2.3. – nastavnik, engleski jezik,
2.4. – nastavnik, njemački jezik,
2.5. – nastavnik, povijest,
2.6. – nastavnik, tjelesni odgoj;
3 – ugovorenu satnicu radnika prema Ugovoru o radu i Rješenju o tjednom i godišnjem zaduženju nastavnika;
4 – početak rada radnika (za radnike koji rade u neposrednom radu kao početak rada se evidentira početak izvođenja neposrednoga odgojno-obrazovnog rada prema dnevnom rasporedu održavanja nastave ili drugih oblika neposrednog rada školske ustanove);
5 – završetak rada radnika (za radnike koji rade u neposrednom radu kao završetak rada se evidentira završetak izvođenja neposrednoga odgojno-obrazovnog rada prema dnevnom rasporedu održavanja nastave ili drugih oblika neposrednog rada u ustanovi);
6 – ostale sate za radnike koji rade u neposrednom radu koji proizlaze iz neposrednog rada[32], a prema Rješenju o tjednom i godišnjem zaduženju, vrijeme i sate zastoja, prekid rada i slično do čega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran;
7 – sati rada noću;
8 – sati prekovremenog rada;
9 – sati rada u preraspodijeljenome radnom vremenu i razdoblje preraspodijeljenoga radnog vremena;
10 – sati rada nedjeljom, blagdanom ili neradnim danima utvrđenim posebnim propisom;
11 – sati provedeni na službenom putu;
12 – sati terenskog rada;
13 – sati pripravnosti te sate rada po pozivu;
14 – sati korištenja godišnjeg odmora;
15 – sati privremene nesposobnosti za rad (bolovanje);
16 – vrijeme rodiljnog, roditeljskog dopusta, ili korištenje drugih prava prema posebnom propisu;
17 – sati plaćenog dopusta;
18 – sati neplaćenog dopusta;
19 – sati provedeni u štrajku;
20 – sati isključenja s rada[33];
21 – sati rada u drugoj smjeni (čl. 4. st. 3. Pravilnika);
22 – sati rada u posebnim uvjetima (čl. 4. st. 3. Pravilnika)[34].

R.br.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1.	Tea Teić	2.1.	40	08:00	16:00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.	Ana Anić	2.2.	40	09:00	17:00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3.	Ivo Ivin	2.3.	40	08:00	16:00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4.	Neno Neni	2.4.	40	08:00	16:00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
5.	Dea Dein	2.5.	40	09:00	17:00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6.	Nora Norić	2.6.	40	08:00	16:00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Datum zaključenja evidencije: 1. srpanj 2015.
Voditelj evidencije: Vjera Vjerić
Potpis: _____

m.p.

29 Ogledni primjer predmetne tablice potrebno je prilagoditi konkretnim potrebama poslodavca i važećim propisima.

30 Evidencija se vodi za svaki mjesec kao obračunsko razdoblje isplate plaće odnosno naknade plaće, a mora se voditi uredno, razumljivo i ažurno. Evidencija radnog vremena vodi se svakog dana, na završetku radnog dana radnika, a ako neki podatak nedostaje na kraju radnog dana radnika, osoba koja je zadužena za vođenje evidencije dužna je evidentirati taj podatak čim ga sazna. Evidencija radnog vremena na kraju mjeseca se zaključuje (čl. 8. st. 1.-3. Pravilnika).

31 Pri vođenju evidencije radnog vremena mogu se koristiti odgovarajuće kratice s jasnim pojašnjenjem istih (čl. 7. Pravilnika).

32 Satima u neposrednome odgojno-obrazovnom radu smatraju se sati utvrđeni Rešenjem o tjednom zaduženju i dnevnom rasporedu održavanja nastave u ustanovi (čl. 4. st. 2. Pravilnika).

33 Evidencija radnog vremena može sadržavati osim propisanih i druge podatke koji su specifični za pojedine školske ustanove kao što su primjerice sati rada u drugoj smjeni, sati rada u posebnim uvjetima i sl. (čl. 4. st. 3. Pravilnika).

34 Školska ustanova dužna je voditi i posebne podatke o radnom vremenu potrebne za ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom utvrđene posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu (čl. 5. Pravilnika).

Primjer 12 – Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

BEBEA d.o.o. za poslovno savjetovanje, Čakovec, Lijepa ulica 35e, OIB 99999999449, koje zastupa direktor Iva Ivini (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

VJERAN VJERIĆ iz Čakovca, Žuta ulica 21d, OIB 55555555555 (u nastavku teksta: Radnik)

dana 17. srpnja 2015. godine sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU
NA NEODREĐENO VRIJEME

I. Predmet ugovora

Članak 1.

Temeljem ovog Ugovora Radnik zasniva radni odnos kod Poslodavca na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova savjetnika za pravne poslove.

Članak 2.

Poslovi iz članka 1. obuhvaćaju (opis poslova):

- sastavljanje ugovora;
- izrada tužbi;
- zastupanje Poslodavca pred sudovima i upravnim tijelima;
- sastavljanje drugih akata koji uobičajeno ulaze u krug pravnih poslova;
- pravno savjetovanje Poslodavca;
- drugi pravni poslovi koji odgovaraju stručnoj spremi Radnika.

Poslove iz stavka 1. Radnik će obavljati osobno, u sjedištu Poslodavca, a po potrebi, privremeno i na drugim mjestima, sukladno njegovoj uputi.

U obavljanju poslova iz stavka 1., Radnik je dužan pridržavati se uputa Poslodavca i primjenjivati propisana sredstva zaštite na radu.

Članak 3.

Radnik otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 1. kolovoza 2015. godine.

II. Radno vrijeme

Članak 4.

Radnik zasniva radni odnos s Poslodavcem za puno radno vrijeme u trajanju od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka raspodijeljeno je na 6 (slovima: šest) radnih dana, od ponedjeljka do subote.

Članak 5.

Raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac sukladno Zakonu.

III. Plaće i naknade

Članak 6.

Poslodavac se Radniku za obavljeni rad iz članka 1. ovog Ugovora u punom radnom vremenu i uz ostvareni normalni radni učinak, obvezuje isplatiti plaću jedanput mjesečno i to najkasnije do 28. (slovima: dvadesetosmog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Mjesečna osnovna plaća Radnika za obavljeni rad u punom radnom vremenu iznosi 18.000,00 (slovima: osamnaesttisuća) kuna.

Članak 7.

Radnik ima pravo na uvećanje plaće iz članka 7. ovog Ugovora:

- za rad noću 30%;
- za prekovremeni rad 50%;
- za rad nedjeljom 35%;
- za rad na dane blagdana 50%;
- za rad na uskrs 50%.

U slučaju da je prisutno više uvjeta istovremeno, dodaci iz stavka 1. se kumuliraju, osim ako je državni blagdan, ili neradni dan utvrđen zakonom, nedjelja.

Članak 8.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla do mjesta stanovanja mjesnim javnim prijevozom, sukladno cijeni mjesečne karte.

Naknada iz st. 1. ovog članka isplaćuje se do 28. (slovima: dvadesetosmog) u mjesecu za sljedeći mjesec.

IV. Odmori i dopusti

Članak 9.

Radnik ima pravo na dnevni i tjedni odmor sukladno zakonu.

Tjedni odmor Radnik će koristiti nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi.

Članak 10.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 24 (slovima: dvadesetčetiri) radna dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne uračunavaju nedjelje te blagdani i neradni dani određeni posebnim zakonom.

Članak 11.

Radnik ima pravo na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih zakonom.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim zakonom.

V. Otkaz Ugovora i njegove izmjene i dopune

Članak 12.

Poslodavac i Radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima propisanim zakonom.

U slučaju redovitog otkaza ovog Ugovora o radu, primjenjuju se otkazni rokovi iz Zakona o radu.

VI. Prijelazne i završne odredbe

Članak 13.

Izmjene i dopune ovog Ugovora valjane su isključivo ako su sačinjene u pisanom obliku.

Članak 14.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Čakovcu.

Članak 15.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Poslodavac	Radnik
Direktor	
Iva Ivini	Vjeran Vjerić
_____	_____

M.P.

www.racunovodstvo-porezi.hr

Primjer 13 - Ugovor o radu na neodređeno vrijeme s nepunim radnim vremenom

ABEBE d.d. za trgovinu i ugostiteljstvo, Varaždin, Ulica cvijeća 55e, OIB 89768776567, koje zastupa Predsjednik uprave Jože Jožek (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

DRAŽEN DRAŽENOVIĆ iz Varaždina, Nova ulica 33d, OIB 67657689987 (u nastavku teksta: Radnik)

dana 15. srpnja 2015. godine sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU
NA NEODREĐENO VRIJEME

Članak 1.

Temeljem ovog Ugovora Radnik zasniva radni odnos kod Poslodavca na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova prodavača.

Poslovi iz stavka 1. obuhvaćaju (opis poslova): _____.

Radnik otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 22. srpnja 2015. godine.

Članak 2.

Poslove iz članka 1. ovog Ugovora Radnik će obavljati osobno, u sjedištu Poslodavca, a po potrebi, privremeno i na drugim mjestima, sukladno njegovoj uputi.

U obavljanju poslova iz članka 1. ovog Ugovora Radnik je dužan pridržavati se uputa Poslodavca i primjenjivati propisana sredstva zaštite na radu.

Članak 3.

Za obavljanje poslova iz članka 1. ovog Ugovora Radnik zasniva radni odnos s Poslodavcem na nepuno radno vrijeme u trajanju od 25 (slovima: dvadesetpet) sati tjedno.

Radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka raspodijeljeno je na 5 (slovima: pet) radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac sukladno Zakonu.

Članak 4.

Poslodavac se Radniku za obavljeni rad iz članka 1. ovog Ugovora u nepunom radnom vremenu iz članka 3. ovog Ugovora i uz ostvareni normalni radni učinak, obvezuje isplatiti mjesečnu plaću u iznosu od 10.000,00 (slovima: desettisuća) kuna.

Plaća iz stavka 1. isplaćuje se jedanput mjesečno i to najkasnije do 20. (slovima: dvadesetog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 5.

Radnik ima pravo na uvećanje plaće iz članka 7. ovog Ugovora:

- za rad noću 30%;
- za prekovremeni rad 50%;
- za rad nedjeljom 35%;
- za rad na dane blagdana 50%;
- za rad na uskrs 50%.

U slučaju da je prisutno više uvjeta istovremeno, dodaci iz stavka 1. se kumuliraju, osim ako je državni blagdan, ili neradni dan utvrđen zakonom, nedjelja.

Članak 6.

Radnik ima pravo na dnevni i tjedni odmor sukladno zakonu.

Tjedni odmor Radnik će koristiti nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi.

Članak 7.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 20 (slovima: dvadeset) radnih dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne uračunavaju subote i nedjelje te blagdani i neradni dani određeni posebnim zakonom.

Članak 8.

Radnik ima pravo na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih zakonom.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim zakonom.

Članak 9.

Poslodavac i Radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima propisanim zakonom.

U slučaju redovitog otkaza ovog Ugovora o radu, primjenjuju se otkazni rokovi iz Zakona o radu.

Članak 10.

Izmjene i dopune ovog Ugovora valjane su isključivo ako su sačinjene u pisanom obliku.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Varaždinu.

Članak 11.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca	Radnik
Predsjednik uprave	
Jože Jožek	Dražen Draženović
_____	_____

M.P.

Primjer 14 – Ugovor o radu na određeno vrijeme duže od 3 godine

CEDECE udruga za pošumljavanje Dalmatinske zagore, Sinj, Alkarska ulica 88d, OIB 44444444444, koje zastupa predsjednik udruge Boris Boriska (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

Krešimir Krešić iz Sinja, Otočna 33, OIB 33333333333 (u nastavku teksta: Radnik)

dana 22. srpnja 2015. godine sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU
NA ODREĐENO VRIJEME

I. Predmet ugovora

Članak 1.

Sklapanjem ovog Ugovora Radnik zasniva radni odnos kod Poslodavca na određeno vrijeme do 31. prosinca 2024. godine za obavljanje poslova tajnika udruge.

Poslovi iz stavka 1. obuhvaćaju:

- obavljanje administrativnih poslova za potrebe udruge;
- vođenje registra članova udruge;
- vođenje zapisnika sa sjednica skupštine;
- vođenje i čuvanje pismohrane udruge;
- po potrebi i druge poslove utvrđene općim aktima udruge koje odgovaraju njegovoj stručnoj spremi a usko su povezani sa uobičajenim opsegom posla tajnika udruge.

Poslove iz stavka 2. Radnik će obavljati u sjedištu Poslodavca, a po potrebi, privremeno i na drugim mjestima, sukladno uputi Poslodavca.

Članak 2.

Radnik otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 1. kolovoza 2015. godine.

Poslove iz članka 1. ovog Ugovora Radnik je dužan obavljati osobno.

U obavljanju poslova iz članka 1. ovog Ugovora, Radnik je dužan pridržavati se uputa Poslodavca i primjenjivati propisana sredstva zaštite na radu.

II. Radno vrijeme

Članak 3.

Radnik zasniva radni odnos s Poslodavcem za puno radno vrijeme u trajanju od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka raspodijeljeno je na 5 (slovima: pet) radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Dnevni raspored radnog vremena Radnika utvrđuje Poslodavac sukladno Zakonu o radu.

III. Odmori i dopusti

Članak 4.

Radnik ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta uz uvjete određene Zakonom o radu.

Stanku iz stavka 1. ovog članka Radnik će koristiti od 11:00 sati do 11:30 sati, a u slučaju nemogućnosti u drugom razdoblju tijekom radnog dana.

Članak 5.

Radnik ima pravo na dnevni i tjedni odmor sukladno zakonu.

Tjedni odmor Radnik će koristiti nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi.

Članak 6.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 20 (slovima: dvadeset) radnih dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne uračunavaju subote i nedjelje te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Godišnji odmor iz stavka 1. ovog članka koristi se u dva dijela, s time da prvi dio godišnjeg odmora mora iznositi najmanje deset radnih dana i Radnik ga mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Članak 7.

Radnik ima pravo na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih Zakonom o radu, prema odluci Poslodavca.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim zakonom.

IV. Plaće i naknade

Članak 8.

Poslodavac se Radniku za obavljeni rad iz članka 1. ovog Ugovora u punom radnom vremenu i uz ostvareni normalni radni učinak, obvezuje isplatiti mjesečnu plaću u iznosu od 10.000,00 (slovima: desettisuća) kuna.

Osnovna plaća Radnika iz stavka 1. povećava se za sljedeće dodatke:

- za rad noću 30 posto;
- za prekovremeni rad 50 posto;
- za rad nedjeljom i blagdanom 50 posto;
- za rad na dan Uskrsa 50 posto;
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 15 posto.

U slučaju da je ostvareno pravo na više dodataka na plaću u isto vrijeme, dodaci na osnovnu plaću iz stavka 2. se kumuliraju.

Plaća Radnika iz stavka 1. isplaćuje se jedanput mjesečno i to najkasnije do 25. (slovima: dvadesetpetog) u mjesecu za prethodni mjesec.

V. Otkaz Ugovora i njegove izmjene i dopune

Članak 9.

Poslodavac i Radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima propisanim zakonom.

U slučaju redovitog otkaza ovog Ugovora o radu, primjenjuju se otkazni rokovi iz Zakona o radu.

VI. Prijelazne i završne odredbe

Članak 10.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Splitu.

Članak 11.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca	Radnik
Predsjednik udruge	
Boris Boriska	Krešimir Krešić
_____	_____

M.P.

Primjer 15 – Uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju kraćem od 3 godine

ABEBE TRGOVINA d.o.o. za trgovinu, Dubrovnik, Savska 233d, OIB 22222222222, koje zastupa direktor Teo Teić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

ANAMARIJA ANAMARIĆ iz Dubrovnika, Velika avenija 8e, OIB 33333333333 (u nastavku teksta: Radnica)

dana 22. lipnja 2015. godine sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU
NA ODREĐENO VRIJEME

I. Predmet ugovora

Članak 1.

Ovim Ugovorom o radu, Poslodavac i Radnica zasnivaju radni odnos na određeno vrijeme do 30. rujna 2015., za obavljanje poslova prodavača u maloprodaji u punom radnom vremenu od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno (u nastavku teksta: Ugovor).

Posao iz stavka 1. ovog Ugovora Radnica će obavljati u prodavaonici u Ulici Stradun 211e u Dubrovniku.

Članak 2.

Objektivan razlog za sklapanje ovog Ugovora o radu na određeno vrijeme između Poslodavca i Radnice jest izvršavanje poslova prodavača za vrijeme očekivanog privremenog povećanja obujma

posla u prodavaonici u Dubrovniku u ulici Stradun 211e, za vrijeme trajanja ljetne turističke sezone.

Članak 3.

U okviru radnog mjesta iz članka 1. ovog Ugovora Radnica će obavljati sljedeće poslove:

- _____;
- _____;
- _____ …

Radnica se poslove iz stavka 1. obvezuje obavljati osobno, sukladno uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, primjenjujući sva pravila struke i propisana pravila zaštite na radu s kojima je upoznata prije stupanja na rad te pridržavajući se svih propisa.

Članak 4.

Radnica otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 1. kolovoza 2015. godine.

U slučaju da Radnica ne započne s radom dana naznačenog u stavka 1., smatrat će se da ovaj Ugovor nije ni sklopljen.

II. Probni rad

Članak 5.

Za obavljanje poslova iz članka 1. ovog Ugovora, ugovorne strane ugovaraju probni rad Radnice u trajanju od mjesec dana.

III. Plaće i naknade

Članak 6.

Mjesečna osnovna plaća Radnice za obavljeni rad u punom radnom vremenu iznosi 7.000,00 (slovima: sedamtisuća) kuna.

Osnovna plaća iz stavka 1. uvećava se za:

- prekovremeni rad 50%;
- rad noću 30%;
- rad nedjeljom 35%;
- rad u drugoj smjeni, ako rad traje više od 8 dana neprekidno 10%;
- dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 15%;
- rad blagdanom, ili drugim neradnim danom propisanim zakonom 50%.

U slučaju da je istovremeno ispunjeno više uvjeta iz stavka 1., dodaci iz stavka 1. ovog članka se kumuliraju, osim u slučaju ako je državni blagdan, ili neradni dan utvrđen zakonom, nedjelja.

Članak 7.

Za obavljeni rad Poslodavac Radnici isplaćuje plaću jedanput mjesečno i to najkasnije do 20. (slovima: dvadesetog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 8.

Za vrijeme kada opravdano ne radi, Radnica ima pravo na naknadu plaće sukladno odredbama Zakona o radu i drugih propisa koja se isplaćuje sukladno članku 7. ovog Ugovora.

IV. Radno vrijeme

Članak 9.

Puno radno vrijeme Radnice iz članka 1. ovog Ugovora raspodijeljeno je na 5 (slovima: pet) radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Dnevni raspored radnog vremena iz stavka 1. određuje poslodavac pisanom odlukom koju dostavlja Radnici sukladno Zakonu o radu.

V. Odmori i dopusti

Članak 10.

Radnica ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta.

Razdoblje stanke iz stavka 1. utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom u sklopu odluke o rasporedu radnog vremena.

Članak 11.

Radnica ima pravo na tjedni odmor sukladno Zakonu o radu.

Tjedni odmor Radnica će koristiti nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi.

Članak 12.

Radnica ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 20 (slovima: dvadeset) radnih dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne uračunavaju subote i nedjelje te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Godišnji odmor iz stavka 1. Radnica koristi u dva dijela, s time da prvi dio godišnjeg odmora mora iznositi najmanje deset radnih dana.

Članak 13.

Radnica ima pravo na na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih zakonom.

Radnica ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim zakonom.

VI. Otkaz Ugovora i njegove izmjene i dopune

Članak 14.

Poslodavac i Radnica mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima propisanim zakonom.

U slučaju redovitog otkaza ovog Ugovora od strane Poslodavca, ili Radnice, primjenjuju se otkazni rokovi iz Zakona o radu.

Članak 15.

Izmjene i dopune ovog Ugovora valjane su isključivo ako su sačinjene u pisanom obliku.

VII. Prijelazne i završne odredbe

Članak 16.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Dubrovniku.

Članak 17.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Poslodavac		Radnica
Direktor		
Teo Teić		Anamarija Anamarić
_____	M.P.	_____

Primjer 16 – Ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove sa upućivanjem na odredbe Kolektivnog ugovora ugostiteljstva

HOTELI JADRAN MAKARSKA d.d., Makarska, Jadranska 33c, OIB 44444444444 koje zastupa izvršni direktor Pere Perin (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

TIHOMIR TIHO iz Makarske, Ulica lipa 23a, OIB 22222333222 (u nastavku teksta: Radnik)

dana 1. travnja 2015. godine sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU
NA ODREĐENO VRIJEME ZA STALNE SEZONSKE POSLOVE

Članak 1.

Ovim ugovorom o radu (u nastavku teksta: Ugovor) Poslodavac i Radnik zasnivaju radni odnos na određeno vrijeme za obavljanje stalnih sezonskih poslova kuhara u Hotelu Sunca Pula, na adresi Arena 87c.

Objektivan razlog za sklapanje ovog ugovora o radu na određeno vrijeme između Radnika i Poslodavca jest povećan obujam posla kod Poslodavca u razdoblju turističke sezone u Makarskoj od 1. travnja do 30. Rujna 2015.

Članak 2.

Radnik otpočinje s radom kod Poslodavca 1. travnja 2015. godine i radni odnos mu traje do 30. rujna 2015. godine.

Članak 3.

Radnik se obvezuje raditi u punom radnom vremenu od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka raspodijeljeno je na 6 (slovima: šest) radnih dana, od ponedjeljka do subote.

Raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom sukladno Zakonu o radu.

Članak 4.

Radnik ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta.

Raspored stanke iz stavka 1. utvrđuje Poslodavac odlukom o rasporedu radnog vremena.

Članak 5.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 (slovima: dvadeset četiri) sata, kojem se vremenu pribraja dnevni odmor od najmanje 12 (slovima: dvanaest) sati neprekidno.

Tjedni odmor Radnik će koristiti nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi.

Članak 6.

Radnik ima pravo na godišnji odmor sukladno Kolektivnom ugovoru ugostiteljstva koji obvezuje Poslodavca (u nastavku teksta: Kolektivni ugovor), sa čijim je sadržajem Radnik upoznat prije sklapanja ovog Ugovora.

Članak 7.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust sukladno Kolektivnom ugovoru ugostiteljstva.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust temeljem pisanog zahtjeva o kojem odlučuje Poslodavac.

Članak 8.

Za obavljanje poslova iz članka 1. ovog Ugovora, Radnik ima pravo na plaću, dodatke na plaću i naknadu plaće sukladno Kolektivnom ugovoru ugostiteljstva i Pravilniku o radu Poslodavca s čijim sadržajem je Radnik upoznat prije sklapanaj ovog Ugovora.

Plaću iz stavka 1. ovog članka Poslodavac je dužan isplatiti Radniku najkasnije do 15. (slovima: petnaestog) u mjesecu za rad izvršen u prethodnom mjesecu.

Članak 9.

Poslodavac će za radnika uplaćivati doprinose za produženo osiguranje u vremenu od 1. listopada 2011. godine do 31. ožujka 2012. godine.

Članak 10.

Poslodavac je dužan u pisanom obliku, najkasnije do 10. ožujka 2016. godine, Radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za sezonu 2016. godine.

Radnik se obvezuje razmotriti ponudu Poslodavca iz stavka 1. ovog članka i o ponudi se izjasniti u roku od 10 (slovima: deset) dana od njezina primitka.

U slučaju da se Radnik u roku iz stavka 2. ovog članka izrijekom ne izjasni o prihvatu ponude Poslodavca, smatra se da je ponudu za sklapanje novog ugovora o radu na određeno vrijeme za obavljanje sezonskih poslova odbio.

Članak 11.

U slučaju Radnikovog neopravdanog odbijanja ponude za sklapanje ugovora o radu iz članka 9. stavka 3. ovog Ugovora, Poslodavac ima pravo od radnika tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose za produženo osiguranje iz članka 9. ovog Ugovora.

Članak 12.

Poslodavac i Radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor.

U slučaju redovitog otkaza ovog Ugovora, na dužinu trajanja otkaznog roka primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Članak 13.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojat će riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Splitu.

Članak 14.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka, od kojih Poslodavac i Radnik zadržavaju po 1 (slovima: jedan) primjerak, a 2 (slovima: dva) primjerka služe za potrebe prijava nadležnim tijelima.

Poslodavac	Radnik
Izvršni direktor	
Pere Perin	Tihomir Tiho
_____	_____

M.P.

Primjer 17 – Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada

ABC RAČUNALNI PROGRAMI d.o.o., Zagreb, Avenija slobode 99a, OIB 33333333333 koje zastupa Direktor Nataša Ašatan (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

SULEJMAN SULEJMANI iz Zagreba, Avenija mira 54b, OIB 43434343434 (u nastavku teksta: Radnik)

dana 30. srpnja 2015. sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU
NA NEODREĐENO VRIJEME
NA IZDVOJENOM MJESTU RADA

I. Predmet ugovora

Članak 1.

Temeljem ovog Ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada (u nastavku teksta: Ugovor), Poslodavac i Radnik zasnivaju radni odnos na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova informatičara na izdvojenom mjestu rada kod kuće, na adresi Avenija mira 54b, Zagreb.

Radnik otpočinje s radom dana 1. kolovoza 2015. godine.

Članak 2.

Poslovi iz članka 1. ovog Ugovora obuhvaćaju kreiranje baza podataka za Poslodavca.

Baze podataka iz stavka 1. vlasništvo su Poslodavca.

Članak 3.

Poslove iz članka 1. ovog Ugovora Radnik će obavljati osobno, sukladno uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, primjenjujući sva pravila struke i propisana pravila zaštite na radu te pridržavajući se svih propisa.

II. Radno vrijeme

Članak 4.

Poslove iz stavka 1. Radnik će obavljati u punom radnom vremenu od 40 sati tjedno, od ponedjeljka do petka, sukladno rasporedu radnog vremena kojeg utvrđuje Poslodavac.

III. Plaća i druge naknade

Članak 5.

Poslodavac se Radniku za obavljeni rad iz članka 1. ovog Ugovora u punom radnom vremenu i uz ostvareni normalni radni učinak, obvezuje isplatiti plaću.

Plaća iz stavka 1. ovog članka sastoji se od osnovne plaće i stimulativnog dodatka na plaću čija visina ovisi o rezultatima rada Radnika.

Iznos osnovne plaće i kriteriji određivanja visine stimulativnog dodatka na plaću iz stavka 2. ovog članka određeni su Pravilnikom o radu Poslodavca s kojim je Radnik upoznat prilikom sklapanja ovog Ugovora o radu.

Poslodavac isplaćuje Radnici plaću najkasnije svakog 15. (slovima: petnaestog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 6.

Radnik ostvaruje i pravo na dodatke na plaću sukladno odredbama Pravilnika o radu.

Radnik ostvaruje pravo na Božićnicu, Uskrsnicu, jubilarne nagrade i otpremninu prilikom odlaska u mirovinu sukladno Pravilniku o radu.

IV. Odmori i dopusti

Članak 7.

Radnik ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta po rasporedu kojeg utvrđuje Poslodavac.

Članak 8.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 (slovima: dvadeset četiri) sata, kojem se vremenu pribraja dnevni odmor od najmanje 12 (slovima: dvanaest) sati neprekidno.

Tjedni odmor Radnik će koristiti nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi.

Članak 9.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 20 radnih dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne uračunavaju subote ni dani u koje je ovim Ugovorom, ili zakonom, odnosno drugim aktom koji obvezuje Poslodavca i Radnika određeno da se ne radi.

V. Druga prava i obveze Radnika i Poslodavca

Članak 10.

Radnik se obvezuje dostavljati Poslodavcu sve potrebne podatke za vođenje propisanih evidencija.

Radnik mora osigurati svoju dostupnost Poslodavcu za vrijeme trajanja radnog vremena na izdvojenom mjestu rada.

Članak 11.

Poslodavac se obvezuje za obavljanje poslova iz članka 1. ovog Ugovora dostavljati Radniku sve potrebne podatke.

Za obavljanje poslova iz članka 1. ovog Ugovora Poslodavac se obvezuje Radniku osigurati odgovarajuću informatičku i drugu potrebnu opremu i to:

- prijenosno računalo kapaciteta memorije _____;
- USB kapaciteta memorije _____;
- CD medij u potrebnom broju komada;
- printer;
- ____ paketa papira za printanje;
- povezivanje s fiksnom internet mrežom;
- povezivanje s intranet mrežom Poslodavca;
- mobilni telefonski uređaj;
- fiksni telefonski uređaj.

Poslodavac će osigurati servisiranje informatičke i druge potrebne opreme iz stavka 1. ovog članka, a u slučaju potrebe popravka opreme, obvezuje se Radniku osigurati zamjensku opremu iste kvalitete.

Radnik neće upotrebljavati svoju opremu za obavljanje poslova po ovom Ugovoru o radu.

Članak 12.

Troškove potrošnje električne energije za obavljanje poslova iz članka 1. ovog Ugovora, kao i troškove pretplate internet veze te mobilne i fiksne telefonske veze, snosi Poslodavac, temeljem računa koje Poslodavcu dostavlja Radnik najkasnije sljedeći dan nakon primitka, posebno za svaki mjesec.

Poslodavac je dužan platiti račune iz stavka 1. ovog članka u roku od 7 (slovima: sedam) radnih dana nakon njihove dostave, odnosno prije njihova dospijeća.

VI. Zaštita na radu

Članak 13.

Poslodavac se obvezuje Radniku osigurati sva potrebna sredstva zaštite na radu sukladno propisima, o svojem trošku.

U slučaju prestanka ovog Ugovora o radu, Radnik se obvezuje Poslodavcu vratiti sva sredstva zaštite na radu iz stavka 1. koje je moguće vratiti bez ugrožavanja sigurnosti mjesta u kojem je Radnik obavljao rad po tom Ugovoru.

VII. Stručno osposobljavanje

Članak 14.

Poslodavac se obvezuje osigurati Radniku stručno osposobljavanje sukladno dinamici razvoja računalnih programa koji se koriste za kreiranje baza podataka iz članka 2. ovog Ugovora.

Trošak stručnog osposobljavanja iz stavka 1. ovog članka, kao i sve druge opravdane troškove koje bi Radnik ima za vrijeme stručnog osposobljavanja (troškovi puta, boravka u drugom mjestu, prehrane i sl.) snosi Poslodavac.

VIII. Kontrola kvalitete

Članak 15.

Poslodavac će po prethodnoj najavi najmanje dva puta tjedno obavljati redovitu kontrolu kvalitete rada Radnika.

Poslove kontrole iz stavka 1. ovog članka obavlja stručna osoba koju Poslodavac određuje pisanom odlukom koja se dostavlja i Radniku.

IX. Zabrana konkurencije

Članak 16.

Radnik se obvezuje da za vrijeme radnog odnosa kod Poslodavca neće obavljati nikakave druge poslove za svoj, ili tuđi račun iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

X. Poslovna tajna

Članak 17.

Radnik se obvezuje da će za vrijeme trajanja ovog Ugovora o radu i po njegovu prestanku čuvati kao poslovnu tajnu sve poslovne podatke koji se odnose na poslovanje Poslodavca za koje saznao u obavljanju svojih poslova.

Članak 18.

Po prestanku ovog Ugovora Radnik je dužan vratiti Poslodavcu svu poslovnu dokumentaciju koja se kod nje nalazi kao i svu informatičku i drugu opremu koju mu je Poslodavac ustupio za obavljanje poslova po ovom Ugovoru o radu.

XI. Otkaz Ugovora

Članak 19.

Poslodavac i Radnica mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima i uz otkazne rokove određene zakonom.

XII. Prijelazne i završne odredbe

Članak 20.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Zagrebu.

Članak 21.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca	Radnik
Direktor	
Nataša Ašatan	Sulejman Sulejmani
_____	_____

M.P.

Primjer 18 – Ugovor o radu u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo

NAJBRŽA GRADNJA d.o.o., Zadar, Put rive 3c, OIB 54545454545 koje zastupa Direktorica Mare Marinić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

ANDRO ANDRIJIĆ iz Zadra, Starogradska 44c, OIB 11111111111 (u nastavku teksta: Radnik)

dana 22. srpnja 2015. godine sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU

NA ODREĐENO VRIJEME U SLUČAJU UPUĆIVANJA RADNIKA U INOZEMSTVO

Članak 1.

Ovim Ugovorom o radu (u nastavku teksta: Ugovor), Poslodavac i Radnik zasnivaju radni odnos na određeno vrijeme u trajanju od 1. kolovoza 2015. godine do 30. studenog 2015., za poslove zidara, radi upućivanja radnika na privremeni rad u inozemstvo.

Objektivni razlog za sklapanje ovog Ugovora je privremeno povećanje obujma posla kod Poslodavca do kojeg je došlo radi provedbe projekta izgradnje dionice auto ceste Bochum – Berlin u Saveznoj Republici Njemačkoj u trajanju od četiri mjeseca.

Članak 2.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da će Radnik obavljati poslove zidara u punom radnom vremenu u trajanju od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

U okviru radnog mjesta iz stavka 1. ovog članka Radnik će obavljati sljedeće poslove:

- _____;
- _____;
- _____ …

Radnik je poslove iz stavka 1. i 2. dužan obavljati osobno, sukladno uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, primjenjujući sva pravila struke i propisana pravila zaštite na radu te pridržavajući se svih propisa.

Članak 3.

Poslove iz članka 2. ovog Ugovora Radnik će obavljati u Saveznoj Republici Njemačkoj na dionici auto ceste Bochum - Berlin.

Radnik otpočinje s radom dana 1. kolovoza 2015.

Rad u inozemstvu traje do 30. studenog 2015.

II. Plaća i druge naknade

Članak 4.

Za obavljeni rad u punom radnom vremenu Radniku se za vrijeme boravka i rada u Republici Hrvatskoj isplaćuje plaća i dodaci na plaću u kunama, a za vrijeme privremenog boravka i rada u Saveznoj Republici Njemačkoj u EUR.

Za obavljeni rad u punom radnom vremenu uz očekivani radni učinak Radnik za vrijeme boravka i rada u Republici Hrvatskoj ima pravo na plaću u iznosu od 10.000,00 (desettisuća) kuna mjesečno.

Za obavljeni rad u punom radnom vremenu uz očekivani radni učinak Radnik za vrijeme boravka i rada u inozemstvu ima pravo na plaću u iznosu od 6.000,00 (šestisuća) EUR mjesečno.

Poslodavac isplaćuje Radniku plaću najkasnije svakog 15. (slovima: petnaestog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 5.

Radnik ostvaruje i pravo na dodatke na plaću sukladno Pravilniku o radu Poslodavca s čijim odredbama je Radniku upoznat prilikom sklapanja ovog Ugovora, za vrijeme boravka i rada u Republici Hrvatskoj, odnosno u EUR u istom postotku uvećanja za vrijeme boravka u inozemstvu.

Članak 6.

Radnik ostvaruje pravo i na druge naknade i materijalna prava sukladno odredbama ovog Ugovora i Pravilnika o radu Poslodavca.

III. Radno vrijeme

Članak 7.

Tjedno radno vrijeme Radnika raspoređeno je na šest radnih dana u tjednu, od ponedjeljka do subote.

Raspored radnog vremena Radnika za razdoblje iz stavka 1. Utvrđuje se na sljedeći način:

- od ponedjeljka do petka od 06:00 do 13:00 sati;
- subota od 06:00 do 11:00 sati.

IV. Odmori

Članak 8.

Radnik ima svakoga radnog dana za vrijeme radnog vremena pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta, čiji termin određuje Poslodavac.

Članak 9.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 (slovima: dvadeset četiri) sata, kojem se vremenu pribraja dnevni odmor od najmanje 12 (slovima: dvanaest) sati neprekidno.

Tjedni odmor Radnik će koristiti sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 10.

Radnica ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 24 radna dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne uračunavaju nedjelje ni dani u koje je ovim Ugovorom, ili zakonom, odnosno drugim aktom koji obvezuje Poslodavca i Radnika određeno da se ne radi.

Članak 11.

Za vrijeme privremenog boravka i rada u inozemstvu, Radnik ne radi neradnim danima, blagdanima i državnim praznicima koji su kao takvi proglašeni propisom Savezne Republike Njemačke u kojoj je Radnik na privremenom radu.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka Radnik ima pravo na naknadu plaće.

V. Druga prava i obveze Poslodavca i Radnika

Članak 12.

Poslodavac se obvezuje za obavljanje poslova iz članka 2. ovog Ugovora dostavljati Radniku osigurati svu potrebnu opremu za rad, uključujući i zaštitnu opremu.

Tijekom rada u inozemstvu Poslodavac osigurava Radniku prehranu i prenoćište u prostoru naselja na dionici auto ceste Bochum – Berlin, sa prijevozom do dijela dionice auto ceste gdje se obavljaju poslovi radnog mjesta za koje je Radnik zaposlen te snosi sve troškove boravka i prehrane.

Poslodavac osigurava Radniku svu potrebnu medicinsku pomoć tijekom boravka u inozemstvu, odnosno prijevoz u Republiku Hrvatsku radi eventualnog liječenja.

Članak 13.

Poslodavac se obvezuje osigurati Radniku put i snositi troškove puta u inozemstvo i povratak iz inozemstva u Republici Hrvatskoj, uključujući i odlazak i povratak s godišnjeg odmora u slučaju da mu bude odobren.

Radnik je dužan voditi računa o urednoj putnoj ispravi za odlazak u inozemstvo i povratak u Republiku Hrvatsku.

Članak 14.

Za vrijeme radnog odnosa kod Poslodavca Radnik ne smije obavljati nikakave druge poslove za svoj, odnosno tuđi račun iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

Radnik se za vrijeme privremenog boravka u inozemstvu dužan pridržavati propisa i običaja države u kojoj boravi na privremenom radu te se mora suzdržavati bilo kakvog ponašanja koje bi moglo narušiti ugled Poslodavca.

VI. Otkaz Ugovora

Članak 15.

Poslodavac i Radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima i uz otkazne rokove određene Zakonom o radu, ili drugim propisom koji je povoljniji za Radnika.

VII. Prijelazne i završne odredbe

Članak 16.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da će sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora nastojati riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Zadru.

Članak 17.

Ugovor sastavljen je u 6 (slovima: šest) istovjetnih primjerka od kojih Poslodavac zadržava 4 (slovima: četiri), a Radnik zadržava 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca	Radnik
Direktorica	
Mare Marinić	Andro Andrijić
_____	_____
M.P.	

Primjer 19 - Ugovor o dopunskom radu radnika

DECEDE d.o.o. za popravak električnih uređaja, Šibenik, Mala cesta 22b, OIB 10101010101, koje zastupa Direktor Trpimir Trpić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

Milan Milanić iz Šibenika, Bijela ulica 1e, OIB 86868686868 (u nastavku teksta: Radnik)

dana 29. lipnja 2015. sklapaju sljedeći

UGOVOR O DOPUNSKOM RADU

Članak 1.

Temeljem ovog Ugovora Radnik zasniva radni odnos u dopunskom radu kod Poslodavca na određeno vrijeme od 1. srpnja 2015., do 30. rujna 2015., za obavljanje poslova električara-servisera, radi privremenog povećanja obujma posla kod Poslodavca uslijed povećanog prometa u servisnoj radionici za vrijeme trajanja turističke sezone.

Poslove iz stavka 1. Radnik će obavljati osobno, u sjedištu Poslodavca, a po potrebi, privremeno i na drugim mjestima, sukladno njegovoj uputi.

Članak 2.

Za obavljanje poslova iz članka 1. Radniku je prethodnu pisanu suglasnost koja se nalazi u prilogu ovog Ugovora i čini njegov sastavni dio, izdao njegov poslodavac ABEBE d.o.o. Šibenik, kod kojeg Radnik radi u punom radnom vremenu.

Članak 3.

Radnik otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 1. srpnja 2015. godine.

U slučaju da Radnik ne otpočne s radom do dana iz stavka 1., smatra se da ovaj Ugovor nije ni sklopljen.

Članak 4.

Poslovi iz članka 1. obuhvaćaju popravak i održavanje:

- električnih kućanskih aparata;
- radio televizijskih prijemnika;
- računala;
- muzičkih linija;
- drugih električnih aparata koji se uobičajeno koriste u kućanstvu.

Članak 5.

Radnik zasniva radni odnos s Poslodavcem za radno vrijeme u dopunskom radu u trajanju od 8 (slovima: osam) sati tjedno.

Radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka raspodijeljeno je na 5 (slovima: pet) radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac sukladno Zakonu o radu.

Članak 6.

Radnik ima pravo na dnevni i tjedni odmor sukladno Zakonu o radu.

Tjedni odmor Radnik će koristiti nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, ili iza nje slijedi.

Članak 7.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 20 (slovima: dvadeset) radnih dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne uračunavaju subote i nedjelje te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Članak 8.

Radnik ima pravo na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih zakonom.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim zakonom.

Članak 9.

Poslodavac se Radniku za obavljeni rad iz članka 1. ovog Ugovora u punom radnom vremenu i uz ostvareni normalni radni učinak, obvezuje isplatiti plaću jedanput mjesečno i to najkasnije do 20. (slovima: dvadesetog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Mjesečna osnovna plaća Radnika za obavljeni rad u punom radnom vremenu iznosi 4.000,00 (slovima: četiritisuće) kuna.

Osnovna plaća iz stavka 2., povećava se:

- za rad noću 30 posto
- za prekovremeni rad 50 posto
- za rad nedjeljom 35 posto
- za rad u drugoj smjeni
  - (ako rad traje više od 8 dana neprekidno) 10 posto
  - za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 15 posto

U slučaju da radnik radi na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom, ima pravo na naknadu plaće i plaću uvećanu najmanje za 50%.

Kada radnik radi na dan Uskrsa ima pravo na plaću uvećanu najmanje za 50%.

Ako je prisutno više uvjeta istovremeno, dodaci iz prethodnih stavaka se kumuliraju.

Članak 10.

Poslodavac i Radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima propisanim zakonom.

U slučaju redovitog otkaza ovog Ugovora o radu, primjenjuju se otkazni rokovi iz Zakona o radu.

Članak 11.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Šibeniku.

Članak 12.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za poslodavca
Direktor
Trpimir Trpić
_____

M.P.

Radnik
Milan Milanić
_____

Prilog:

1) Prethodna pisana suglasnost na sklapanje ugovora o dopunskom radu poslodavca ABEBE d.o.o. Šibenik.

Primjer 20 – Suglasnost poslodavca na sklapanje ugovora o dopunskom radu radnika

ABEBE d.o.o. za industriju
Zagrebačka 34c
OIB: 98765432123
Šibenik

Sukladno čl. 61. st. 3. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14; u nastavku teksta: Zakon), Ivana Ivanić, direktor trgovačkog društva ABEBE d.o.o. za industriju, Šibenik, Zagrebačka 34c, OIB: 76767676676 (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 24. lipnja 2015. daje sljedeću

SUGLASNOST
na sklapanje ugovora o dopunskom radu

1) Radniku Milanu Milanić zaposlenom kod Poslodavca temeljem ugovora o radu na neodređeno vrijeme na radnom mjestu električara (u nastavku teksta: Radnik), daje se suglasnost za sklapanje ugovora o dopunskom radu na određeno vrijeme u trajanju od osam sati tjedno u razdoblju od 1. srpnja 2015. do 30. rujna 2015. kod poslodavca DECEDE d.o.o. za popravak električnih uređaja, Šibenik, Mala cesta 22b, (u nastavku teksta: DECEDE d.o.o.).

2) Dopunski rad iz točke 1. ove Odluke Radnik može obavljati u trgovačkom društvu DECEDE d.o.o. isključivo nakon završetka radnog vremena kod Poslodavca, uz poštivanje odredbi Zakona o dnevnom i tjednom odmoru, kao i svih drugih zakonskih odredbi.

Obrazloženje

Radnik je dana 10. lipnja 2015. sukladno odredbama Zakona od Poslodavca zatražio prethodnu suglasnost za obavljanje dopunskog rada u trgovačkom društvu DECEDE d.o.o. Kako se radnik u dosadašnjem radu kod Poslodavca isticao marljivim radom i redovitim izvršenjem radnih zadataka, odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Direktor
Ivana Ivanić

_____

M.P.

Primjer 21 – Dodatak (Anex) Ugovoru o radu na neodređeno vrijeme

PRVA TVRTKA d.o.o. za graditeljstvo, Karlovac, Mirna ulica 33c, OIB 23454322343, koje zastupa direktor Miroslav Mirek (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

ANTONIA ANTONIĆ iz Karlovca, Velikih bregi 21a, OIB 22222222222 (u nastavku teksta: Radnik)

dana 28. srpnja 2015. godine sklapaju sljedeći

DODATAK I.
UGOVORU O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME od 27. ožujka 2011. godine

Članak 1.

Poslodavac i Radnica suglasno utvrđuju da su dana 27. ožujka 2011. godine sklopili Ugovor o radu na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova pravnika (u nastavku teksta: Osnovni ugovor).

Članak 2.

Temeljem ovog Dodatka I. Osnovnom ugovoru, mijenja se i dopunjuje članak 10. Osnovnog ugovora tako da izmijenjen glasi:

„Mjesečna osnovna plaća Radnika za obavljeni rad u punom radnom vremenu iznosi 12.000,00 (slovima: dvanaesttisuća) kuna".

Članak 3.

Sve ostale odredbe Osnovnog ugovora ostaju na snazi i primjenjuju se u cijelosti.

Članak 4.

Ovaj Dodatak I. Osnovnom ugovoru sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca
Direktor
Miroslav Mirek

_____

Radnik
Antonia Antonić

_____

M.P.

Primjer 22 – Sporazum o privremenom ustupanju radnika u povezano društvo

ABEBE d.o.o. za trgovinu i ugostiteljstvo, Pazin, Šumska ulica 75, OIB 32323232323, koje zastupa direktor Velimir Veli (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

ABEBE TRGOVINA d.o.o. za trgovinu, Pazin, Šumska ulica 73, OIB 87878787878, koje zastupa direktor Pere Perić (u nastavku teksta: Povezano društvo)

dana 11. srpnja 2015. godine sklapaju sljedeći

SPORAZUM
O PRIVREMENOM USTUPANJU RADNIKA

Članak 1.

Poslodavac i Povezano društvo suglasno utvrđuju da su povezana društva u smislu članka 473. Zakona o trgovačkim društvima, na način da je Poslodavac društvo sa većinskim udjelom u Povezanom društvu.

Članak 2.

Temeljem ovog Sporazuma o ustupanju radnika (u nastavku teksta: Sporazum) Poslodavac privremeno ustupa Povezanom društvu radnika Andreja Andrijića iz Pazina, Veliki trg 3d (u nastavku teksta: Radnik), zaposlenom kod Poslodavca na radnom mjestu vozača.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju kako je privremeno ustupljeni Radnik dao pisanu suglasnost na privremeno ustupanje, koja se nalazi u prilogu ovog Sporazuma i čini njegov sastavni dio.

Članak 3.

Poslodavac privremeno ustupa Povezanom društvu Radnika na razdoblje od tri mjeseca, od 1. kolovoza 2015., do 30. listopada 2015.

Članak 4.

Za vrijeme trajanja Sporazuma, privremeno ustupljeni Radnik će kod Povezanog društva obavljati poslove vozača.

Poslovi iz stavka 1. obuhvaćaju osobito sljedeće poslove:

- _____;
- _____;
- _____.

Poslove iz stavka 1. privremeno ustupljeni Radnik će obavljati u sjedištu Povezanog društva i u drugim mjestima sukladno uputi Povezanog društva.

Članak 5.

Za vrijeme trajanja Sporazuma, za obavljeni rad u punom radnom vremenu uz uobičajeni radni učinak, privremeno ustupljeni Radnik će imati pravo na plaću u iznosu od 7.500,00 (slovima: sedamtisućapetsto) kuna.

Radnik ima pravo na uvećanje plaće iz stavka 1.:

- za rad noću 30%;
- za prekovremeni rad 50%;
- za rad nedjeljom 35%;
- za rad na dane blagdana 50%;
- za rad na uskrs 50%.

U slučaju da je prisutno više uvjeta istovremeno, dodaci iz stavka 1. se kumuliraju, osim ako je državni blagdan, ili neradni dan utvrđen zakonom, nedjelja.

Članak 6.

Poslove iz članka 2. ovog Ugovora privremeno ustupljeni Radnik obavljat će u punom radnom vremenu od 40 sati tjedno, raspoređenih od ponedjeljka do petka.

Raspored radnog vremena utvrđuje Povezano društvo pisanom odlukom.

Članak 7.

Privremeno ustupljeni Radnik ostaje u radnom odnosu kod Poslodavca za cijelo vrijeme trajanja ovog Sporazuma.

Članak 8.

Na ime privremenog ustupanja Radnika, Povezano društvo se obvezuje isplaćivati Poslodavcu svaki mjesec iznos od _____ kuna.

Naknadu iz stavka 1. Povezano društvo se obvezuje isplaćivati Poslodavcu za vrijeme trajanja ovog Ugovora najkasnije dvadestog u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 9.

Za vrijeme trajanja privremenog ustupanja Povezano društvo osigurava provedbu zaštite na radu za privremeno ustupljenog Radnika.

Članak 10.

Za vrijeme trajanja ovog Sporazuma, Povezano društvo ne može dalje privremeno ustupati privremeno ustupljenog Radnika drugom povezanom društvu.

Povezano društvo će obavijestiti Poslodavca o bilo kakvom kršenju radne discipline od strane privremeno ustupljenog Radnika u inozemstvu.

Članak 11.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da će sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Sporazuma nastojati riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Pazinu.

Članak 12.

Ovaj Sporazum je sastavljen u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva).

Za Poslodavca:	Za Povezano društvo:
Direktor	Direktor
Velimir Veli	Pere Perić
_____	_____
M.P.	M.P.

Prilog:

- pisana suglasnost Radnika na Sporazum o privremenom ustupanju.

Primjer 23 – Suglasnost radnika na Sporazum o privremenom ustupanju u povezano društvo

ANDREJ ANDRIJIĆ
Veliki trg 3d
Pazin

ABEBE d.o.o. za trgovinu i ugostiteljstvo
n/r Direktora gosp. Velimira Veli
Šumska ulica 75
Pazin

Pazin, 11. srpanj 2015.

Predmet: suglasnost na privremeno ustupanje u povezano društvo ABEBE trgovina d.o.o. Pazin

Poštovani,

ovim putem dajem suglasnost za moje privremeno ustupanje poslodavcu ABEBE trgovina d.o.o. Pazin, na radno mjesto vozača, u razdoblju od 1. kolovoza 2015. 30. studenog 2015., na puno radno vrijeme od 40 sati tjedno, uz plaću od 7.500,00 kuna i druge uvjete iz Sporazuma o privremenom ustupanju sklopljenog između ABEBE d.o.o. Pazin i ABEBE trgovina d.o.o. Pazin dana 11. srpnja 2015., s čijim sam sadržajem upoznat.

S poštovanjem,

Andrej Andrijić

_____

Primjer 24 – Sporazum o privremenom ustupanju radnika u povezano društvo u inozemstvu

BEBEA d.o.o. za energetiku, Zagreb, Velika ulica 3c, OIB 22222299922, koje zastupa direktor Siniša Sinić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

BEBEA GmbH, Savezna Republika Njemačka, Berlin, Alea Strasse 434b, koje zastupa direktor Friedrich Friedrichen (u nastavku teksta: Povezano društvo)

dana 18. srpnja 2015. godine sklapaju sljedeći

SPORAZUM O USTUPANJU RADNIKA U POVEZANO DRUŠTVO U INOZEMSTVU

I. Uvodne odredbe

Članak 1.

Poslodavac i Povezano društvo suglasno utvrđuju da su povezana društva u smislu članka 473. Zakona o trgovačkim društvima, kao ovisno i vladajuće društvo.

II. Predmet ugovora

Članak 2.

Temeljem ovog Sporazuma o ustupanju radnika u povezano društvo u inozemstvu (u nastavku teksta: Sporazum) Poslodavac privremeno ustupa Povezanom društvu radnika Mirka Mirkića iz

Objavite svoje financijske izvještaje u RiPup-u
Cijena: 980,00 kn + PDV
Tel.: 01 / 49 21 737

Zagreba, Šenoina 77 (u nastavku teksta: Radnik), zaposlenom kod Poslodavca na radnom mjestu inženjera.

Članak 3.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju kako je privremeno ustupljeni Radnik dao pisanu suglasnost na privremeno ustupanje u inozemstvo iz članka 2. ovog Sporazuma, koja se nalazi u prilogu Sporazuma i čini njegov sastavni dio.

III. Trajanje privremenog ustupanja

Članak 3.

Poslodavac privremeno ustupa Povezanom društvu Radnika na razdoblje od tri mjeseca, od 1. kolovoza 2015., do 30. listopada 2015.

IV. Mjesto rada i poslovi koje će obavljati radnik

Članak 4.

Privremeno ustupljeni Radnik će kod Povezanog društva za vrijeme trajanja ovog Sporazuma obavljati poslove pogonskog inženjera.

Članak 5.

Poslovi iz članka 4. ovog Sporazuma obuhvaćaju osobito sljedeće poslove:

- _____;
- _____;
- _____.

Članak 6.

Poslove iz članka 4. ovog Sporazuma privremeno ustupljeni Radnik će obavljati u sjedištu Povezanog društva u Berlinu, Savezna Republika Njemačka i u drugim mjestima sukladno uputi Povezanog društva.

V. Plaća i dodaci na plaću

Članak 7.

Za vrijeme trajanja Sporazuma, za obavljeni rad u punom radnom vremenu uz uobičajeni radni učinak, privremeno ustupljeni Radnik će imati pravo na plaću u iznosu od 70.000,00 (slovima: sedamdesettisuća) kuna, protuvrijednost u EUR po srednjem tečaju Hrvatske narodne banke na dan isplate.

Radnik ima pravo na uvećanje plaće iz stavka 1.:

- za rad noću 30%;
- za prekovremeni rad 50%;
- za rad nedjeljom 35%;
- za rad na dane blagdana 50%;
- za rad na uskrs 50%.

U slučaju da je prisutno više uvjeta istovremeno, dodaci iz stavka 1. se kumuliraju, osim ako je državni blagdan, ili neradni dan utvrđen zakonom, nedjelja.

Pod državnim blagdanima, ili neradnim danima iz stavka 3. podrazumijevaju se državni blagdani, ili neradni dani sukladno propisima Savezne Republike Njemačke.

VI. Radno vrijeme

Članak 8.

Poslove iz članka 2. ovog Ugovora privremeno ustupljeni Radnik obavljat će u punom radnom vremenu od 40 sati tjedno, raspoređenih od ponedjeljka do petka.

Raspored radnog vremena utvrđuje Povezano društvo pisanom odlukom.

VII. Druga prava i obveze

Članak 9.

Privremeno ustupljeni Radnik ostaje u radnom odnosu kod Poslodavca za cijelo vrijeme trajanja ovog Sporazuma.

Članak 10.

Na ime privremenog ustupanja Radnika, Povezano društvo se obvezuje isplaćivati Poslodavcu svaki mjesec iznos od _____ kuna.

Naknadu iz stavka 1. Povezano društvo se obvezuje isplaćivati Poslodavcu za vrijeme trajanja ovog Ugovora najkasnije dvadestog u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 11.

Za vrijeme trajanja privremenog ustupanja Povezano društvo osigurava provedbu zaštite na radu za privremeno ustupljenog Radnika.

Članak 12.

Za vrijeme trajanja ovog Sporazuma, Povezano društvo ne može dalje privremeno ustupati privremeno ustupljenog Radnika drugom povezanom društvu.

Članak 13.

Povezano društvo obvezno je zdravstveno osigurati privremeno ustupljenog Radnika za cijelo vrijeme njegova boravka u Saveznoj Republici Njemačkoj radi izvršenja ovog Ugovora.

Članak 14.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da je Povezano društvo obvezno snositi trošak upućivanja Radnika na radno mjesto u sjedištu Poveznog društva i trošak njegova povratka u Republiku Hrvatsku.

Članak 15.

Povezano društvo će obavijestiti Poslodavca o bilo kakvom kršenju radne discipline od strane privremeno ustupljenog Radnika u inozemstvu.

VIII. Prijelazne i završne odredbe

Članak 16.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da će sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Sporazuma nastojati riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Zagrebu, uz primjenu hrvatskog prava, pri čemu će se postupak voditi na hrvatskom jeziku.

Članak 17.

Ovaj Sporazum je sastavljen u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva).

Za Poslodavca:	Za Povezano društvo:
Direktor	Direktor
Siniša Sinić	Friedrich Friedrichen
_____	_____
M.P.	M.P.

Prilog:

- pisana suglasnost Radnika na Sporazum o privremenom ustupanju.

Primjer 25 – Ugovor o radu određeno vrijeme maloljetnika

DEDEDE d.o.o. za marketing, Samobor. Varičakova 66c, OIB 33333333333. koje zastupa direktor Pavao Pavlek (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

maloljetna SLAVICA SLAVEK iz Samobora, Ludbreška 33c, OIB 72727272727 (u nastavku teksta: Radnica), zastupana po zakonskom zastupniku, majci Petri Slavek iz Samobora, Ludbreška 33c, OIB 55555555555,

dana 21. srpnja 2015. godine sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU
NA ODREĐENO VRIJEME

I. Predmet ugovora

Članak 1.

Ovim Ugovorom o radu na određeno vrijeme (u nastavku teksta: Ugovor), utvrđuju se međusobna prava, obveze i odgovornosti na radu između Poslodavca i maloljetne Radnice.

Članak 2.

Temeljem ovog Ugovora između Poslodavca i Radnice zasniva se radni odnos na određeno vrijeme radi privremenog povećanja obujma posla od 1. kolovoza 2015. do 31. kolovoza 2015. godine, za obavljanje poslova dostavljača u punom radnom vremenu od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Objektivni razlog za sklapanje ugovora iz stavka 1. nastao je radi povećanog obujma posla do kojeg je došlo radi potrebe dostave novih marketinških proizvoda (letaka, flyera i plakata) u razdoblju trajanja ovog Ugovora, za potrebe promocije festivala vatrometa koji će se održati u Samoboru 1. rujna 2015.

Članak 3.

Posao iz članka 2. ovog Ugovora Radnica će obavljati u sjedištu Poslodavca.

Radnica obavlja posao za koji je zasnovala radni odnos sredstvima i opremom Poslodavca.

Članak 4.

Posao iz članka 2. ovog Ugovora za koji je Radnica sklopila ovaj Ugovor posebno obuhvaća (*navesti precizan opis poslova*):

- _____;
- _____;
- _____...

Članak 5.

Osim poslova navedenih u članku 4. ovog Ugovora, Radnica će obavljati i druge poslove sukladno uputi Poslodavca, koji odgovaraju naravi i vrsti poslova za koje je zasnovan radni odnos između Poslodavca i Radnice te njenoj stručnoj spremi.

Članak 6.

Radnica otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 1. kolovoza 2015. godine.

U slučaju da Radnica ne započne s radom dana naznačenog u stavku 1. ovog članka, smatrat će se da ovaj Ugovor nije ni sklopljen.

II. Plaće i naknade

Članak 7.

Za obavljeni rad Radnica ima pravo na mjesečnu plaću koja se sastoji iz osnovne plaće i stimulativnog dijela plaće.

Članak 8.

Mjesečna osnovna plaća Radnice za obavljeni rad u punom radnom vremenu iznosi 7.500,00 (slovima: sedamtisućapetsto) kuna.

Članak 9.

Osnovna plaća iz članka 8. ovog Ugovora uvećava se za:

- rad nedjeljom 35%;
- dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 15%;
- rad blagdanom, ili drugim neradnim danom propisanim zakonom 50%.

U slučaju da je istovremeno ispunjeno više uvjeta iz stavka 1. ovog članka, dodaci iz stavka 1. ovog članka se kumuliraju, osim u slučaju ako je državni blagdan, ili neradni dan utvrđen zakonom, nedjelja.

Članak 10.

Uz mjesečnu osnovnu plaću iz članka 10. ovog Ugovora, ovisno od rezultata njegovog rada u odnosu na plan izvršenja koji postavlja Rukovoditelj službe i ukupnog rezultata Poslodavca u tekućoj poslovnoj godini, Radnica ima pravo i na stimulativni dio plaće.

Visinu stimulativnog dijela plaće iz stavka 1. ovog članka određuje Poslodavac posebnom odlukom za svaki pojedini mjesec, ovisno o ispunjenju kriterija iz stavka 1. ovog članka te kriterija iz Pravilnika o plaćama Poslodavca s kojim je Radnica upoznata prije sklapanja ovog Ugovora.

Članak 11.

Za obavljeni rad Poslodavac Radnici isplaćuje plaću jedanput mjesečno i to najkasnije do 20. (slovima: dvadesetog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 12.

Za vrijeme kada opravdano ne radi, Radnica ima pravo na naknadu plaće sukladno odredbama ovog Ugovora, Pravilnika o radu, kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca i zakona.

Članak 13.

Radnica ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla do mjesta stanovanja mjesnim javnim prijevozom, u visini iznosa cijene mjesečne karte.

Naknada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se do 25. (slovima: dvadesetpetog) u mjesecu za sljedeći mjesec.

Članak 14.

Radnica ima pravo na naknadu troškova za službena putovanja u Republici Hrvatskoj i inozemstvu u visini propisanoj Pravilnikom o radu Poslodavca.

Radnica ima pravo na naknadu stvarno učinjenih troškova koji se odnose na putne troškove, a pravo na naknadu troška poslovne reprezentacije samo do iznosa unaprijed odobrenog posebnom odlukom koju donosi Poslodavac.

III. Obveze Radnice

Članak 15.

Radnica će poslove koje obavlja sukladno ovom Ugovoru obavljati osobno, sukladno uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, primjenjujući sva pravila struke i propisana pravila zaštite na radu te pridržavajući se svih propisa.

Članak 16.

Za vrijeme trajanja radnog odnosa kod Poslodavca temeljem ovog Ugovora, Radnica neće obavljati nikakave druge poslove za svoj, ili tuđi račun, iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac.

Postupanje Radnice suprotno odredbi stavka 1. ovog članka predstavlja osobito tešku povredu obveze iz ugovora o radu od strane Radnice, radi koje Poslodavac može Radnici izvanredno otkazati ugovor o radu.

IV. Obveze Poslodavca

Članak 17.

Pri provedbi ovog Ugovora, Poslodavac mora voditi računa o zakonskim obvezama koje za njega proizlaze iz činjenice da je sklopio ugovor o radu s maloljetnom Radnicom.

V. Radno vrijeme, odmori i dopusti

Članak 18.

Puno radno vrijeme iz članka 2. ovog Ugovora raspodijeljeno je na 5 (slovima: pet) radnih dana, od ponedjeljka do petka, po 8 (slovima: osam) sati, u najdužem trajanju od 8 sati.

Raspored radnog vremena utvrđuje poslodavac pisanom odlukom koju mora dostaviti Radnici u roku od 8 dana prije početka rada po utvrđenom rasporedu.

Članak 19.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da je maloljetna radnica neće raditi prekovremeno, u smjenama i u noćnom radu.

Maloljetna Radnica može raditi u preraspodjeli radnog vremena sukladno zakonskim propisima.

Članak 20.

Svakoga radnog dana Radnica ima pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta neprekidno.

Dnevni odmor iz stavka 1. ovog članka Radnica će koristiti između 11:00 sati i 12:30 sati, ovisno o potrebama posla.

Članak 21.

Radnica ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 (slovima: četrdesetosam) sati neprekidno.

Radnica koristi tjedni odmor iz stavka 1. nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi.

Članak 22.

Radnica ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 25 (slovima: dvadesetpet) radnih dana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote i nedjelje te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora Radnice određuje se pisanom odlukom Poslodavca, sukladno planu korištenja godišnjeg odmora.

Članak 23.

Radnica ima pravo na na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih u zakonu, sukladno odluci Poslodavca.

Radnica ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim zakonom, sukladno odluci Poslodavca.

Plaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka i neplaćeni dopust iz stavka 2. ovog članka Radnica može koristiti po prethodno donesenoj pisanoj odluci Poslodavca po dostavljenom i obrazloženom pisanom zahtjevu Radnice.

VI. Poslovna tajna

Članak 24.

Radnica se obvezuje da će za vrijeme trajanja ovog Ugovora i po njegovu prestanku čuvati sve poslovne podatke koji se odnose na poslovanje Poslodavca koje saznao u obavljanju svojih poslova kao poslovnu tajnu.

Po prestanku ovog Ugovora Radnica je dužna vratiti Poslodavcu svu poslovnu dokumentaciju koja se kod nje nalazi kao i sva materijalno-tehnička sredstva koja je zadužila od Poslodavca.

VII. Otkaz Ugovora i njegove izmjene i dopune

Članak 25.

Poslodavac i Radnica mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima propisanim zakonom.

U slučaju redovitog otkaza Poslodavca, ili Radnice, dužina trajanja otkaznog roka određuje se sukladno uvjetima određenim zakonom.

Članak 26.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da će sve eventualne izmjene i dopune ovog Ugovora sastaviti u pisanom obliku, a eventualni usmeni uglavci su nevažeći.

Odredbe ovog Ugovora koje su u suprotnosti sa zakonskim odredbama koje uređuju prava i obveze maloljetnog radnika ništave su i zamjenjuju ih odgovarajuće zakonske odredbe.

VIII. Prijelazne i završne odredbe

Članak 27.

Prilikom sklapanja ovog Ugovora Radnica je upoznata sa organizacijom rada kod Poslodavca, pravilima zaštite na radu.

Članak 28.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Zagrebu.

Članak 29.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Poslodavac
Direktor
Pavao Pavlek
_____

Radnica
Slavica Slavek
_____

M.P.

Zakonski zastupnik mal. Slavice Slavek
Petra Slavek
_____

Telefon za savjete
01/ 48 36 046 / 01/ 49 21 739
(isključivo putem PIN-a)
Ponedjeljkom i četvrtkom od 11.00 do 15.30 h,
utorkom, srijedom i petkom od 8.30 do 13.00 h.

Primjer 26 – Ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju dužem od tri godine s ugovorenim probnim radom

ČIŠĆENJE TATEK obrt za održavanje namještaja vl. Ivan Tatek, Zabok, Veliki put 11, OIB 33333333333 (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

Slavko Slavek iz Zaboka, Markov put 44, OIB 33333333333 (u nastavku teksta: Radnik)

dana 29. srpnja 2015. godine sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU
NA ODREĐENO VRIJEME

I. Predmet ugovora

Članak 1.

Poslodavac i Radnik zasnivaju radni odnos na određeno vrijeme do 31. prosinca 2022. godine za obavljanje poslova radnika na čišćenju.

Poslovi iz stavka 1. obuhvaćaju:

- _____;
- _____;
- _____;
- _____;
- _____.

Za obavljanje poslova iz stavka 1. Poslodavac i Radnik ugovaraju probni rad u trajanju od 3 mjeseca.

Poslove iz stavka 2. Radnik će obavljati u sjedištu Poslodavca, a po potrebi, privremeno i na drugim mjestima, sukladno uputi Poslodavca.

Članak 2.

Radnik otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 1. kolovoza 2015. godine.

Poslove iz članka 1. ovog Ugovora Radnik je dužan obavljati osobno.

U obavljanju poslova iz članka 1. ovog Ugovora, Radnik je dužan pridržavati se uputa Poslodavca i primjenjivati propisana sredstva zaštite na radu.

II. Radno vrijeme

Članak 3.

Radnik zasniva radni odnos s Poslodavcem za puno radno vrijeme u trajanju od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka raspodijeljeno je na 6 (slovima: šest) radnih dana, od ponedjeljka do subote.

Dnevni raspored radnog vremena Radnika utvrđuje Poslodavac sukladno Zakonu o radu.

III. Odmori i dopusti

Članak 4.

Radnik ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta uz uvjete određene Zakonom o radu.

Stanku iz stavka 1. ovog članka Radnik će koristiti od 11:00 sati do 11:30 sati, a u slučaju nemogućnosti u drugom razdoblju tijekom radnog dana.

Članak 5.

Radnik ima pravo na dnevni i tjedni odmor sukladno zakonu.

Tjedni odmor Radnik će koristiti nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi i iza nje slijedi.

Članak 6.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 24 (slovima: dvadesetčetiri) radna dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne uračunavaju nedjelje te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Godišnji odmor iz stavka 1. ovog članka koristi se u dva dijela, s time da prvi dio godišnjeg odmora mora iznositi najmanje deset radnih dana i Radnik ga mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Članak 7.

Radnik ima pravo na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih Zakonom o radu, prema odluci Poslodavca.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim zakonom.

IV. Plaće i naknade

Članak 8.

Poslodavac se Radniku za obavljeni rad iz članka 1. ovog Ugovora u punom radnom vremenu i uz ostvareni normalni radni učinak, obvezuje isplatiti mjesečnu plaću u iznosu od 6.000,00 (slovima: šesttisuća) kuna.

Osnovna plaća Radnika iz stavka 1. povećava se za sljedeće dodatke:

- za rad noću 35 posto;
- za prekovremeni rad 45 posto;
- za rad nedjeljom i blagdanom 50 posto;
- za rad na dan Uskrsa 50 posto;
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 15 posto.

U slučaju da je ostvareno pravo na više dodataka na plaću u isto vrijeme, dodaci na osnovnu plaću iz stavka 2. se kumuliraju.

Plaća Radnika iz stavka 1. isplaćuje se jedanput mjesečno i to najkasnije do 20. (slovima: dvadesetog) u mjesecu za prethodni mjesec.

V. Otkaz Ugovora i njegove izmjene i dopune

Članak 9.

Poslodavac i Radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima i uz otkazne rokove propisane Zakonom o radu.

VI. Prijelazne i završne odredbe

Članak 10.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Krapini.

Članak 11.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih sva ka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Poslodavac	Radnik
Ivan Tatek	Slavko Slavek
_____	_____

M.P.

Primjer 27 – Ugovor o radu pripravnika

ABEBE d.o.o. za građevinarstvo, Benkovac, Plava ulica 55, OIB 34343434343, koje zastupa direktor Branko Brankov (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

MARIO MARIJIĆ iz Benkovca, Velika ulica 31c, OIB 4444444444 (u nastavku teksta: Radnik)

dana 29. srpnja 2015. sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU
NA ODREĐENO VRIJEME

I. Predmet ugovora

Članak 1.

Temeljem ovog Ugovora Radnik zasniva radni odnos kod Poslodavca na određeno vrijeme od 1. kolovoza 2015. do 31. siječnja 2019. za obavljanje poslova inženjera, radi privremenog povećanja obujma posla – realizacije projekta izgradnje brane XYX u Benkovcu.

Radnik će kod Poslodavca obavljati sljedeće poslove:

- _____;
- _____;
- _____;
- _____.

Članak 2.

Poslove iz članka 1. ovog Ugovora Radnik će obavljati osobno, prema najboljem znanju i sposobnostima sukladno svojem zvanju te sukladno uputi Poslodavca, uz primjenu propisanih sredstava zaštite na radu.

Članak 3.

Poslove iz članka 1. ovog Ugovora Radnik će obavljati u sjedištu Poslodavca, a povremeno i na drugim mjestima koja odredi Poslodavac.

II. Pripravnički staž

Članak 4.

Radnik se kod Poslodavca zapošljava kao inženjer – pripravnik uz obvezu polaganja pripravničkog ispita u roku od 7 mjeseci od dana sklapanja ovog Ugovora o radu.

Za vrijeme trajanja radnog odnosa iz stavka 1. Radnik se kod Poslodavca kao inženjer – pripravnik osposobljava za samostalan radu u zanimanju za koje se školovao.

Članak 5.

Način osposobljavanja Radnika u okviru pripravničkog staža koji traje 6 mjeseci, propisan je Pravilnikom o radu Poslodavca, s čijim sadržajem je Radnik upoznat prilikom sklapanja ovog Ugovora.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju kako se Radnik radi osposobljavanja za samostalan rad može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Članak 6.

Nakon završetka pripravničkog staža, Radnik polaže stručni ispit sukladno Pravilniku o radu, najkasnije u roku od sedam mjeseci od dana početka rada i pripravničkog staža.

Sadržaj i način polaganja stručnog ispita iz stavka 1. propisan je Pravilnikom o radu.

U slučaju da Radnik ne položi pripravnički ispit u roku iz stavka 1., Poslodavac mu može redovito otkazati ugovor o radu.

III. Radno vrijeme

Članak 7.

Radnik zasniva radni odnos s Poslodavcem za puno radno vrijeme u trajanju od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno, koje je raspodijeljeno na 6 (slovima: šest) radnih dana, od ponedjeljka do subote.

Raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac sukladno Zakonu o radu.

IV. Odmori i dopusti

Članak 8.

Radnik ima pravo na odmor tijekom rada (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta prema rasporedu kojeg odredi Poslodavac.

Radnik ima pravo na dnevni i tjedni odmor sukladno Zakonu.

Tjedni odmor Radnik će koristiti nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, ili iza nje slijedi.

Članak 9.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 24 (slovima: dvadesetčetiri) radna dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne računaju nedjelje te blagdani i neradni dani određeni posebnim zakonom.

Članak 10.

Radnik ima pravo na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih Zakonom.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim Zakonom

V. Osnovna plaća i dodaci na plaću

Članak 11.

Mjesečna osnovna plaća Radnika za obavljeni rad za poslove iz članka 1. ovog Ugovora u punom radnom vremenu i uz ostvareni normalni radni učinak iznosi 8.000,00 (slovima: osamtisuća) kuna.

Plaću iz stavka 1. ovog Ugovora Poslodavac se obvezuje isplatiti Radniku jedanput mjesečno i to najkasnije do 30. (slovima: tridesetog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 12.

Radnik ima pravo na uvećanje plaće iz članka 10. ovog Ugovora:

- za rad noću 30%;
- za prekovremeni rad 50%;
- za rad nedjeljom 35%;
- za rad na dane blagdana 50%;
- za rad na uskrs 50%.

U slučaju da je prisutno više uvjeta iz stavka 1. istovremeno, dodaci iz stavka 1. se kumuliraju.

VI. Otkaz Ugovora i njegove izmjene i dopune

Članak 13.

Poslodavac i Radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima propisanim Zakonom.

U slučaju redovitog otkaza ovog Ugovora o radu, primjenjuju se otkazni rokovi iz Zakona o radu.

VII. Prijelazne i završne odredbe

Članak 14.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti sporazumno, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Zadru.

Članak 15.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca
Direktor
Branko Brankov
_____

Radnik
Marijo Marijić
_____

M.P.

Primjer 28 – Ugovor o radu noćnog radnika

GEHAGEHA d.o.o. za proizvodnju, Vinkovci, Zelena ulica 44, OIB 44444444444, koje zastupa direktor Vladimir Vlatko (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

DALIBOR BORIĆ iz Vinkovaca, Avenija mira 4e, OIB 34334343434 (u nastavku teksta: Radnik)

dana 17. lipnja 2015. sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU
NA NEODREĐENO VRIJEME

I. Predmet ugovora

Članak 1.

Temeljem ovog Ugovora Radnik zasniva radni odnos kod Poslodavca na neodređeno vrijeme za poslove noćnog čuvara.

Poslove iz stavka 1. Radnik će obavljati kao noćni radnik.

Za obavljanje poslova iz stavka 1. Poslodavac i Radnik ugovaraju probni rad Radnika u trajanju od tri mjeseca.

U slučaju neuspjeha Radnika na probnom radu, Poslodavac može Radniku otkazati Ugovor o radu iz stavka 1.

Članak 2.

U okviru poslova iz članka 1. stavka 1. ovog Ugovora za koje je sklopio ugovor o radu, Radnik će osobito obavljati sljedeće poslove (navesti opis poslova):

- _____;
- _____;
- _____.

Poslove iz stavka 1. Radnik će obavljati osobno, prema najboljem znanju i sposobnostima sukladno svojem zvanju te sukladno uputi Poslodavca, uz primjenu propisanih sredstava zaštite na radu.

Članak 3.

Poslove iz članka 1. ovog Ugovora Radnik će obavljati u sjedištu Poslodavca, a povremeno i na drugim mjestima koja odredi Poslodavac.

Članak 4.

Radnik se obvezuje stupiti na rad dana 1. srpnja 2015.

U slučaju da Radnik neopravdano ne stupi na rad na dan iz stavka 1., smatrat će se da Poslodavac i Radnik nisu ni zasnovali radni odnos.

II. Radno vrijeme

Članak 5.

Radnik zasniva radni odnos s Poslodavcem za puno radno vrijeme u trajanju od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Članak 6.

Radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

Radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka raspodijeljeno je na 5 (slovima: pet) radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac sukladno Zakonu o radu.

Članak 7.

Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima sukladno prirodi posla koji se obavlja noću.

Poslodavac je dužan Radniku osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu sukladno prirodi posla kojeg Radnik obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.

Članak 8.

Poslodavac je dužan Radniku, prije početka noćnog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, omogućiti zdravstvene preglede.

Trošak zdravstvenih pregleda iz stavka 1. snosi Poslodavac.

III. Odmori i dopusti

Članak 9.

Radnik ima pravo na dnevni i tjedni odmor sukladno Zakonu.

Tjedni odmor Radnik će koristiti nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, ili iza nje slijedi.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 20 (slovima: dvadeset) radnih dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne računaju nedjelje te blagdani i neradni dani određeni posebnim zakonom.

Članak 10.

Radnik ima pravo na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih Zakonom.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim Zakonom

IV. Osnovna plaća i dodaci na plaću

Članak 11.

Mjesečna osnovna plaća Radnika za obavljeni rad za poslove iz članka 1. ovog Ugovora u punom radnom vremenu i uz ostvareni normalni radni učinak iznosi 12.000,00 (slovima: dvanaesttisuća) kuna.

Plaću iz stavka 1. ovog Ugovora Poslodavac se obvezuje isplatiti Radniku jedanput mjesečno i to najkasnije do 30. (slovima: tridesetog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 12.

Radnik ima pravo na uvećanje plaće iz članka 10. ovog Ugovora:

- za rad noću 35%;
- za prekovremeni rad 50%;
- za rad nedjeljom 35%;
- za rad na dane blagdana 50%;
- za rad na uskrs 50%.

U slučaju da je prisutno više uvjeta iz stavka 1. istovremeno, dodaci iz stavka 1. se kumuliraju.

V. Otkaz Ugovora i njegove izmjene i dopune

Članak 13.

Poslodavac i Radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima propisanim Zakonom.

U slučaju redovitog otkaza ovog Ugovora o radu, primjenjuju se otkazni rokovi iz Zakona o radu.

VI. Prijelazne i završne odredbe

Članak 14.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti sporazumno, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Vukovaru.

Članak 15.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca
Direktor
Dalibor Borić

Radnik
Vladimir Vlatko

_____ M.P. _____

Primjer 29 – Ugovor o radu smjenskog radnika

BROD GRADNJA d.d. za brodogradnju, Vukovar, Dunav 44a, OIB 64646466464, koje zastupa direktor Tatjana Tjanek (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

LEOPOLD POLDE iz Vukovara, Avenija slobode 56c, OIB 32222434324 (u nastavku teksta: Radnik)

dana 15. srpnja 2015. sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU
NA ODREĐENO VRIJEME

I. Predmet ugovora

Članak 1.

Temeljem ovog Ugovora Radnik zasniva radni odnos kod Poslodavca na određeno vrijeme od 1. kolovoza 2015. do 30. listopada 2015. radi privremenog povećanja obujma posla, za poslove radnika na kotlovnici naftne platforme „Jadran 444".

Objektivni razlog za sklapanje Ugovora iz stavka jest privremeno povećanje obujma posla kod Poslodavca, do kojeg je došlo radi redovitog remonta naftne platforme „Jadran 444", koji se odvija upravo u navedenom razdoblju iz stavka 1., odnosno od 1. kolovoza 2015. do 30. listopada 2015.

Poslove iz stavka 1. Radnik će obavljati kao smjenski radnik.

Članak 2.

Poslovi iz članka 1. osobito obuhvaćaju:

- _____;
- _____;
- _____.

Poslove iz stavka 1. Radnik se obvezuje obavljati osobno, u sjedištu Poslodavca.

Članak 3.

Radnik se obvezuje stupiti na rad 1. Kolovoza 2015., a u slučaju da Radnik ne stupi na rad navedenog datuma bez opravdanog razloga smatra se da Radnik nije ni stupio u radni odnos kod Poslodavca.

Poslove iz članka 1. Radnik će obavljati osobno, prema najboljem znanju i sposobnostima sukladno svojem zvanju te sukladno uputi Poslodavca, uz primjenu propisanih sredstava zaštite na radu.

II. Radno vrijeme

Članak 4.

Radnik zasniva radni odnos s Poslodavcem za puno radno vrijeme u trajanju od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka raspodijeljeno je na 5 (slovima: pet) radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac sukladno Zakonu o radu.

Članak 5.

Poslodavac je pri organizaciji smjenskog rada dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima sukladno prirodi posla koji se obavlja u smjenama.

Radnik u noćnoj smjeni može raditi uzastopce najduže jedan tjedan.

Poslodavac je dužan Radniku osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu sukladno prirodi posla kojeg Radnik obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koja odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.

Članak 6.

Poslodavac je dužan Radniku, prije početka noćnog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, omogućiti zdravstvene preglede.

Trošak zdravstvenih pregleda iz stavka 1. snosi Poslodavac.

III. Odmori i dopusti

Članak 7.

Radnik ima pravo na dnevni i tjedni odmor sukladno Zakonu.

Tjedni odmor Radnik će koristiti nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, ili iza nje slijedi.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 20 (slovima: dvadeset) radnih dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne računaju nedjelje te blagdani i neradni dani određeni posebnim zakonom.

Članak 8.

Radnik ima pravo na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih Zakonom.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim Zakonom

IV. Osnovna plaća i dodaci na plaću

Članak 9.

Mjesečna osnovna plaća Radnika za obavljeni rad za poslove iz članka 1. ovog Ugovora u punom radnom vremenu i uz ostva-

reni normalni radni učinak utvrđena je Pravilnikom o radu kod Poslodavca.

Plaću iz stavka 1. ovog Ugovora Poslodavac se obvezuje isplatiti Radniku jedanput mjesečno i to najkasnije do 30. (slovima: tridesetog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Radnik ima pravo na uvećanje plaće iz stavka 1. ovog Ugovora:

- za rad noću 35%;
- za prekovremeni rad 50%;
- za rad nedjeljom 35%;
- za rad na dane blagdana 50%;
- za rad na uskrs 50%.

U slučaju da je prisutno više uvjeta iz stavka 1. istovremeno, dodaci iz stavka 3. se kumuliraju.

V. Otkaz Ugovora i njegove izmjene i dopune

Članak 10.

Poslodavac i Radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima propisanim Zakonom.

U slučaju redovitog otkaza ovog Ugovora o radu, primjenjuju se otkazni rokovi iz Zakona o radu.

VI. Prijelazne i završne odredbe

Članak 11.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti sporazumno, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Vukovaru.

Članak 12.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca
Direktor
Tatjana Tjanek

Radnik
Leopold Polde

M.P.

Primjer 30 – Ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen sa stručnjakom zaštite na radu

ABEBEA d.o.o. za poslovno savjetovanje, Osijek, Zelena avenija 4c, OIB 12345678911, koje zastupa direktor Stjepan Stjepić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

ROMAN ROMANIĆ iz Osijeka, Nova cesta 55b, OIB 44444444444 (u nastavku teksta: Radnik)

dana 14. lipnja 2015. godine sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU
NA NEODREĐENO VRIJEME

I. Uvodne odredbe

Članak 1.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da poslodavac zapošljava 31 radnika i da je obveznik primjene Zakona o zaštiti na radu i drugih propisa iz zaštite na radu.

U isto vrijeme Radnik jamči da ima valjano uvjerenje o položenom ispitu za stručnjaka zaštite na radu I. stupnja koje se prilaže ovom Ugovoru i čini njegov sastavni dio.

II. Predmet ugovora

Članak 2.

Temeljem ovog Ugovora Radnik zasniva radni odnos kod Poslodavca na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova stručnjaka zaštite na radu I. stupnja.

Poslovi iz stavka 1. obuhvaćaju osobito:

- stručnu pomoć poslodavcu i njegovim ovlaštenicima, radnicima te povjerenicima radnika za zaštitu na radu u provedbi i unapređivanju zaštite na radu;
- sudjelovanje u izradi poslovne strategije te operativnih planova i programa poslovanja poslodavca, u dijelu u kojem se moraju odnositi na zaštitu na radu, te sudjelovanje u primjeni upravljačkih metoda ili tehnika za provođenje strategije;
- sudjelovanje u postupku izrade procjene rizika;
- unutarnji nadzor nad primjenom pravila zaštite na radu te poticanje i savjetovanje poslodavca i njegovih ovlaštenika da otklanjaju nedostatke u zaštiti na radu utvrđene unutarnjim nadzorom;
- prikupljanje i analiziranje podataka u vezi s nezgodama, ozljedama na radu, profesionalnim bolestima i bolestima u vezi s radom te priprema propisanih prijava ozljeda na radu i profesionalnih bolesti i izrada izvješća za potrebe poslodavca;
- suradnju s tijelima nadležnima za poslove inspekcije rada, sa zavodom nadležnim za zaštitu zdravlja i sigurnost na radu, Zavodom za unapređivanje zaštite na radu, ovlaštenima osobama te sa specijalistom medicine rada;
- osposobljavanje radnika, poslodavca i ovlaštenika za rad na siguran način;
- osposobljavanje povjerenika radnika za zaštitu na radu i pomaganje u njihovom djelovanju;
- djelovanje u odboru za zaštitu na radu kod poslodavca;
- suradnju s poslodavcem prilikom projektiranja, građenja i rekonstrukcije građevina namijenjenih za rad, nabave radne opreme i ostalih sredstava rada, osobne zaštitne opreme i opasnih kemikalija;
- sudjelovanje u primjeni međunarodnih certifikacijskih normi za upravljanje zaštitom na radu, kvalitetom, rizicima, društvenom odgovornošću u poslovanju i sl. kod poslodavca;
- druge poslove zaštite na radu sukladno potrebama poslodavca.

Članak 3.

Poslove iz članka 2. Radnik će obavljati osobno, u sjedištu Poslodavca, a po potrebi, privremeno i na drugim mjestima, sukladno njegovoj uputi, uz primjenu propisanih sredstava zaštite na radu.

Radnik otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 1. srpnja 2015. godine.

Članak 4.

Poslodavac se Radniku za obavljeni rad iz članka 1. ovog Ugovora u punom radnom vremenu i uz ostvareni normalni radni učinak, obvezuje isplatiti plaću jedanput mjesečno i to najkasnije do 20. (slovima: dvadesetog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Mjesečna osnovna plaća Radnika za obavljeni rad u punom radnom vremenu iznosi 10.000,00 (slovima: desettisuća) kuna.

Osnovna plaća Radnika iz stavka 2. povećava se za sljedeće dodatke:

- za rad noću 30 posto;
- za prekovremeni rad 50 posto;
- za rad nedjeljom i blagdanom 50 posto;
- za rad na dan Uskrsa 50 posto;
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 15 posto.

III. Radno vrijeme

Članak 5.

Radnik zasniva radni odnos s Poslodavcem za radno vrijeme u punom radnom vremenu u trajanju od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka raspodijeljeno je na 5 (slovima: pet) radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac sukladno Zakonu o radu.

IV. Odmori i dopusti

Članak 6.

Radnik ima pravo na stanku u trajanju od trideset minuta, koja ulazi u radno vrijeme Radnika.

Radnik ima pravo na dnevni i tjedni odmor sukladno zakonu.

Tjedni odmor Radnik će koristiti nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi.

Članak 7.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 26 (slovima: dvadesetšest) radnih dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne uračunavaju nedjelje te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Članak 8.

Radnik ima pravo na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih zakonom.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim zakonom.

V. Otkaz Ugovora i njegove izmjene i dopune

Članak 9.

Poslodavac i Radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima propisanim zakonom.

U slučaju redovitog otkaza ovog Ugovora o radu, primjenjuju se otkazni rokovi iz Zakona o radu.

Članak 10.

Izmjene i dopune ovog Ugovora valjane su isključivo ako su sačinjene u pisanom obliku.

V. Prijelazne i završne odredbe

Članak 11.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Osijeku.

Članak 12.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca	Radnik
Direktor	
Stjepan Stjepić	Roman Romanić
_____	_____

M.P.

Prilog:

1) Uvjerenje o položenom stručnom ispitu Stručnjaka zaštite na radu I. stupnja, Klasa: UP/I-114-02/15-05/04, Urbroj: 413-01-01-01/2-15-2, od 22. lipnja 2015.

Primjer 31 – Ugovor o radu umirovljenika

DEDEDE d.o.o. za trgovinu, Metković, Ulica mora 88c, OIB 66666666666, koje zastupa direktor Juraj Jurić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

ANTONIO TONIĆ iz Metkovića, Ulica slave 4b, OIB 23232323323 (u nastavku teksta: Radnik)

dana 17. lipnja 2015. sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU
NA ODREĐENO VRIJEME

I. Uvodne odredbe

Članak 1.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju kako je Poslodavac trgovačko društvo za trgovinu, koje očekuje povećanu potrebu za obavljanjem posla prodavača, u razdoblju između 1. srpnja 2015. i 31. kolovoza 2015., za vrijeme ljetne turističke sezone.

Članak 2.

Ugovorne strane, nadalje, suglasno utvrđuju kako je Radnik od dana 31. prosinca 2014. u starosnoj mirovini, temeljem rješenja Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, preslik kojeg se nalazi u prilogu ovog Ugovora i čini njegov sastavni dio.

II. Predmet ugovora

Članak 3.

Temeljem ovog Ugovora Radnik zasniva radni odnos kod Poslodavca na određeno vrijeme od 1. srpnja 2015. do 31. kolovoza 2015. za obavljanje poslova prodavača u trgovini.

Objektivni razlog za sklapanje ovog Ugovora je privremeno povećanje obujma posla za radno mjesto prodavača u trgovini Poslodavca u Metkoviću do kojeg dolazi u razdoblju turističke sezone između 1. srpnja 2015. i 31. kolovoza 2015.

Članak 4.

Poslovi Radnika iz članka 3. stavka 1. Ovog ugovora obuhvaćaju (opis poslova):

- prodaju proizvoda u trgovini Poslodavca;
- pakiranje proizvoda kupcima;
- manipulaciju robom pri njenom istovaru u skladištu trgovine;
- stavljanje cijena na proizvode u trgovine;
- druge poslove koji uobičajeno spadaju u poslove prodavača u trgovini i koji odgovaraju stručnoj spremi Radnika.

Članak 5.

Poslove iz stavka 1. Radnik se obvezuje obavljati u Metkoviću, u prodavaonici Poslodavca u ulici Slobode 14.

Radnik otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 1. srpnja 2015., ukrcajem na Pomorsko ribarskom plovilo u luci Šibenik.

Članak 6.

Poslove iz stavka 1. Radnik će obavljati osobno, prema najboljem znanju i sposobnostima sukladno svojem zvanju te sukladno uputi Poslodavca, uz primjenu propisanih sredstava zaštite na radu

III. Radno vrijeme

Članak 7.

Radnik zasniva radni odnos s Poslodavcem za nepuno radno vrijeme u trajanju od 20 (slovima: dvadeset) sati tjedno.

Radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka raspodijeljeno je na 6 (slovima: šest) radnih dana, od ponedjeljka do subote.

Raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac sukladno Zakonu o radu.

IV. Osnovna plaća i dodaci na plaću

Članak 8.

Mjesečna osnovna plaća Radnika za obavljeni rad za poslove iz članka 1. ovog Ugovora u radnom vremenu iz članka 7. ovog Ugovora i uz ostvareni normalni radni učinak iznosi 6.000,00 (slovima: šesttisuća) kuna.

Plaću iz stavka 1. ovog Ugovora Poslodavac se obvezuje isplatiti Radniku jedanput mjesečno i to najkasnije do 30. (slovima: tridesetog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 9.

Radnik ima pravo na uvećanje plaće iz članka 10. ovog Ugovora:

- za rad noću 30%;
- za prekovremeni rad 50%;
- za rad nedjeljom 35%;
- za rad na dane blagdana 50%;
- za rad na uskrs 50%.

U slučaju da je prisutno više uvjeta iz stavka 1. istovremeno, dodaci iz stavka 1. se kumuliraju.

V. Odmori i dopusti

Članak 10.

Radnik ima pravo na dnevni i tjedni odmor sukladno Zakonu.

Tjedni odmor Radnik će koristiti nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, ili iza nje slijedi.

Članak 11.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 24 (slovima: dvadesetčetiri) radna dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne računaju nedjelje te blagdani i neradni dani određeni posebnim zakonom.

Članak 12.

Radnik ima pravo na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih Zakonom.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim Zakonom

VI. Otkaz Ugovora i njegove izmjene i dopune

Članak 13.

Poslodavac i Radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima propisanim Zakonom.

U slučaju redovitog otkaza ovog Ugovora o radu, primjenjuju se otkazni rokovi iz Zakona o radu.

VII. Prijelazne i završne odredbe

Članak 14.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti sporazumno, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Metkoviću.

Članak 15.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca	Radnik
Direktor	
Juraj Jurić	Antonio Tonić
_____	_____

M.P.

Prilog:

1) Rješenje Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje Klasa: UP/I-114-01/14-12/04, Urbroj: 413-01-01-01/2-14-2, od 31. prosinca 2014.

Primjer 32 – Uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme s posebnim kriterijima za dodatne dane godišnjeg odmora sklopljen sa osobom koja je u mirovini radi profesionalne nesposobnosti za rad

AAAAA d.d. za industriju, Trogir, Ulica slobode 1a, OIB 44449999444, koje zastupa izvršni direktor Natalija Natić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

VELIMIR VELIĆ iz Trogira, Park neovisnosti 55a, OIB 99999999559 (u nastavku teksta: Radnik)

dana 12. lipnja 2015. sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU
NA ODREĐENO VRIJEME

I. Uvodne odredbe

Članak 1.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju kako je Poslodavac trgovačko društvo za industriju, koje očekuje povećanu potrebu za obavljanjem posla stručnog radnika u skladištu, u razdoblju između 1. srpnja 2015. i 15. srpnja 2015., radi povećanog priliva robe na skladište iz uvoza.

Članak 2.

Ugovorne strane, nadalje, suglasno utvrđuju kako je Radnik od dana 30. ožujka 2015. u mirovini radi profesionalne nesposobnosti za rad, temeljem rješenja Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, preslik kojeg se nalazi u prilogu ovog Ugovora i čini njegov sastavni dio.

II. Predmet ugovora

Članak 3.

Temeljem ovog Ugovora Radnik zasniva radni odnos kod Poslodavca na određeno vrijeme od 1. srpnja 2015. do 15. srpnja 2015. za obavljanje poslova stručnog radnika u skladištu.

Objektivni razlog za sklapanje ovog Ugovora je privremeno povećanje obujma posla za radno mjesto iz stavka 1. do kojeg je došlo radi povećanog priliva robe na skladište iz uvoza radi izvršenja sklopljenog ugovora sa poslovnim partnerom iz Španjolske ESTELLA PARADISO BARCELONA.

Članak 4.

Radnik otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 1. srpnja 2015.

U slučaju da Radnik iz neopravdanog razloga ne otpočne s radom na datum iz stavka 1., smatra se da ovaj Ugovor nije niti sklopljen.

Članak 5.

Poslovi Radnika iz članka 3. stavka 1. Ovog ugovora obuhvaćaju (opis poslova):

- nadgledanje i evidencija zaprimanja robe na skladište,
- kontrola istovara robe;
- kontrola količine zaprimljene robe u skladištu;
- kontrola ukupne količine robe u skladištu;
- kontrola ukupnog stanja robe u skladištu;
- druge poslove koji uobičajeno spadaju u poslove radnika u skladištu i koji odgovaraju stručnoj spremi i zdravstvenoj sposobnosti Radnika.

Članak 6.

Poslove iz stavka 1. Radnik se obvezuje obavljati u Trogiru, u skladištu Poslodavca u industrijskoj zoni, a po potrebi i na drugim mjestima na koje ga privremeno uputi Poslodavac.

Radnik otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 1. srpnja 2015., ukrcajem na Pomorsko ribarskom plovilo u luci Šibenik.

Članak 7.

Poslove iz stavka 1. Radnik će obavljati osobno, prema najboljem znanju i sposobnostima sukladno svojem zvanju te sukladno uputi Poslodavca, uz primjenu propisanih sredstava zaštite na radu

Članak 8.

Mjesečna osnovna plaća Radnika za obavljeni rad za poslove iz članka 1. ovog Ugovora u radnom vremenu iz članka 7. ovog Ugovora i uz ostvareni normalni radni učinak iznosi 5.800,00 (slovima: pettisućaosamsto) kuna.

Plaću iz stavka 1. ovog Ugovora Poslodavac se obvezuje isplatiti Radniku jedanput mjesečno i to najkasnije do 30. (slovima: tridesetog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 9.

Radnik ima pravo na uvećanje plaće iz članka 10. ovog Ugovora:

- za rad noću 30%;
- za prekovremeni rad 50%;
- za rad nedjeljom 35%;
- za rad na dane blagdana 50%;
- za rad na uskrs 50%.

U slučaju da je prisutno više uvjeta iz stavka 1. istovremeno, dodaci iz stavka 1. se kumuliraju.

Članak 10.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla do mjesta stanovanja mjesnim javnim prijevozom, sukladno cijeni mjesečne karte.

Naknada iz st. 1. ovog članka isplaćuje se do 28. (slovima: dvadesetosmog) u mjesecu za sljedeći mjesec.

III. Radno vrijeme

Članak 11.

Radnik zasniva radni odnos s Poslodavcem za puno radno vrijeme u trajanju od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka raspodijeljeno je na 6 (slovima: šest) radnih dana, od ponedjeljka do subote.

Raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac sukladno Zakonu o radu.

IV. Odmori i dopusti

Članak 12.

Radnik ima pravo na dnevni i tjedni odmor sukladno Zakonu.

Tjedni odmor Radnik će koristiti nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, ili iza nje slijedi.

Članak 13.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 24 (slovima: dvadesetčetiri) radna dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne računaju nedjelje te blagdani i neradni dani određeni posebnim zakonom.

Radnik ima na dodatne dane godišnjeg odmora po sljedećim kriterijima:

- za svakih deset godina radnog staža - jedan dan godišnjeg odmora;
- za svako malodobno dijete - jedan dan godišnjeg odmora.

Članak 14.

Radnik ima pravo na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih Zakonom.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim Zakonom

V. Otkaz Ugovora i njegove izmjene i dopune

Članak 15.

Poslodavac i Radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima propisanim Zakonom.

U slučaju redovitog otkaza ovog Ugovora o radu, primjenjuju se otkazni rokovi iz Zakona o radu.

VI. Prijelazne i završne odredbe

Članak 16.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti sporazumno, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Splitu.

Članak 17.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca	Radnik
Izvršni direktor	
Natalija Narić	Velimir Velić
_____	_____
M.P.	

Prilog:

1) Rješenje Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje Klasa: UP/I-113-03/15-03/03, Urbroj: 412-02-01-01/2-15-3, od 30. ožujka 2015.

Primjer 33 – Ugovor o radu mobilnog radnika u cestovnom prijevozu

VEZEVE d.o.o. za cestovni prijevoz, Ploče, Trg pobjede 7c, OIB 36363636363, koje zastupa direktor Kristijan Kristijančić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

MIROSLAV SLAVIĆ iz Ploča, Velika ulica 33c, OIB 88888888833 (u nastavku teksta: Mobilni radnik)

dana 17. srpnja 2015. godine sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU
NA NEODREĐENO VRIJEME

I. Predmet ugovora

Članak 1.

Temeljem ovog Ugovora Mobilni radnik zasniva radni odnos kod Poslodavca na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova vozača teretnog vozila čija je najveća dopuštena masa veća od 3,5 tone (mobilnog radnika).

Članak 2.

Poslovi iz članka 1. obuhvaćaju (opis poslova):

- upravljanje teretnim vozilom težim od 3,5 tone;
- upravljanje teretnim vozilom lakšim od 3,5 tone prema potrebi;
- upravljanje drugim vozilima za koje Radnik ima potrebnu kategoriju prema potrebi;
- utovar i istovar tereta;
- čišćenje i tehničko održavanje vozila,
- sve druge poslove čija je svrha osiguravanje sigurnosti vozila, njegova tereta i putnika, ili ispunjavanje zakonskih obveza koje su vezane uz vožnju koja je u tijeku, uključujući i nadzor utovara i istovara, administrativnih formalnosti s policijom, carinom, inspekcijskim službama i dr.

Članak 3.

Poslove iz članka 1. Mobilni radnik će obavljati osobno, u sjedištu Poslodavca, a po potrebi, privremeno i na drugim mjestima, sukladno njegovoj uputi.

U obavljanju poslova iz stavka 1., Mobilni radnik je dužan pridržavati se uputa poslodavca i primjenjivati propisana sredstva zaštite na radu i pravila struke.

Članak 4.

Mobilni radnik otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 22. srpnja 2015. godine.

II. Radno vrijeme

Članak 5.

Mobilni radnik zasniva radni odnos s Poslodavcem za puno radno vrijeme u trajanju od 48 (slovima: četrdesetosam) sati tjedno.

Radno vrijeme Mobilnog radnika iz stavka 1. ovog članka raspodijeljeno je na 6 (slovima: šest) radnih dana, od ponedjeljka do subote.

Članak 6.

Raspored radnog vremena Mobilnog radnika utvrđuje Poslodavac sukladno Zakonu o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prijevozu (u nastavku tekstsas: Zakon), ili drugom odgovarajućem propisu.

Članak 7.

U slučaju da Mobilni radnik obavlja noćni rad, njegovo ukupno radno vrijeme ne smije trajati dulje od deset sati unutar svakog 24-satnog razdoblja, osim ako je drukčije dopušteno Zakonom.

III. Plaće i naknade

Članak 8.

Poslodavac se Mobilnom radniku za obavljeni rad iz članka 1. ovog Ugovora u punom radnom vremenu i uz ostvareni normalni radni učinak, obvezuje isplatiti plaću jedanput mjesečno i to najkasnije do 24. (slovima: dvadesetčetvrtog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Mjesečna osnovna plaća Mobilnog radnika za obavljeni rad u punom radnom vremenu iznosi 14.000,00 (slovima: četrnaesttisuća) kuna.

Članak 9.

Radnik ima pravo na uvećanje plaće iz članka 7. ovog Ugovora:

- za rad noću 30%;
- za rad nedjeljom 35%;
- za rad na dane blagdana 50%;
- za rad na uskrs 50%.

U slučaju da je prisutno više uvjeta istovremeno, dodaci iz stavka 1. se kumuliraju, osim ako je državni blagdan, ili neradni dan utvrđen zakonom, nedjelja.

Članak 10.

Mobilni radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla do mjesta stanovanja mjesnim javnim prijevozom, sukladno cijeni mjesečne karte.

Naknada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se do 28. (slovima: dvadesetosmog) u mjesecu za sljedeći mjesec.

IV. Odmori i dopusti

Članak 11.

Mobilni radnik koji obavlja mobilnu aktivnost u cestovnom prijevozu mora najkasnije nakon šest sati neprekidnog rada imati stanku tijekom koje ne može upravljati vozilom, ili obavljati druge poslove te koju mora koristiti isključivo za odmor, osim ako je Zakonom određeno drukčije.

Radno vrijeme se prekida stankom koja traje najmanje 30 minuta ako ukupni zbroj do tada obavljenih radnih sati iznosi između šest i devet sati, a stankom od najmanje 45 minuta ako ukupni zbroj radnih sati iznosi više od devet sati.

Stanke iz stavka 2. ovoga članka mogu se raspodijeliti na više razdoblja tijekom radnog vremena, s tim da svaka od njih mora trajati najmanje 15 minuta.

Članak 12.

Mobilni radnik ima pravo na dnevni i tjedni odmor sukladno zakonu.

Tjedni odmor Mobilni radnik će koristiti nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi.

Članak 13.

Mobilni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 24 (slovima: dvadesetčetiri) radna dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne uračunavaju subote i nedjelje te blagdani i neradni dani određeni posebnim zakonom.

Članak 14.

Mobilni radnik ima pravo na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih Zakonom o radu.

Mobilni radnik ima pravo na neplaćeni dopust temeljem pisanog zahtjeva Poslodavcu i njegovo odobrenje za naročito važne potrebe, kao što su: školovanje, bolest člana obitelji i dr.

V. Otkaz Ugovora i njegove izmjene i dopune

Članak 15.

Poslodavac i Radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

U slučaju redovitog otkaza ovog Ugovora o radu, primjenjuju se otkazni rokovi iz Zakona o radu.

VI. Prijelazne i završne odredbe

Članak 16.

Izmjene i dopune ovog Ugovora valjane su isključivo ako su sačinjene u pisanom obliku.

Članak 17.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Metkoviću.

Članak 18.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Poslodavac	Radnik
Direktor	
Kristijan Kristijančić	Miroslav Slavić
_____	_____

M.P.

Primjer 34 – Uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme radnika na pomorskom ribarskom plovilu

TONČI TONČIĆ, vl. obrta **„Obrt Tončić za gospodarsko morsko ribarstvo“**, Vodice, Bijeli trg 55a, OIB 44444444444 (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

MARINO MARINI iz Vodica, Nova ulica 1c, OIB 44556667889 (u nastavku teksta: Radnik)

dana 8. svibnja 2015. sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU
NA ODREĐENO VRIJEME

I. Predmet ugovora

Članak 1.

Temeljem ovog Ugovora Radnik zasniva radni odnos kod Poslodavca na određeno vrijeme od 15. svibnja 2015. do 15. lipnja 2015. za obavljanje poslova radnika na pomorskom ribarskom plovilu-ribara.

Objektivni razlog za sklapanje Ugovora iz stavka 1. je povećani obujam posla radi sezone izlova plave ribe u razdoblju između konca svibnja i početka lipnja kalendarske godine.

Članak 2.

Poslove iz članka 1. Radnik se obvezuje obavljati na pomorskom ribarskom plovilu u vlasništvu Poslodavca Tonči I. HR88AB-Ts (u nastavku teksta: Pomorsko ribarsko plovilo), upisanu u Registar ribarske flote Republike Hrvatske pri Ministarstvu Poljoprivrede pod brojem _____.

Članak 3.

Poslovi radnika na pomorskom ribarskom plovilu-ribara iz članka 1. stavka 1. ovog ugovora obuhvaćaju (opis poslova):

- ulov ribe;
- čišćenje ribe;
- manipulaciju ribom na pomorskom ribarskom plovilu;
- istovar ribe s broda;
- čišćenje broda i ribarske opreme;
- druge poslove koji uobičajeno spadaju u opis poslova radnika na pomorskom ribarskom plovilu.

Članak 4.

Poslove iz članka 3. Radnik će obavljati osobno, prema najboljem znanju i sposobnostima sukladno svojem zvanju te sukladno uputi Poslodavca, uz primjenu propisanih sredstava zaštite na radu.

Prije ukrcaja na Pomorsko ribarsko plovilo Radnik mora imati Pomorsku knjižicu (matrikulu).

Članak 5.

Radnik će poslove na brodu iz članka 2. ovog Ugovora obavljati na Pomorskom ribarskom plovilu iz članka 1. ovog Ugovora, u akvatoriju Tisnog, odnosno na drugom mjestu koje odredbi Poslodavac u unutrašnjim morskim vodama, ili teritorijalnom moru Republike Hrvatske.

Članak 6.

Radnik otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 15. svibnja 2015., ukrcajem na Pomorsko ribarskom plovilo iz članka 1. ovog Ugovora u marini Vodice.

II. Radno vrijeme

Članak 7.

Radnik zasniva radni odnos s Poslodavcem za puno radno vrijeme u trajanju od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka raspodijeljeno je na 6 (slovima: šest) radnih dana, od ponedjeljka do subote.

Raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac sukladno Zakonu o radu (u nastavku teksta: Zakon) i Pravilniku o radnom vremenu, odmorima i dopustima radnika na pomorskim ribarskim plovilima

Članak 8.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je Radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se Radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac.

Vrijeme pripravnosti traje svakog radnog dana u razdoblju od dva sata prije početka redovitog radnog vremena do početka redovitog radnog vremena.

Radnik za vrijeme pripravnosti iz stavka 2. ima pravo na naknadu u iznosu od 700,00 (slovima: sedamsto) kuna po satu vremena pripravnosti.

III. Odmori i dopusti

Članak 9.

Radnik ima pravo na dnevni i tjedni odmor sukladno Zakonu o radu.

Tjedni odmor Radnik će koristiti nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, ili iza nje slijedi.

Članak 10.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 24 (slovima: dvadesetčetiri) radna dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne računaju nedjelje te blagdani i neradni dani određeni posebnim zakonom.

Članak 11.

Radnik ima pravo na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih Zakonom.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim Zakonom

IV. Osnovna plaća i dodaci na plaću

Članak 12.

Mjesečna osnovna plaća Radnika za obavljeni rad za poslove iz članka 1. ovog Ugovora u punom radnom vremenu i uz ostvareni normalni radni učinak iznosi 14.000,00 (slovima: četrnaesttisuća) kuna.

Plaću iz stavka 1. ovog Ugovora Poslodavac se obvezuje isplatiti Radniku jedanput mjesečno i to najkasnije do 28. (slovima: dvedesetosmog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 13.

Radnik ima pravo na uvećanje plaće iz članka 10. ovog Ugovora:

- za rad noću 30%;
- za prekovremeni rad 50%;
- za rad nedjeljom 35%;
- za rad na dane blagdana 50%;
- za rad na uskrs 50%.

U slučaju da je prisutno više uvjeta iz stavka 1. istovremeno, dodaci iz stavka 1. se kumuliraju.

V. Otkaz Ugovora i njegove izmjene i dopune

Članak 14.

Poslodavac i Radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima propisanim Zakonom.

U slučaju redovitog otkaza ovog Ugovora o radu, primjenjuju se otkazni rokovi iz Zakona o radu.

VI. Prijelazne i završne odredbe

Članak 15.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti sporazumno, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Šibeniku.

Članak 16.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Članak 17.

Poslodavac i Radnik suglasno utvrđuju da je Poslodavac upoznao Radnika s pravima i obvezama koje proizlaze iz ovog Ugovora prije njegova sklapanja te da ih Radnik svojim potpisom na ovaj Ugovor prihvaća.

Poslodavac	Radnik
Tonči Tončić	Marino Marini
_____	_____

M.P.

Primjer 35 – Ugovor o radu pomorca na određeno vrijeme u trajanju dužem od tri godine s posebnim uglavkom o plaći

PLOV COMPANY d.d. za linijski pomorski prijevoz putnika i tereta, Split, Ulica ljeta 102b, OIB 66668888666, koje zastupa izvršni direktor Stanko Stankić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

TIHOMIR TIHEK iz Splita, Modrog mora 23c, OIB 55555555555 (u nastavku teksta: Radnik)

dana 22. lipnja 2015. sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU
NA ODREĐENO VRIJEME

I. Predmet ugovora

Članak 1.

Temeljem ovog Ugovora Radnik zasniva radni odnos kod Poslodavca na određeno vrijeme do 31. prosinca 2021. za obavljanje poslova strojara.

Poslove iz stavka 1. Radnik se obvezuje obavljati na brodu XYC543X (u nastavku teksta: Brod), upisanu u upisnik Lučke kapetanije Split pod brojem _____, u vlasništvu Poslodavca.

Članak 2.

Poslovi strojara iz članka 1. stavka 1. Ovog ugovora obuhvaćaju (opis poslova):

- upravljanje brodskim pogonskim strojem;
- održavanje brodskog pogonskog stroja;
- manji popravci na brodskom pogonskom stroju;
- drugi poslovi koji uobičajeno spadaju u poslove brodskog strojara i odgovaraju stručnoj spremi Radnika.

Radnik će poslove na brodu iz stavka 1. obavljati na Brodu na redovitoj trajektnoj liniji Split-Bar, Bar-Split, prema rasporedu kojeg utvrđuje Poslodavac.

Članak 3.

Radnik otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 1. srpnja 2015., ukrcajem na Brod u luci Split.

Prije ukrcaja Radnik mora imati valjanu Pomorsku knjižicu.

Članak 4.

Poslove iz članka 2. ovog Ugovora Radnik će obavljati osobno, prema najboljem znanju i sposobnostima sukladno svojem zvanju te sukladno uputi Poslodavca, uz primjenu propisanih sredstava zaštite na radu.

II. Radno vrijeme

Članak 5.

Radnik zasniva radni odnos s Poslodavcem za puno radno vrijeme u trajanju od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka raspodijeljeno je na 6 (slovima: šest) radnih dana, od ponedjeljka do subote.

Raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac sukladno Zakonu o radu (u nastavku teksta: Zakon).

III. Odmori i dopusti

Članak 6.

Radnik ima pravo na dnevni i tjedni odmor sukladno Zakonu.

Tjedni odmor Radnik će koristiti nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, ili iza nje slijedi.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 28 (slovima: dvadesetosam) radnih dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne računaju nedjelje te blagdani i neradni dani određeni posebnim zakonom.

Članak 7.

Radnik ima pravo na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih Zakonom.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim Zakonom

IV. Osnovna plaća i dodaci na plaću

Članak 8.

Plaća Radnika sastoji se od osnovne plaće, stimulativnog dijela plaće i dodataka na plaću.

Mjesečna osnovna plaća Radnika za obavljeni rad za poslove iz članka 1. ovog Ugovora u punom radnom vremenu i uz ostvareni normalni radni učinak iznosi 6.000,00 (slovima; šesttisuća) kuna.

Iznos stimulativnog dijela plaće utvrđuje Poslodavac svaki mjesec pisanom odlukom ovisno o rastu dobiti u prethodna tri mjeseca u odnosu na isto razdoblje prošle kalendarske godine, sukladno kriterijima iz Pravilnika o radu s čijim je sadržajem Radnik upoznat prije sklapanja ovog Ugovora.

Članak 9.

Radnik ima pravo na uvećanje plaće iz članka 9. ovog Ugovora:

- za rad noću 30%;
- za prekovremeni rad 50%;
- za rad nedjeljom 35%;
- za rad na dane blagdana 50%;
- za rad na uskrs 50%.

U slučaju da je prisutno više uvjeta iz stavka 1. istovremeno, dodaci iz stavka 1. se kumuliraju.

U slučaju da Radnik radi na dan blagdana, ili neradni dan utvrđen posebnim zakonom, koji pada u nedjelju, ima pravo samo na uvećanje plaće iz stavka 1. za rad na dane blagdana.

Članak 10.

Plaću Radnika iz članka 9. stavka 1. ovog Ugovora Poslodavac se obvezuje isplatiti Radniku jedanput mjesečno i to najkasnije do 28. (slovima: dvadesetosmog) u mjesecu za prethodni mjesec.

V. Otkaz Ugovora i njegove izmjene i dopune

Članak 11.

Poslodavac i Radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima propisanim Zakonom.

U slučaju redovitog otkaza ovog Ugovora o radu, primjenjuju se otkazni rokovi iz Zakona.

VI. Prijelazne i završne odredbe

Članak 12.

Poslodavac i Radnik suglasno utvrđuju da je Poslodavac upoznao Radnika s pravima i obvezama koje proizlaze iz ovog Ugovora prije njegova sklapanja kao i s odredbama Pravilnika o radu te da ih Radnik prihvaća što potvrđuje potpisom ovog Ugovora.

Članak 13.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti sporazumno, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Splitu.

Članak 14.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca
Izvršni direktor
Stanko Stankić
_____

Radnik
Tihomir Tihek
_____

M.P.

Primjer 36 – Ugovor o radu na određeno vrijeme u međunarodnoj plovidbi uz primjenu Nacionalnog Kolektivnog ugovora

DEDEPLOV d.d. za linijski pomorski prijevoz putnika i tereta, Rijeka, Grobnička 567a, OIB 23232345667, tel. +385 51 101 010; fax +385 51 101 011; telex: 0101010 telegmm, koje zastupa Predsjednik uprave Velimir Velimirko (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

Karlo Karli iz Rijeke, Kantrida 44e, OIB 20202020204, Broj putovnice 056789; Broj pomorske knjižice PK 3456 (u nastavku teksta: Radnik)

dana 29. lipnja 2015. sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU
NA ODREĐENO VRIJEME

I. Uvodne odredbe

Članak 1.

Na sva prava i obveze koja za Poslodavca i Radnika proizlaze iz ovog Ugovora, kao i na ukupnost radnog odnosa, primjenjuju se odredbe Pomorskog zakonika, međunarodnih ugovora, koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske te objavljeni, Nacionalnog Kolektivnog ugovora za hrvatske pomorce na brodovima u međunarodnoj plovidbi (u nastavku teksta: Nacionalni Kolektivni ugovor).

U slučaju da neka prava i obveze Poslodavca i Radnika iz ovog Ugovora nisu uređena propisima iz stavka 1., primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

II. Predmet ugovora

Članak 2.

Temeljem ovog Ugovora Radnik zasniva radni odnos kod Poslodavca na određeno vrijeme u trajanju od 6 mjeseci od dana otpočinjanja rada Radnika, za obavljanje poslova mornara u zvanju član posade broda na palubi.

Objektivan razlog za sklapanje ovog Ugovora na određeno vrijeme sukladno stavku 1. je povećani priliv putnika i vozila radi ljetne turističke sezone, a time i broja redovnih plovidbi brodatrajekta Orca 22 (u nastavku teksta: Brod).

Brod iz stavka 2. upisan je u upisnik Lučke kapetanije Dubrovnik pod brojem _____ i u vlasništvu je Poslodavca i plovi pod zastavom Republike Hrvatske.

Članak 3.

Poslovi mornara koje obavlja Radnik temeljem članka 2. ovog Ugovora obuhvaćaju (opis poslova):

- _____;
- _____;
- _____.

Poslove iz stavka 1. Radnik će obavljati osobno, prema najboljem znanju i sposobnostima sukladno svojem zvanju te sukladno uputi Poslodavca, uz primjenu propisanih sredstava zaštite na radu.

Članak 4.

Radnik će poslove na Brodu iz članka 2. ovog Ugovora obavljati na Brodu na redovitoj trajektnoj liniji

Rijeka-Ancona (Italija) i Ancona (Italija)-Rijeka.

Članak 5.

Radnik otpočinje s radom kod Poslodavca na dan 1. srpnja 2015., ukrcajem na Brod u luci Rijeka 1. srpnja 2015. najkasnije u 06:00 sati i traje do prvog uplovljavanja Broda u luku nakon završetka ovog Ugovora.

Radnik je zadnji liječnički pregled obavio dana 25. lipnja 2015. u Rijeci, što potvrđuje liječničkom svjedodžbom koja se nalazi u prilogu ovog Ugovora i čini njegov sastavni dio.

III. Radno vrijeme

Članak 6.

Radnik zasniva radni odnos s Poslodavcem za puno radno vrijeme u trajanju od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno, po osam sati dnevno.

Radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka raspodijeljeno je na 5 (slovima: pet) radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Članak 7.

Svaki prekid rada u trajanju manjem od jednoga (1) sata za vrijeme radnog vremena računat će se kao odrađeno vrijeme iz članka 6. ovog Ugovora.

IV. Odmori

Članak 8.

Radnik ima pravo na odmor tijekom rada (stanku) od 30 (slovima: trideset) minuta po rasporedu utvrđenom od strane Poslodavca.

Radnik ima pravo na dnevni odmor u trajanju najmanje 10 (slovima: deset) sati odmora u svakome razdoblju od 24 (slovima: dvadeset i četiri) sata.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju određenom Nacionalnim Kolektivnim ugovorom.

V. Plaća

Članak 9.

Mjesečna osnovna plaća Radnika za obavljeni rad za poslove iz članka 2. ovog Ugovora u punom radnom vremenu i uz ostvareni normalni radni učinak, utvrđuju se sukladno Nacionalnom Kolektivnom ugovoru.

Plaću iz stavka 1. ovog Ugovora Poslodavac se obvezuje isplatiti Radniku jedanput mjesečno i to najkasnije do 22. (slovima: dvadesetdrugog) u mjesecu za prethodni mjesec, u američkim dolarima (USD).

Članak 10.

Radnik ima pravo na uvećanje plaće iz članka 11. ovog Ugovora:

- za rad noću 110% satnice;
- za prekovremeni rad 125% satnice;
- za rad nedjeljom 110% satnice;
- za rad na dane blagdana 110% satnice;
- za rad na uskrs 125% satnice.

U slučaju da je prisutno više uvjeta iz stavka 1. istovremeno, dodaci iz stavka 1. se ne kumuliraju nego se u obzir uzima veći postotak.

VI. Otkaz

Članak 11.

Poslodavac i Radnik mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor.

U slučaju redovitog otkaza ovog Ugovora o radu, primjenjuju se otkazni rok od petnaest dana od dana dostave obavijesti o otkazu.

VII. Prijelazne i završne odredbe

Članak 12.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti sporazumno, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Rijeci.

Članak 13.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca	Radnik
Predsjednik uprave	
Velimir Velimirko	Karlo Karli
_____	_____

M.P.

Primjer 37 – Ugovor o radu menadžera (rukovodećeg osoblja) sa uglavkom o ugovornoj zabrani natjecanja s poslodavcem

PRVA TVORNICA d.d. iz Pule, Savska 22a, OIB 55555555535, zastupano po Predsjedniku Upravnog odbora Sanji Sanjić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

GORAN GORIĆ iz Pule, Bračka 44c, OIB 34343434343 (u nastavku teksta: Izvršni direktor)

sklapaju dana 21. srpnja 2015. sljedeći

UGOVOR O RADU
IZVRŠNOG DIREKTORA

I. PREDMET UGOVORA

Članak 1.

Temeljem ovog Ugovora o radu zasniva se radni odnos između Poslodavca i Izvršnog direktora na neodređeno vrijeme.

Izvršni direktor započinje s radom kod Poslodavca 1. kolovoza 2015.

U slučaju da Izvršni direktor bez opravdanog razloga ne počne s radom kod Poslodavca na dan utvrđen u stavku 2., ugovorne strane suglasno utvrđuju kako će se smatrati ovaj Ugovor raskinutim.

II. PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA

Članak 2.

Ovim Ugovorom ugovorne strane sporazumno utvrđuju prava, obveze i ovlasti Izvršnog dirketora za pravne poslove.

Ako ovim Ugovorom, Pravilnikom o radu, ili zakonom, odnosno drugim propisom nije određeno drukčije, Izvršni direktor ima ista prava i obveze iz radnog odnosa kao i drugi radnici Poslodavca.

Članak 3.

Izvršni direktor će svoje poslove obavljati u Puli u sjedištu Poslodavca, a po potrebi i izvan sjedišta Poslodavca i izvan redovnog radnog vremena.

Članak 4.

Potpisom ovog Ugovora Izvršni direktor se obvezuje obavljati poslove za koje je sklopio ovaj Ugovor u interesu i za dobrobit Poslodavca, na način koji se zahtijeva u pravnom prometu, sukladno pozitivnim propisima Republike Hrvatske i s pozornošću urednog i savjesnog gospodarstvenika.

U obavljanju svojih poslova iz stavka 1. ovog članka Izvršni direktor će ispunjavati sve dužnosti utvrđene Zakonom o trgovačkim društvima i drugim propisima, Statutom društva, Poslovnikom o radu uprave Društva i ovim Ugovorom.

Članak 5.

Izvršni direktor će u okviru svojih ovlasti osobito obavljati sljedeće poslove:

- planirati, organizirati, koordinirati i kontrolirati cjelokupni proces rada pravne službe u Društvu;
- odabrati tim kojem će biti na čelu radi obavljanja pravnih poslova;
- odrediti unutarnju organizaciju pravne službe;
- odlučivati o pravima radnika iz radnog odnosa;
- samostalno određivati raspored drugih zaposlenika na radna mjesta;
- samostalno određivati plaću zaposlenika u okvirima Pravilnika kojeg donosi upravni odbor Poslodavca;
- zastupati društvo sukladno odredbama Statuta Poslodavca i Zakona o trgovačkim društvima;
- sudjelovati u pripremi odluka i svih akata potrebne za odlučivanje na glavnoj skupštini Poslodavca;
- izvršavati odluke glavne skupštine i upravnog odbora Poslodavca;
- redovito izvještavati upravni odbor i glavnu skupštinu o radu pravne službe, sudskim postupcima u tijeku i drugim poslovima koje pravna služba obavlja sukladno zakonu i statutu;
- ažurno izvršavati odluke upravnog odbora Poslodavca;
- donositi odluke iz svoje nadležnosti sukladno zakonskim propisima i aktima Poslodavca;
- obavljati druge poslove iz svoje nadležnosti, sukladno statutu, zakonu i stručnoj spremi.

Članak 6.

Izvršni direktor za svoj rad odgovara upravnom odboru Poslodavca.

III. PLAĆA I DRUGI PRIMICI IZVRŠNOG DIREKTORA

Članak 7.

Plaća Izvršnog direktora sastoji se od:

- osnovne plaće;
- stimulativnog dijela plaće;
- dodataka na plaću.

Članak 8.

Poslodavac se obvezuje Izvršnom direktoru za obavljeni rad u ugovorenom radnom vremenu, uz uobičajeni radni učinak i za ispunjenje njegovih obveza iz ovog Ugovora, isplatiti osnovnu mjesečnu plaću u iznosu od 25.000,00 (slovima: dvadesetpettisuća) kuna, koji se uvećava se za 1% za svaku godinu radnog staža.

Osim osnovne plaće, Izvršni direktor ima pravo i na stimulativni dio plaće koji se utvrđuje prema koeficijentu utvrđenom posebnim Pravilnikom o plaćama i nagradama u slučaju poslovanja Društva s dobiti u odnosu na prethodno tromjesečje na kraju svakog kvartalnog razdoblja.

Izvršni Direktor ima pravo i na dodatke na plaću i naknadu plaću sukladno odredbama Pravilnika o plaćama i nagradama kod Poslodavca.

Članak 9.

Isplata osnovne mjesečne plaće iz članka 8. stavka 1. ovog Ugovora i stimulativnog dijela plaće iz članka 8. stavka 2. ovog Ugovora, obavlja se na način i u rokovima određenim posebnim Pravilnikom o plaćama i nagradama.

Članak 10.

Izvršni direktor, ovisno o rezultatima poslovanja Poslodavca na kraju poslovne godine, ima pravo na isplatu posebnog godišnjeg bonusa za rad i postignute rezultate u poslovanju.

Bonus iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se u obliku sudjelovanja Izvršnog direktora u dobiti Poslodavca, sukladno posebnom Pravilniku o plaćama i nagradama, a isplaćuje se u novcu, ili ustupanjem vlastitih dionica Poslodavca, sukladno odluci Glavne skupštine Poslodavca.

Bonus u obliku dionica Poslodavca, Izvršnom direktoru se dodjeljuje temeljem dioničkog plana.

Rok za izvršenje dioničke opcije je 2 (slovima: dvije) godine od njenog dodjeljivanja Izvršnom direktoru.

Članak 11.

Izvršni direktor je na teret Poslodavca osiguran posebnom policom zdravstvenog osiguranja te za slučaj smrti i invalidnosti, kod osiguravatelja s kojim Poslodavac ima poseban ugovor o osiguranju članova upravnog odbora i drugog rukovodećeg osoblja Poslodavca, do svote osiguranja koju utvrdi Upravni odbor posebnom odlukom.

U slučaju bolesti, Društvo se obvezuje plaćati Izvšrnom direktoru sve dodatne troškove zdravstvenih usluga koje nisu podmirene od strane organizacije zdravstvenog osiguranja.

U slučaju smrti Izvšrnog direktora, Poslodavac će njegovoj obitelji isplatiti jednokratnu novčanu pomoć u visini njegove zadnje tri prosječne plaće.

Poslodavac se obvezuje osigurati Izvršnog direktora kod osiguratelja iz stavka 1. ovog članka od profesionalne odgovornosti u izvršavanju njegovih dužnosti i poslova Izvršnog direktora.

Članak 12.

Izvšrni direktor ima pravo na naknadu dokumentiranih troškova reprezentacije do iznosa od 2.000,00 kuna mjesečno.

Izvšrni direktor ima pravo i na naknadu dnevnica za službena putovanja u zemlji i inozemstvu, članarine u strukovnim udruženjima, te naknadu troškova usavršavanja stranih jezika i drugih oblika usavršavanja.

Izvšrni direktor, nadalje, ima pravo upotrebe službenog mobitela, prijenosnog računala i vozila sa vozačem koje može koristiti u obavljanju poslovnih obveza.

Članak 13.

U slučaju odlaska Izvršnog direktora u starosnu, invalidsku, ili obiteljsku mirovinu, prilikom odlaska s funkcije Poslodavac se obvezuje Izvršnom direktoru isplatiti otpremninu u iznosu _____ kn (slovima: _____ kuna) za svaku godinu obnašanja funkcije Izvršnog direktora.

Izvršni direktor nema pravo na otpremninu iz stavka 1. u slučaju da je ovaj Ugovor raskinut njegovom krivnjom (redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika, izvanredni otkaz ugovora o radu radi osobito teške povrede obveze ugovora o radu od strane Izvršnog direktora) te u slučaju sporazuma o prestanku ovog Ugovora.

IV. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 14.

Ugovorne strane ugovaraju samostalnost Izvršnog direktora u određivanju najdužeg trajanja tjednog radnog vremena, noćnog rada te dnevnog i tjednog odmora u okvirima utvrđenim ovim Ugovorom.

Članak 15.

Puno radno vrijeme predsjednika uprave iznosi najmanje 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Radno vrijeme iz stavka 1. u trajanju dužem od 40 sati tjedno ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 16.

Radno vrijeme iz članka 15. ovog Ugovora raspoređeno je u šest radnih dana u tjednu.

Dnevni raspored radnog vremena Izvršni direktor određuje sam, s time da, osim u izuzetnim slučajevima, mora boraviti u sjedištu Poslodavca svakog radnog dana između 09:00 i 11:00 sati.

Članak 17.

Izvršni direktor ima pravo na plaćenu stanku u trajanju od 1 sata.

Izvršni direktor ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 8 sati dnevno.

Izvršni direktor ima pravo na tjedni odmor od 24 sata neprekidno, koji u pravilu pada u nedjelju.

U slučaju da Izvršni direktor izuzetno mora raditi u dane tjednog odmora, tjedni odmor mora iskoristiti jedan dan u sljedećem tjednu po vlastitom izboru.

Članak 18.

Izvršni direktor ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne uračunavaju subote, nedjelje, te drugi dani u koje se ne radi sukladno posebnom zakonu.

Izvršni direktor ima samostalnost u određivanju termina godišnjeg odmora, u dogovoru s Poslodavcem, s time da 10 (slovima: deset) dana godišnjeg odmora mora koristiti u kontinuitetu u terminu između 15. srpnja i 15. kolovoza svake godine.

Članak 19.

Izvršni direktor ima pravo na plaćeni i neplaćeni dopust sukladno odredbama Zakona o radu i Pravilnika o radu.

V. OTKAZ UGOVORA I NJEGOVE IZMJENE I DOPUNE

Članak 20.

Poslodavac i Izvršni direktor mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

U slučaju redovitog otkaza ovog Ugovora o radu, primjenjuju se otkazni rokovi iz Zakona o radu.

Članak 21.

Izmjene i dopune ovog Ugovora valjane su isključivo ako su sačinjene u pisanom obliku.

VI. POSLOVNA TAJNA

Članak 22.

Izvršni direktor se obvezuje čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke koje saznao u obavljanju svojih poslova iz ovog Ugovora i nakon njegova prestanka.

Članak 23.

Sve odredbe ovog Ugovora predstavljaju poslovnu tajnu.

U slučaju kršenja ove odredbe od jedne od ugovornih strana, drugoj ugovornoj strani pripada novčana naknada u iznosu od 235.000,00 kuna na ime ugovorne kazne, a Poslodavac pridržava pravo sudskog postupka radi naknade štete.

VII. UGOVORNA ZABRANA NATJECANJA S POSLODAVCEM

Članak 24.

Izvršni direktor se obvezuje da se 24 (slovima: dvadeset i četiri) mjeseca nakon prestanka ovog Ugovora neće zaposliti kod drugog poslodavca koji je u tržišnoj utakmici s Poslodavcem, te da u istom razdoblju neće za svoj, ili tuđi račun, ili za račun treće osobe sklapati poslove koji predstavljaju tržišnu utakmicu s Poslodavcem.

Za vrijeme trajanja ugovorne zabrane utakmice iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac će Izvršnom direktoru isplaćivati mjesečnu naknadu u iznosu njegove prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u tri mjeseca prije prestanka ovog Ugovora.

U slučaju nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja iz stavka 1. ovog članka, Izvršni direktor se obvezuje platiti Poslodavcu ugovornu kaznu u visini 18 (slovima: osamnaest) prosječnih mjesečnih neto plaća isplaćenih Izvršnom direktoru tri mjeseca prije prestanka ovog Ugovora, te naknaditi Poslodavcu eventualno pretrpljenu štetu.

VIII. PROMICANJE INTERESA POSLODAVCA

Članak 25.

Izvršni direktor je dužan u svakoj prilici postupati na način kojim čuva ugled i promiče interese Poslodavca u javnosti.

IX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 26.

Izvršni direktor je dužan bez odgađanja obavijestiti upravni odbor i glavnu skupštinu o svakoj uočenoj nezakonitosti, ili zloporabi kod Poslodavca za koje je saznao tijekom obavljanja svojih dužnosti i poslova.

Članak 27.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da su izmjene i dopune ovog Ugovora valjane samo ako su učinjene u pisanom obliku.

Članak 28.

Sve eventualne sporove po ovom Ugovoru, Izvršni direktor i Poslodavac nastojat će riješiti sporazumno, a u slučaju nemogućnosti sporazumnog rješenja eventualno nastalog spora, za rješenje istog utvrđuju nadležnost stvarno nadležnog suda u Puli.

Članak 29.

Ovaj Ugovor prestaje na jedan od načina utvrđenih Zakonom o radu.

U slučaju da Izvršni direktor ne izvršava svoje obveze preuzete ovim Ugovorom, odnosno ne ostvaruje očekivane rezultate, ili na drugi način krši obveze iz ovog Ugovora, Poslodavac ovaj Ugovor može raskinuti.

Članak 30.

Dužina otkaznog roka u slučaju otkaza ovog Ugovora određuje se sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 31.

Poslodavac i Izvršni direktor suglasno utvrđuju kako je Izvršni direktor prije sklapanja ovog Ugovora upoznat sa sadržajem Pravilnika o radu Poslodavca, Pravilnika o plaćama i nagradama te svim drugim općim aktima Poslodavca.

Članak 32.

Na sve odnose ugovornih strana koje nisu određene ovim Ugovorom primjenjuju se opća načela obveznog prava.

Na sve odnose ugovornih strana iz područja radnog prava koje nisu određene ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona o radu i drugih propisa radnog prava te općih akata Poslodavca.

Članak 33.

Ovaj ugovor je sastavljen u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) primjeraka.

Za Poslodavca: Izvršni direktor:
Predsjednik Upravnog odbora
Sanja Sanjić Goran Gorić

_____ _____

M.P.

Primjer 38 – Managerski ugovor bez zasnivanja radnog odnosa

AAA d.o.o. za poslovno savjetovanje, Umag, Trg cvijeća 45d, OIB 44444488888, zastupano po predsjedniku nadzornog odbora Darku Darkiću (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

NEVEN NEVIĆ iz Umaga, Pakoštanska 65b, OIB 59595959595 (u nastavku teksta: Direktor)

sklapaju dana 26. srpnja 2015. godine sljedeći

UGOVOR
O PRAVIMA I OBVEZAMA DIREKTORA

I. UVODNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim ugovorom o pravima i obvezama Direktora, ugovorne strane sporazumno utvrđuju prava, obveze i ovlasti Direktora Društva za vrijeme trajanja njegovog mandata od 4 godine.

II. PRAVA I OBVEZE UGOVORNIH STRANA

Članak 2.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da se ovim Ugovorom ne zasniva radni odnos između Poslodavca i Direktora.

Ugovorne strane, nadalje, suglasno utvrđuju da je Direktor zaposlen temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme u trgovačkom društvu CECECE d.o.o. za trgovinu Umag, na radnom mjestu pravnika.

Članak 3.

Direktor započinje s obavljanjem dužnosti dana 1. kolovoza 2015.

Ako ovim Ugovorom, pravilnikom o radu, ili zakonom, odnosno drugim propisom nije određeno drukčije, Poslodavac se po prestanku ovog Ugovora, osim ako do prestanka ovog Ugovora dođe iz razloga skrivljenog od strane samog Direktora, obvezuje ponuditi Direktoru sklapanje ugovora o radu na radnom mjestu Savjetnika Direktora uz ista primanja.

Članak 4.

Direktor će svoje poslove iz ovog Ugovora obavljati u sjedištu Poslodavca, a po potrebi i izvan sjedišta Poslodavca i izvan redovitog radnog vremena.

Članak 5.

Potpisom ovog Ugovora Direktor se obvezuje voditi poslove Poslodavcau interesu i za dobrobit Društva, na način koji se zahtijeva u pravnom prometu, sukladno pozitivnim propisima Republike Hrvatske i s pozornošću urednog i savjesnog gospodarstvenika.

U obavljanju svojih poslova iz stavka 1. ovog članka Dirketor će ispunjavati sve dužnosti utvrđene Zakonom o trgovačkim društvima i drugim propisima, Statutom društva, Poslovnikom o radu uprave Društva i ovim Ugovorom.

Članak 6.

Direktor će u okviru svojih ovlasti osobito obavljati sljedeće poslove:

- planirati, organizirati, koordinirati i kontrolirati cjelokupni proces rada kod Poslodavca;
- odabrati rukovodni tim;
- odrediti unutarnju organizaciju Poslodavca;
- odlučivati o pravima radnika iz radnog odnosa;
- samostalno određivati raspored drugih radnika na odgovarajuća radna mjesta;
- samostalno određivati plaću radnika u okvirima Pravilnika kojeg donosi uprava Poslodavca;
- zastupati Poslodavca sukladno odredbama općih akata Društva i Zakona o trgovačkim društvima;
- sazivati skupštinu Poslodavca;
- sazivati skupštinu Poslodavca u slučaju da gubitak iz poslovanja iznosi polovicu temeljnog kapitala Društva;
- pripremati odluke i sve akte potrebne za odlučivanje na skupštini Poslodavca;
- izvršavati odluke skupštine i nadzornog odbora Poslodavca;
- redovito izvještavati nadzorni odbor i skupštinu o poslovanju Društva, poslovnoj politici, rentabilnosti poslovanja i likvidnosti Društva;
- objavljivati priopćenja Poslodavca;
- provoditi odluke Poslodavca;
- donositi poslovne odluke sukladno zakonskim propisima i aktima Društva;
- odlučivati o drugim pitanjima Poslodavca iz svoje nadležnosti.

Direktor se obvezuje osiguravati izvršavanje odluka tijela Poslodavca za vrijeme cjelokupnog trajanja mandata.

Direktor se obvezuje obavljati i druge poslove koji predstavljaju dio njegovih obveza sukladno zakonskim propisima, općim aktima Poslodavca i ovom Ugovoru.

Članak 7.

Direktor za svoj rad odgovara nadzornom odboru i skupštini Poslodavca.

III. PRIMICI DIREKTORA

Članak 8.

Poslodavac se za ispunjenje njegovih obveza iz ovog Ugovora obvezuje Direktoru isplatiti mjesečnu plaću u iznosu od 33.000,00 (slovima: tridesettritisuće) kuna, koji se uvećava se za 1% za svaku godinu rada kod Poslodavca.

Isplata mjesečne plaće iz stavka 1. vrši se najkasnije do 25. (slovima: dvadesetpetog) u mjesecu za prehodni mjesec.

Članak 9.

Direktor, ovisno o rezultatima poslovanja Društva na kraju poslovne godine, ima pravo na isplatu posebnog godišnjeg bonusa za rad i postignute rezultate u poslovanju Društva.

Bonus iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se u obliku sudjelovanja Direktora u dobiti Poslodavca, a isplaćuje se u novcu, ili ustupanjem vlastitih dionica Poslodavca, prema izboru samog Direktora.

Bonus u obliku dionica Poslodavca Direktoru se dodjeljuje temeljem dioničkog plana.

Rok za izvršenje dioničke opcije je 2 (slovima: dvije) godine od njenog dodjeljivanja Direktoru.

Članak 10.

Direktor je na teret Poslodavca osiguran posebnom policom zdravstvenog osiguranja te za slučaj smrti i invalidnosti, kod osiguravatelja s kojim Poslodavac ima poseban ugovor o osiguranju članova uprave i radnika, do svote osiguranja koju utvrdi Nadzorni odbor posebnom odlukom.

U slučaju bolesti, Poslodavac se obvezuje plaćati Direktoru sve dodatne troškove zdravstvenih usluga koje nisu podmirene od strane organizacije zdravstvenog osiguranja.

U slučaju smrti Direktora, Poslodavac će njegovoj obitelji isplatiti jednokratnu novčanu pomoć u visini njegove zadnje tri prosječne plaće.

Poslodavac se obvezuje osigurati Direktoru kod osiguratelja iz stavka 1. ovog članka od profesionalne odgovornosti u izvršavanju njegovih dužnosti i poslova.

Članak 11.

Direktor ima pravo na naknadu dokumentiranih troškova reprezentacije do iznosa od 3.000,00 (slovima: tritisuće) kuna mjesečno.

Direktor ima pravo i na naknadu dnevnica za službena putovanja u zemlji i inozemstvu, članarine u strukovnim udruženjima, te naknadu troškova usavršavanja stranih jezika i drugih oblika usavršavanja.

Direktor, nadalje, ima pravo upotrebe službenog mobitela, prijenosnog računala i vozila sa vozačem koje može koristiti u obavljanju poslovnih obveza.

Članak 12.

U slučaju odlaska Direktora u starosnu, invalidsku, ili obiteljsku mirovinu prilikom odlaska s funkcije, Poslodavac mu se obvezuje isplatiti otpremninu u iznosu od 120.000,00 (slovima: stodvadesettisuća) kuna za svaku godinu obnašanja funkcije Direktora kod Poslodavca.

Direktor nema pravo na otpremninu iz stavka 1. ovog članka u slučaju da je s funkcije koju obavlja smijenjen svojom krivnjom i u slučaju sporazuma o prestanku ovog Ugovora.

Članak 13.

U slučaju prestanka funkcije Direktora prije isteka mandata, koji nije izazvan njegovom krivnjom, Direktor ima pravo na otpremninu u iznosu od 6 mjesečnih plaća iz članka 8. stavka 1. ovog Ugovora.

Članak 14.

Poslodavac će Direktoru odobriti sljedeće troškove sukladno godišnjem proračunu kojeg utvrđuje skupština:

- poslovne reprezentacije;
- službenih putovanja u zemlji i inozemstvu;
- članarine u strukovnim udruženjima;
- nabavku stručne literature;
- sudjelovanje na stručnim skupovima;
- usavršavanje znanja stranih jezika;
- stručno usavršavanje.

IV. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 15.

Ugovorne strane ugovaraju samostalnost Direktora u određivanju radnog vremena, stanke te dnevnog i tjednog odmora u okvirima utvrđenim ovim Ugovorom.

Puno radno vrijeme predsjednika uprave iznosi najmanje 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Radno vrijeme iz stavka 1. u trajanju dužem od 40 sati tjedno ne smatra se prekovremenim radom.

Radno vrijeme iz stavka 1. ovog članka organizirano je u šest radnih dana u tjednu.

Dnevni raspored radnog vremena Direktor određuje sam, s time da, osim u izuzetnim slučajevima, mora boraviti u Društvu svakog radnog dana između 09:00 i 12:00 sati.

Članak 16.

Direktor ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 8 sati dnevno.

Predsjednik uprave ima pravo na tjedni odmor od 24 sata neprekidno, koji u pravilu pada u nedjelju.

U slučaju da Direktor izuzetno mora raditi u dane tjednog odmora, tjedni odmor mora iskoristiti jedan dan u sljedećem tjednu po vlastitom izboru.

Članak 17.

Direktor ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 30 radnih dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne uračunavaju subote, nedjelje, te drugi dani u koje se ne radi sukladno posebnom zakonu.

Direktor ima samostalnost u određivanju termina godišnjeg odmora, u dogovoru s Poslodavcem, s time da 10 (slovima: deset) dana godišnjeg odmora mora koristiti u kontinuitetu u terminu između 1. kolovozaa i 15. kolovoza svake godine.

Članak 18.

Direktor ima pravo na plaćeni i neplaćeni dopust iz osobito važnih razloga do 7 dana godišnje.

V. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 19.

Sve podatke iz poslovanja Društva za koje je saznao u okviru obavljanja svoje funkcije, Direktor se obvezuje čuvati i nakon prestanka obavljanja svoje funkcije, odnosno prestanka ovog Ugovora.

Sve odredbe ovog Ugovora predstavljaju poslovnu tajnu.

U slučaju kršenja odredbe stavka 2. od jedne od ugovornih strana, drugoj ugovornoj strani pripada novčana naknada u iznosu od 120.000,00 (slovima: stodvadesettisuća) kuna na ime ugovorne kazne, pri čemu ugovorna strana koja je pretrpila štetu kršenjem ugovornih odredbi o poslovnoj tajni, pridržava pravo i na naknadu štete.

Članak 20.

Direktor se obvezuje da se 24 (slovima: dvadeset i četiri) mjeseca nakon prestanka ovog Ugovora neće zaposliti kod drugog poslodavca koji je u tržišnoj utakmici s Poslodavcem, te da u istom razdoblju neće za svoj, ili tuđi račun, ili za račun treće osobe sklapati poslove koji predstavljaju tržišnu utakmicu s Poslodavcem.

Za vrijeme trajanja ugovorne zabrane utakmice iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac će Direktoru isplaćivati mjesečnu naknadu u iznosu prosječne mjesečne neto plaće Direktora isplaćene u tri mjeseca prije prestanka ovog Ugovora.

U slučaju nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja iz stavka 1., Direktor se obvezuje platiti Poslodavcu ugovornu kaznu u visini 18 (slovima: osamnaest) prosječnih mjesečnih neto plaća isplaćenih Direktoru tri mjeseca prije prestanka ovog Ugovora, te naknaditi Poslodavcu eventualno pretrpljenu štetu.

Članak 21.

Direktor je dužan u svakoj prilici postupati na način kojim čuva ugled i promiče interese Poslodavca u javnosti.

Direktor je dužan bez odgađanja obavijestiti nadzorni odbor i skupštinu o svakoj uočenoj nezakonitosti, ili zloporabi kod Poslodavca za koje je saznao tijekom obavljanja svojih dužnosti i poslova.

Članak 22.

Sve eventualne sporove po ovom Ugovoru, predsjednik uprave i Poslodavac nastojat će riješiti sporazumno, a u slučaju nemogućnosti sporazumnog rješenja eventualno nastalog spora, za rješenje istog utvrđuju nadležnost stvarno nadležnog suda u Bujama.

Članak 23.

U slučaju da Direktor ne izvršava svoje obveze preuzete ovim Ugovorom, odnosno ne ostvaruje očekivane rezultate, ili na drugi način krši obveze iz ovog Ugovora, Poslodavac ovaj Ugovor može raskinuti bez otkaznog roka.

Ovaj Ugovor prestaje i na jedan od načina utvrđenih Zakonom o obveznim odnosima, ili istekom mandata Direktora.

Članak 24.

U slučaju otkaznog roka kod prestanka ovog Ugovora, on iznosi 15 (slovima: petnaest) dana od dana dostave pisane izjave o otkazu ugovora drugoj ugovornoj strani.

Članak 25.

Na sve odnose ugovornih strana koje nisu određene ovim Ugovorom primjenjuju se opća načela obveznog prava.

Članak 26.

Ovaj ugovor je sastavljen u 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca:	Direktor:
Predsjednik Nadzornog odbora	
Darko Darkić	Neven Nević
_____	_____

Primjer 39 – Ugovor o radu člana obitelji koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem fizičkom osobom i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca, s drukčijim korištenjem radnog vremena, noćnog rada i odmora

Vlado Vladić, vl. obrta „Vlado" za popravak i održavanje motornih vozila, Ogulin, Mali trg 2d, OIB 42340004454 (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

Ana Vladić iz Ogulina, Mali trg 2d, OIB 55675555533 (u nastavku teksta: Radnica)

dana 15. srpnja 2015. godine sklapaju sljedeći

UGOVOR O RADU

Članak 1.

Ugovorne suglasno utvrđuju da je Radnica kći Poslodavca koja s njim živi u zajedničkom kućanstvu.

Temeljem ovog Ugovora Radnica zasniva radni odnos kod Poslodavca na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova tajnice.

Poslovi iz stavka 1. obuhvaćaju: sastavljanje poslovnih dopisa, korespondenciju s poslovnim partnerima, izradu faktura, vođenje evidencija o radnicima, kao i obavljanje drugih poslova koji uobičajeno predstavljaju poslove koje obavljaju tajnice.

Članak 2.

Radnica otpočinje s radom kod Poslodavca 22. srpnja 2015.

Poslove iz članka 1. ovog Ugovora Radnica će obavljati osobno, u prostorijama sjedišta Poslodavca.

Članak 3.

U obavljanju poslova iz stavka 1., Radnica je dužna pridržavati se uputa poslodavca i primjenjivati propisana sredstva zaštite na radu.

Poslodavac je Radnicu obvezan osposobiti za rad na siguran način sukladno propisima.

Članak 4.

Radnica zasniva radni odnos s Poslodavcem za radno vrijeme u trajanju od najmanje 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju kako Radnica ima samostalnost u određivanju najdužeg trajanja tjednog radnog vremena u okvirima iz stavka 1., kao i samostalnost u određivanju noćnog rada te dnevnog i tjednog odmora u okvirima utvrđenim ovim Ugovorom te se na njen rad kod Poslodavca ne primjenjuju odredbe Zakona o radu (u nastavku teksta: Zakon) o najdužem trajanju tjednog radnog vremena, razdoblju iz čl. 66. st. 8. Zakona, noćnom radu te dnevnom i tjednom odmoru.

Članak 5.

Radnica ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 20 (slovima: dvadeset) radnih dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne uračunavaju subote i nedjelje te blagdani i neradni dani određeni zakonom.

Članak 6.

Radnica ima pravo na odsutnost s rada tijekom godine uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 (slovima: sedam) radnih dana iz razloga navedenih zakonom, sukladno odluci Poslodavca.

Radnica ima pravo na neplaćeni dopust pod uvjetima propisanim zakonom.

Članak 7.

Poslodavac se Radnici za obavljeni rad iz članka 1. ovog Ugovora u punom radnom vremenu i uz ostvareni normalni radni učinak, obvezuje isplatiti plaću jedanput mjesečno i to najkasnije do 25. (slovima: dvadesetpetog) u mjesecu za prethodni mjesec.

Mjesečna osnovna plaća Radnika za obavljeni rad u punom radnom vremenu iznosi 6.400,00 (slovima: šesttisućačetristo) kuna.

Članak 8.

Osnovna plaća iz članka 7. ovog Ugovora, uvećava se:

- za rad noću 30 posto
- za rad nedjeljom 35 posto
- za rad u drugoj smjeni (ako rad traje više od 8 dana neprekidno) 10 posto
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata 15 posto
- za rad na dane blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom 50 posto
- za rad na dan Uskrsa 50 posto.

Ako je prisutno više uvjeta istovremeno, dodaci iz prethodnih stavaka se kumuliraju, osim ako je državni blagdan, ili neradni dan utvrđen zakonom, nedjelja.

Članak 9.

Poslodavac i Radnica mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor, pod uvjetima propisanim Zakonom uz primjenu zakonskih otkaznih rokova.

Članak 10.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Karlovcu.

Članak 11.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Poslodavac
Vlado Vladić

Radnik
Ana Vladić

M.P.

Telefon za savjete
01/ 48 36 046
01/ 49 21 739
(isključivo putem PIN-a)

Ponedjeljkom i četvrtkom
od 11.00 do 15.30 sati,
utorkom, srijedom i petkom
od 8.30 do 13.00 sati.

Primjer 40 – Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu s uglavkom da otkazni rok ne teče za vrijeme korištenja godišnjeg odmora

Temeljem članka 14. stavka 3. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), trgovačko društvo PLAVA SJENA d.o.o. Bjelovar za marketinšku djelatnost, Trg slobode 5b, OIB 44444444444 (u nastavku teksta: Poslodavac), koje zastupa direktor Vanesa Vanić, dana 24. srpnja 2015. izdaje sljedeću

POTVRDU
o sklopljenom ugovoru o radu na određeno vrijeme s radnicom Zvjezdana Stelić

1) Dana 24. srpnja 2015 s radnicom Zvjezdana Stelić iz Bjelovara, Zagrebačka 4c, OIB 20202020202 (u nastavku teksta: Radnica), sklopljen je ugovor o radu na određeno vrijeme u trajanju dužem od tri godine, do 31. prosinca 2019. godine za poslove Voditelja službe promocije novih proizvoda.
2) Radnica otpočinje s radom kod Poslodavca dana 1. kolovoza 2015.
3) Radnica će poslove radnog mjesta za koje je zaposlena obavljati u sjedištu Poslodavca, a po potrebi, privremeno i na drugim mjestima, sukladno uputi Poslodavca.
4) Mjesečna osnovna plaća Radnice za obavljeni rad u punom radnom vremenu i uz puni radni učinak iznosi 8.000,00 (slovima: osamtisuća) kuna.
5) Radnica ima pravo na dodatke na osnovnu plaću pod uvjetima i u visini određenim Pravilnikom o plaćama s čijim je odredbama Radnica upoznata prilikom sklapanja ovog Ugovora.
6) Poslodavac isplaćuje plaću Radnici jedanput mjesečno i to najkasnije do 20. (slovima: dvadesetog) u mjesecu za prethodni mjesec.
7) Radnica zasniva radni odnos s Poslodavcem za puno radno vrijeme u trajanju od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno, koje je raspoređeno na 5 (slovima: pet) radnih dana, od ponedjeljka do petka, a dnevni raspored radnog vremena utvrđuje Poslodavac posebnom odlukom.
8) Radnica ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 20 (slovima: dvadeset) radnih dana, pri čemu se u dane godišnjeg odmora ne uračunavaju subote i nedjelje te blagdani i neradni dani određeni posebnim zakonom.
9) Godišnji odmor Radnica koristi u dva dijela, s time da prvi dio godišnjeg odmora mora iznositi najmanje deset radnih dana.
10) Godišnji odmor ne teče za vrijeme otkaznog roka.
11) Poslodavac i Radnica mogu redovito i izvanredno otkazati ovaj Ugovor pod uvjetima i uz primjenu otkaznih rokova iz Zakona o radu.
12) Poslodavac će s Radnicom sklopiti pisani ugovor o radu najkasnije do 31. srpnja 2015.

Direktor
Vanesa Vanić

M.P.

Primjer 41 – Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad

BEBE d.o.o. za frizerske usluge, Krapina, Ulica lipa 44, OIB 333333333333, koje zastupa direktor Dora Dorić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

PAVLE PAVLOVIĆ iz Krapine, Veslačka ulica 444, OIB 33333334444 (u nastavku teksta: Osoba na stručnom osposobljavanju za rad)

dana 24. lipnja 2015. godine sklapaju sljedeći

UGOVOR
O STRUČNOM OSPOSOBLJAVANJU ZA RAD

I. Uvodne odredbe

Članak 1.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da je Osoba koja se stručno osposobljava za rad završila školovanje za zanimanje frizera.

Ugovorne strane, nadalje, suglasno utvrđuju da je stručni ispit, ili radno iskustvo, propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta frizera te da Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad frizera iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta frizera.

Članak 2.

Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe Zakona o radnim odnosima, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

II. Predmet ugovora

Članak 3.

Temeljem ovog Ugovora o stručnom osposobljavanju uz rad (u nastavku teksta: Ugovor) utvrđuju se međusobna prava i obveze Poslodavca i Osobe na stručnom osposobljavanju za rad u vezi njegovog stručnog osposobljavanja uz rad za zanimanje frizera, u trajanju od godine dana.

Temeljem ovog Ugovora ne zasniva se radni odnos između Poslodavca i Osobe koja se stručno osposobljava za rad.

Članak 4.

Osoba koja se stručno osposobljava za rad će u sklopu stručnog osposobljavanja uz rad osobno obavljati sljedeće poslove:

- šišanje stranaka;
- izrada muških i ženskih frizura,
- brijanja;
- održavanja opreme i salona;
- druge poslove koje uobičajeno obavljaju frizeri

Članak 5.

Ovaj ugovor sklapa se na određeno vrijeme u trajanju od godine dana.

Članak 6.

Osoba koja se stručno osposobljava za rad započinje s obavljanjem stručnog osposobljavanja uz rad dana 1. srpnja 2015.

U slučaju da Osoba koja se stručno osposobljava za rad ne otpočne sa stručnim osposobljavanjem sukladno stavku 1. ovog članka, ovaj Ugovor samtra se raskinutim.

III. Stručno osposobljavanje uz rad

Članak 7.

Osoba koja se stručno osposobljava za rad obvezuje se radom kod Poslodavca osposobljavati za samostalan rad u zanimanju frizera za koje se školovala, obavljanjem poslova i radnih zadataka iz članka 4. ovog Ugovora kojima će se stručno osposobljavati, usavršavati i stjecati posebna znanja i sposobnosti za rad u svojoj struci.

Članak 8.

Osoba će stručno osposobljavanje za rad obavljati sukladno odredbama Plana stručnog osposobljavanja uz rad (u nastavku teksta: Plan) koji se nalazi u prilogu ovog Ugovora i čini njegov sastavni dio.

Članak 9.

Troškove polaganja ispita stručnog osposobljavanja uz rad snosi Osoba koja se stručno osposobljava za rad.

IV. Prava i obveze ugovornih strana

Članak 10.

Osoba koja se stručno osposobljava za rad je za vrijeme trajanja ovog Ugovora dužan obavljati poslove iz članka 4. ovog Ugovora prema uputama voditelja stručnog osposobljavanja uz rad kojeg imenuje Poslodavac.

Osoba koja se stručno osposobljava za rad dužna je pažljivo čuvati opremu, isprave i druge stvari koje joj je Poslodavac stavio na raspolaganje.

Članak 11.

Stručno osposobljavanje uz rad iz ovog Ugovora obavlja se u Krapini, u sjedištu Poslodavca, u raznim organizacijskim jedinicama, sukladno Planu stručnog osposobljavanja.

Poslodavac će voditi dnevnik provedbe programa stručnog osposobljavanja i nadzirati napredak Osobe koja se stručno osposbljava za rad.

Članak 12.

Osoba koja se stručno osposobljava za rad, obavljat će stručno osposobljavanje uz rad u trajanju od 40 (slovima: četrdeset) sati tjedno, raspoređeno u pet (slovima: pet) dana u tjednu, od ponedjeljka do petka.

Dnevni raspored stručnog osposobljavanja za rad utvrđuje Poslodavac posebnom pisanom odlukom koju dostavlja osobi koja se stručno osposobljava za rad najmanje sedam dana prije početka primjene.

Članak 13.

Osoba koja se stručno osposobljava za rad ima svakoga dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 (slovima: trideset) minuta koje će koristiti između 11:00 i 13:00 sati, ovisno o rasporedu dnevnog osposobljavanja uz rad.

Tjedni odmor Osoba koja se stručno osposobljava za rad će koristiti u subotu i nedjelju.

Članak 14.

Osoba koja se stručno osposobljva za rad ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 30 dana u koje se ne uračunavaju subote i nedjelje i drugi dani kada Poslodavac ne radi, odnosno

koji su označeni blagdanom i neradnim danom temeljem posebnog propisa.

Članak 15.

Osoba koja se stručno osposobljava za rad ima pravo na plaćeni i neplaćeni dopust sukladno Zakonu o radu.

V. Naknade

Članak 16.

Osoba koja se stručno osposobljava za rad nema pravo na plaću, ili naknadu plaće.

Osoba koja se stručno osposobljava za rad ima pravo na naknadu za svoj rad za vrijeme stručnog osposobljavanja za rad u iznosu od _____ (slovima: _____) kuna.

Članak 17.

Osoba koja se stručno osposobljava za rad ima pravo na naknadu prijevoza od kuće do posla i natrag u visini određenoj internim aktom Poslodavca.

Članak 18.

Za vrijeme stručnog osposobljavanja za rad Osoba koja se stručno osposobljava za rad ima pravo na druga materijalna prava koja imaju radnici Poslodavca sukladno internom aktu Poslodavca, kao što su pravo na dnevnice, terenski dodatak i naknadu za odvojeni život od obitelji.

Osoba koja se stručno osposobljava za rad ima pravo na Božićnicu u visini određenoj internim aktom Poslodavca (Kolektivnim ugovorom).

VI. Poslovna tajna

Članak 19.

Osoba koja se stručno osposobljava za rad obvezuje se da će za vrijeme trajanja ovog Ugovora i po njegovu prestanku, kao poslovnu tajnu čuvati sve poslovne podatke koji se odnose na poslovanje Poslodavca, za koje je saznao u obavljanju svojih poslova.

VII. Otkaz Ugovora i njegove izmjene i dopune

Članak 20.

Poslodavac i Osoba koja se stručno osposobljava za rad mogu otkazati ovaj Ugovor jednostranom pisanom izjavom, ili suglasno, uz otkazni rok od sedam dana od dana od dana primitka preporučene pisane obavijesti.

U slučaju osobito teške povrede obveze iz ovog Ugovora jedne od ugovornih strana, Poslodavac i Osoba koja se stručno osposobljava za rad mogu jednostrano pisanom izjavom otkazati ovaj Ugovor bez otkaznih rokova.

VIII. Prijelazne i završne odredbe

Članak 21.

Na ovaj Ugovor se primjenjuju odredbe Zakona o radu, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

Članak 22.

Potpisom ovog Ugovora Praktikant potvrđuje da je upoznat s odredbama internog akta (pravilnika) Poslodavca.

Članak 23.

Sve eventualne sporove nastale u vezi primjene ovog Ugovora, ugovorne strane nastojati će riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Splitu.

Članak 24.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Poslodavac	Osoba koja se stručno osposobljava za rad
Direktor	
Dora Dorić	Pavle Pavlović
_____	_____

M.P.

Prilog:
1) Plan stručnog osposobljavanja za rad

Primjer 42 – Ugovor o obrazovanju radnika

BEBEA d.o.o. za prehrambenu industriju, Koprivnica, Trg spomenika 4, OIB 33333333333, koje zastupa direktor Stjepan Stjepić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

KORALJKA KORALJIĆ iz Koprivnice, Šenoina 56c, OIB 33344443334 (u nastavku teksta: Radnica)

dana 10. srpnja 2015. sklapaju sljedeći

UGOVOR
O OBRAZOVANJU RADNIKA

I. Opće odredbe

Članak 1.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da je Radnica zaposlena kod Poslodavca temeljem ugovora o radu na neodređeno vrijeme sklopljenog dana 1. studenog 2008.godine, na radnom mjestu pravnika.

II. Predmet ugovora

Članak 2.

Temeljem ovog Ugovora o obrazovanju radnika (u nastavku teksta: Ugovor), Poslodavac upućuje Radnicu na poslijediplomski studij Prava trgovačkih društava na Pravnom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu.

Članak 3.

Poslodavac se obvezuje u cijelosti snositi troškove poslijediplomskog doktorskog studija iz članka 2. ovog Ugovora u iznosu od 45.000,00 (slovima: četrdesetpettisuća) kuna.

III. Prava i obveze ugovornih strana

Članak 4.

Radnik se obvezuje s uspjehom okončati poslijediplomski doktorski studij iz članka 2. Ovog Ugovora te doktorirati najkasnije do 31. prosinca 2017. godine.

U slučaju da Radnik ne izvrši svoju obvezu iz stavka 1. ovog članka dužan je vratiti Poslodavcu cjelokupni iznos školarine iz članka 3. ovog Ugovora.

Članak 5.

Nakon završetka školovanja Korisnik se obvezuje raditi u okviru stečenog zvanja kod Poslodavca na način da za svaku godinu poslijediplomskog studija za koju je primao stipendiju radi 1 (slovima: jednu) kalendarsku godinu.

Članak 6.

Za vrijeme studiranja Radnik ima pravo na korištenje plaćenog dopusta u dane predavanja, vježbi, kao i mjesec dana prije datuma održavanja ispita.

U slučaju iz stavka 1. Radnik podnosi pisani zahtjev za odobrenje plaćenog dopusta Poslodavcu, koji o svakom pojedinačnom zahtjevu odlučuje pisanom odlukom.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka Radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Članak 7.

Radnik je dužan vratiti Poslodavcu cjelokupni uplaćeni iznos troškova poslijediplomskog studija iz članka 3. ovog Ugovora u slučajevima:

- neopravdanog prekida školovanja
- propuštanja upisa sljedećeg semestra;
- nastavka školovanja u drugoj ustanovi bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca;
- raskida radnog odnosa s Poslodavcem po bilo kojoj osnovi.

Članak 8.

Odredba članka 7. ovog Ugovora neće se primijeniti u slučaju prekida školovanja radi opravdanih okolnosti kao što su teška bolest, nesretni slučaj Radnika, ili slično te u slučaju nastupa više sile radi koje Radnik više ne može ispunjavati svoje obveze iz ovog Ugovora.

Razlozi iz stavka 1. Ovog članka moraju biti dokumentirani i podneseni pisanim putem Poslodavcu.

IV. Prijelazne i završne odredbe

Članak 9.

Ugovorne strane dužne su suzdržati se bilo kakvih postupaka koji bi otežali ispunjenje obveza iz ovog Ugovora drugoj ugovornoj strani.

Članak 10.

Sve eventualne sporove iz ovog Ugovora ugovorne će strane pokušati riješiti sporazumno, a ako to ne bude moguće, sporove će rješavati stvarno nadležni sud u Koprivnici.

Članak 11.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca:
Direktor
Stjepan Stjepić
_____

M.P.

Radnik
Koraljka Koraljić
_____

Primjer 43 – Zahtjev za prekovremenim radom radnika

BEBEA d.o.o. za drvnu industriju
OIB: 55555566666
Ulica mira 4c
Slavonski brod

Temeljem čl. 65. st. 1. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14; u nastavku teksta: Zakon), trgovačko društvo BEBEA d.o.o. za drvnu industriju, Ulica mira 4c, Slavonski Brod, OIB: 55555566666 (u nastavku teksta: Poslodavac), koje zastupa direktor Dražen Dražić, dana 22. srpnja 2015. donosi sljedeći

ZAHTJEV ZA PREKOVREMENIM RADOM RADNIKA

1) Od radnika Ive Ivin iz Slavonskog Broda, Zagrebačke ceste 11b, zaposlenog na radnom mjestu vozača (u nastavku teksta: Radnik), zahtijeva se dana 23. srpnja 2015. prekovremeni rad u trajanju od 2 (slovima: dva) sata, u razdoblju od 15:00 sati do 17:00 sati.
2) Ovaj zahtjev stupa na snagu trenutkom dostave Radniku.

Obrazloženje

Tijekom današnjeg dana saznali smo da sutra, 23. srpnja 2014., u luku u naše skladište u Slavonski Brod stiže izvanredna isporuka repromaterijala za potrebe proizvodnje kod Poslodavca. Radi održavanja pogona proizvodnje, ali i ograničenih prostornih kapaciteta skladišta Poslodavca i veličine tvroničkog kruga, predmetni repromaterijal potrebno je tijekom istog dana istovariti iz skladišta i dopremiti te opet istovariti u tvornički krug Poslodavca. Kako radi veličine isporuke i kasnog dolaska tereta u Slavonski Brod nije moguće izvršiti prijevoz tijekom redovitog radnog vremena, Poslodavac stoga od Radnika zahtijeva prekovremeni rad.

Direktor
Dražen Dražić
_____

M.P.

Dostaviti:
1) Radniku Ivo Ivin iz Slavonskog Broda, Zagrebačke ceste 11b, neposrednim uručenjem:_____.
potpis radnika i datum primitka
2) Računovodstvo i financije – ovdje.
3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.

Objavite svoje financijske izvještaje u RiPup-u

Cijena: 980,00 kn + PDV
Tel.: 01 / 49 21 737

Primjer 44 – Izjava zaštićenih kategorija radnika o pristanku na prekovremeni rad

Vesna Vesnić
OIB: 33445567775
Slavonski Brod
Zagrebačke ceste 11b

BEBEA d.o.o. za drvnu industriju
Uprava
OIB: 55555566666
Ulica mira 4c
Slavonski brod

Slavonski Brod, 22. srpanj 2015.

Predmet: pristanak na zahtjev za prekovremenim radom radnika

Poštovani,

Temeljem Vašeg pisanog zahtjeva za mojim prekovremenim radom, budući da sam trudnica[35] / 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 / radnik koji radi u punom radnom vremenu i koji radi u dopunskom radu / radnik koji je zaposlen na nepuno radno vrijeme u ukupnom trajanju od 40 sati tjedno kod dva ili više poslodavca i koji radi u dopunskom radu, sukladno članku 65. stavku 6. Zakona o radu, ovim putem dajem izjavu o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad na dan 23. srpnja 2015., u trajanju od dva sata, odnosno u razdoblju od 15:00 do 17:00 sati.

Ova moja izjava vrijedi do opoziva, odnosno do isteka vremena na koje je dana.

Vesna Vesnić

_____

Primjer 45 – Odluka poslodavca o rasporedu radnog vremena

Temeljem čl. 66. st.4. Zakona o radu, (Nar. nov., br. 93/14; u nastavku teksta: Zakon), trgovačko društvo VEZEVE d.o.o. za trgovinu, Daruvar, Novog grada 22b, OIB 99999999998, koje zastupa direktor Alan Alanić (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 23. srpnja 2015. donosi sljedeću

O D L U K U
O TRAJANJU I RASPOREDU RADNOG VREMENA

I) Ovom Odlukom Poslodavac utvrđuje dnevni i tjedni raspored radnog vremena, obzirom da raspored radnog vremena radnika nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu, odnosno ugovorima o radu.

II) Tjedno radno vrijeme kod Poslodavca je raspoređeno na:
- pet dana u tjednu, od ponedjeljka do petka,
- osim poslova portira, koji se obavljaju šest dana u tjednu, od ponedjeljka do subote.

III) Raspored radnog vremena radnika koji rade pet dana u tjednu utvrđuje se svaki radni dan od 08:00 sati do 16:00 sati.

IV) U radno vrijeme iz točke III. ove Odluke uračunava se i odmor radnika tijekom dana (stanka) u trajanju od trideset minuta, koja svaki radni dan traje od 12:00 do 12:30 sati.

V) Raspored radnog vremena radnika koji rade šest dana u tjednu utvrđuje se na sljedeći način:
- od ponedjeljka do petka u dvije smjene, s prvom smjenom od 06:00 do 13:00 sati i drugom smjenom od 13:00 do 20:00 sati;
- u subotu u dvije smjene, s prvom smjenom od 06:00 do 12:00 sati i drugom smjenom od 12:00 sati do 18:00 sati.

VI) Prijedlog ove Odluke dostavljen je na očitovanje Radničkom vijeću[36] / sindikatu, dana _____.
Kako se u određenom roku Radničko vijeće / sindikat, nije očitovalo o namjeravanoj odluci smatra se da na Odluku nema primjedbi i novih prijedloga.

VII) Ova Odluka dostavlja se radnicima najmanje tjedan dana unaprijed.

VIII) Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja, a primjenjuje se u roku od 8 dana od dana dostave radnicima / objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Za Poslodavca
Direktor
Alan Alanić

_____

M.P.

Odluka je objavljena na oglasnoj ploči dana _____ 2015.

M.P.

Odluka je stupila na snagu dana _____ 2015.

M.P.

Primjer 46 – Odluka poslodavca o nejednakom rasporedu radnog vremena

Temeljem čl. 66. st. 4. i st. 5. Zakona o radu, (Nar. nov., br. 93/14; u nastavku teksta: Zakon), trgovačko društvo DADADA d.o.o. za trgovinu, Sinj, Velike rijeke 8e, OIB 22222222222 (u nastavku teksta: Poslodavac), koju zastupa direktor Karla Karli, dana 23. srpnja 2015. donosi sljedeću

O D L U K U
O RASPOREDU RADNOG VREMENA

I) Radnici Karolini Lini iz Sinja, Alkarska 44d (u nastavku teksta: Radnica) zaposlenoj na radnom mjestu prodavača, utvrđuje se raspored radnog vremena u razdoblju od 3. kolovoza 2015. do 4. rujna 2015. na sljedeći način:

35 U praksi treba izabrati jednu od šest ponuđenih alternativa.

36 U praksi će se izabrati jedna od dvije ponuđene opcije.

- od 3. kolovoza 2015. do 7. kolovoza 2015. – od ponedjeljka do petka svaki radni dan od 08:00 do 18:00 sati;
- od 10. kolovoza 2015. do 14. kolovoza 2015. – od ponedjeljka do petka svaki radni dan od 08:00 sati do 14:00 sati;
- od 17. kolovoza 2015. do 21. kolovoza 2015. – od ponedjeljka do petka svaki radni dan od 08:00 do 18:00 sati;
- od 24. kolovoza 2015. do 28. kolovoza 2015. – od ponedjeljka do petka svaki radni dan od 08:00 sati do 14:00 sati;
- od 31. kolovoza 2015. do 1. rujna 2015. – od ponedjeljka do utorka, svaki radni dan od 08:00 do 15:00 sati;
- od 2. rujna 2015. do 3. rujna 2015. – od srijede do četvrtka, svaki radni dan od 08:00 sati do 17:00 sati;
- 4. rujna 2015. – u petak, od 08:00 sati do 16:00 sati.

II) Tijekom radnog vremena Radnica iz točke I. ove Odluke ima sukladno čl. 52. Zakona svaki dan pravo na odmor (stanku) u trajanju od trideset minuta koju će koristiti u vremenu od 11:30 do 12:00 sati i koja se ubraja u radno vrijeme Radnice.

III) Ova Odluka stupa na snagu i primjenjuje se u roku od 3 dana od dana dostave Radnici iz točke I. ove Odluke.

Direktor
Karla Karli

_____

M.P.

Dostaviti:
1) Radnica Karolina Lini - osobno preuzela dana 23. srpnja 2015. _____
(potpis)
2) Pravna služba.
3) Financije i računovodstvo.
4) Arhiva – ovdje.

Primjer 47 – Plan preraspodjele radnog vremena (preraspodjela je predviđena kolektivnim ugovorom)

ABEBE d.o.o. za ugostiteljstvo
OIB
Radnička 1b
Osijek

Sukladno članku 67. stavku 1., 2. i 5. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14) i članku 32. stavku 2. i članku 19. Kolektivnog ugovora ugostiteljstva, Pavle Pavlović direktor trgovačkog društva ABEBE d.o.o. za ugostiteljstvo Osijek, Radnička 1b, OIB 90909088845 (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 12. lipnja 2015. donosi sljedeći

PLAN
PRERASPODJELE RADNOG VREMENA

I) U razdoblju od 1. srpnja 2015. godine do 30. listopada 2015. godine, iskazuje se obzirom na narav posla, potreba da radnici iz točke I. ovog Plana preraspodjele radnog vremena (u nastavku teksta: Plan) rade u preraspodjeli radnog vremena, duže od punog, ili nepunog radnog vremena, prema sljedećem rasporedu:
- radnik Radovan Radovanić koji radi na poslovima konobara od 1. srpnja 2015. do 30. listopada 2015. u trajanju od 60 sati tjedno;
- radnica Marija Marijić koja radi na poslovima konobarice od 1. srpnja 2015. do 30. listopada 2015. u trajanju od 60 sati tjedno.

II) Nastavno na točku I. ovog Plana, u razdoblju od 1. studenog 2015. godine do 28. veljače 2016., radnici iz točke II. ovog Plana rade u preraspodjeli radnog vremena, kraće od punog, ili nepunog radnog vremena, prema sljedećem rasporedu:
- radnik Radovan Radovanić koji radi na poslovima konobara od 1. studenog 2015. do 28. veljače 2016. u trajanju od 20 sati tjedno;
- radnica Marija Marijić koja radi na poslovima konobarice od 1. studenog 2015. do 28. veljače 2016. u trajanju od 20 sati tjedno.

III) Sukladno članku 67. stavku 5. Zakona o radu, radnici iz točke I. ove Odluke dostavili su Poslodavcu pisane izjave o dobrovoljnom pristanku na rad duži od 56 sati tjedno, koje se nalaze u prilogu ovog Plana preraspodjele radnog vremena i čine njegov sastavni dio.

IV) Sukladno točki I. i II. ovog Plana, prosječno radno vrijeme tijekom preraspodjele radnog vremena radnika iz točke I. i II. ovog Plana, nije duže od punog, ili nepunog radnog vremena.

V) Preraspodjela radnog vremena iz točke II. ove odluke nije prekovremeni rad.

VI) Ova Odluka stupa na snagu u roku od 8 dana od dana dostave radnicima iz točke I. ovog Plana.

Prilog:
1) Izjava radnika Radovana Radovanića o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodjeli radnog vremena u trajanju od šezdeset sati tjedno.
2) Izjava radnice Marije Marijić o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodjeli radnog vremena u trajanju od šezdeset sati tjedno.

Direktor
Pavle Pavlović

_____

M.P.

Dostaviti:
1) Radnicima iz točke I. ove Odluke:
- Radovan Radovanić - osobno preuzeo dana 16. travnja 2015. _____;
(potpis)
- Marija Marijić - osobno preuzela dana 16. travnja 2015. _____.
(potpis)

2. Pravna i kadrovska služba – ovdje;
3. Služba računovodstva i financija – ovdje.
4. Arhiva – ovdje.

www.racunovodstvo-porezi.hr

Primjer 48 – Izjava radnika o pristanku na rad u preraspodjeli radnog vremena

Marija Marijić
OIB: 33445567775
Osijek
Sajmeni trg 4

ABEBE d.o.o. za ugostiteljstvo
Uprava
Radnička 1b
Osijek

Osijek, 12. lipanj 2015.

Predmet:
pristanak na rad u preraspodjeli radnog vremena

Poštovani,

Temeljem Vašeg pisanog zahtjeva za mojim radom u preraspodjeli radnog vremena u trajanju od šezdeset sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca, ovim putem dajem izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodjeli radnog vremena u trajanju od šezdeset sati tjedno u razdoblju od 1. srpnja 2015. do 30. listopada 2015.

Ova moja izjava vrijedi do opoziva, odnosno do isteka vremena na koje je dana.

Marija Marijić

_____

Primjer 49 – Sporazum o preraspodjeli radnog vremena

AAA d.o.o. za industriju, Virovitica, Paška 4, OIB 88888888884, zastupano po direktoru Adamu Adamek (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

Radničko vijeće trgovačkog društva AAA d.o.o. za industriju, Virovitica, Paška 4, zastupano po predsjedniku Veri Verić (u nastavku teksta: Radničko vijeće),

temeljem članka 67. stavka. 2. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), dana 7. srpnja 2015. sklapaju sljedeći

SPORAZUM
O PRERASPODJELI RADNOG VREMENA

Članak 1.

Poslodavac i Radničko vijeće suglasno utvrđuju kako postoji potreba za preraspodjelom radnog vremena kod Poslodasvca radi povećanog obujma posla do kojeg je došlo radi sklapanja ugovora sa talijanskim partnerom STELLA BIANCA FIRENZA S.p.a. o isporuci industrijske opreme do 30. studenog 2015.

Članak 2.

Temeljem ovog Sporazuma o preraspodjeli radnog vremena (u nastavku teksta: Sporazum) utvrđuje se preraspodjela radnog vremena kod Poslodavca u razdoblju od 1. srpnja 2015. do 29. veljače 2016., na način da preraspodjela traje:

- od 1. srpnja 2015. do 30. listopada 2015. u trajanju od 60 sati tjedno;
- od 1. studenog 2015. godine do 29. veljače 2016. u trajanju od 20 sati tjedno.

Radnici radom u preraspodjeli u razdoblju iz stavka 1. ostvaruju prosječno radno vrijeme koje nije duže od punog radnog vremena.

Članak 3.

Preraspodjela radnog vremena iz članka 2. ovog Sporazuma, odnosi se na radnike:

- Radovan Radovanić – zaposlen na radnom mjestu, kovinotokara;
- Marija Marijić – zaposlena na radnom mjestu preciznog mehaničara;
- Milan Milanić – zaposlen na radnom mjestu pogonskog tehničara;
- Zoran Zoranić – zaposlen na radnom mjestu asistenta pogonskog tehničara…

Članak 4.

Rad u preraspodjeli radnog vremena iz ovog Sporazuma ne može se odrediti maloljetnom radniku, trudnici, roditelju s djetetom do tri godine starosti i samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti, radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavca i noćnom radniku.

Iznimno se i radnicima iz stavka 1. može odrediti preraspodjela radnog vremena pod uvjetom da Poslodavcu prethodno dostave pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na rad u preraspodjeli radnog vremena iz članka 2. ovog Sporazuma.

Članak 5.

O promjeni rasporeda radnog vremena Poslodavac je dužan obavijestiti radnike na koje se rad u preraspodjeli odnosi, pisanom odlukom najkasnije tjedan dana prije početka njihovog rada u preraspodjeli radnog vremena.

Članak 6.

Poslodavac se redovito, pisanim putem, svakih mjesec dana, izvještavati Radničko vijeće o provedbi ovog Sporazuma.

Članak 7.

Poslodavac i Radničko vijeće mogu otkazati ovaj Sporazum dostavom pisane obavijesti drugoj ugovornoj strani poštom s povratnicom, ili neposredno na urudžbeni zapisnik, s otkaznim rokom od 30 dana, koji počinje teći prvog sljedećeg dana od dana dostave obavijesti o otkazu.

Članak 8.

Ovaj Sporazum stupa na snagu i primjenjuje se danom njegova sklapanja.

Članak 9.

Sporazum je sačinjen u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjera, od kojih svaka strana Sporazuma zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca	Za Radničko vijeće
Direktor	Predsjednik
Adam Adamek	VeraVerić
_____	_____
M.P.	M.P.

Primjer 50 – Plan preraspodjele radnog vremena (preraspodjela nije predviđena kolektivnim ugovorom)

ABEBE d.o.o. za poslovno savjetovanje
Radnička 1b, Metković

Temeljem članka 67. stavka 1. i 2. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), Miro Mirek direktor trgovačkog društva ABEBE d.o.o. za poslovno savjetovanje Metković, Osječka 33a, OIB 94949494499 (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 16. travnja 2015. godine donosi sljedeći

PLAN
PRERASPODJELE RADNOG VREMENA

I) U razdoblju od 1. svibnja 2015. godine do 31. kolovoza 2015. godine, iskazuje se obzirom na narav posla, potreba da radnici iz točke I. ovog Plana preraspodjele radnog vremena (u nastavku teksta: Plan) rade u preraspodjeli radnog vremena, duže od punog, ili nepunog radnog vremena, prema sljedećem rasporedu:
   - radnik Radovan Radovanić koji radi na poslovima pravnog savjetnika od 1. svibnja 2015. do 31. kolovoza 2015. u trajanju od 47 sati tjedno;
   - radnica Marija Marijić koja radi na poslovima gospodarskog savjetnika od 1. svibnja 2015. do 31. kolovoza 2015. u trajanju od 47 sati tjedno.

II) Nastavno na točku I. ovog Plana, u razdoblju od 1. rujna 2015. godine do 31. prosinca 2015., radnici iz točke II. ovog Plana rade u preraspodjeli radnog vremena, kraće od punog, ili nepunog radnog vremena, prema sljedećem rasporedu:
   - radnik Radovan Radovanić koji radi na poslovima pravnog savjetnika od 1. rujna 2015. do 31. prosinca 2015. u trajanju od 33 sata tjedno;
   - radnica Marija Marijić koja radi na poslovima gospodarskog savjetnika od 1. rujna 2015. do 31. prosinca 2015. u trajanju od 33 sata tjedno.

III) Sukladno točki I. i II. ovog Plana, prosječno radno vrijeme tijekom preraspodjele radnog vremena radnika iz točke I. i II. ovog Plana, nije duže od punog, ili nepunog radnog vremena.

IV) Preraspodjela radnog vremena iz točke II. ove odluke nije prekovremeni rad.

V) Ova Odluka stupa na snagu u roku od 8 dana od dana dostave radnicima iz točke I. ovog Plana.

Direktor
Miro Mirek

_____

M.P.

Dostaviti:
1) Radnicima iz točke I. ove Odluke:
   - Radovan Radovanić - osobno preuzeo dana 16. travnja 2015. _____;
     (potpis)
   - Marija Marijić - osobno preuzela dana 16. travnja 2015. _____.
     (potpis)
2) Ministarstvo gospodarstva RH - Državi inspektorat, Inspekcija rada;
3) Pravna i kadrovska služba – ovdje;
4) Služba računovodstva i financija – ovdje.
5) Arhiva – ovdje.

Primjer 51 – Odluka o isplati naknade za neiskorišteni godišnji odmor

Temeljem članka 82. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), Jelena Jelenek direktor trgovačkog društva CECECE d.o.o. za turizam, Hvar, OIB 444444444433 (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 8. srpnja 2015. donosi sljedeću

ODLUKU
O ISPLATI NAKNADE ZA NEISKORIŠTENI GODIŠNJI ODMOR

I) Radniku Ivi Ivić iz Hvara, Baltička 33c (u nastavku teksta: Radnik), zaposlenom na radnom mjestu vozača, kojem radni odnos prestaje 20. srpnja 2015., utvrđuje se pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora za 2015. u trajanju od 14 dana.

II) Radnik iz točke I. ove Odluke neće koristiti neiskorišteni godišnji odmor za 2015. nego će mu se isplatiti naknada za neiskorišteni godišnji odmor u iznosu od 6.600,00 (slovima: šesttisućašesto) kuna.

Obrazloženje

Radnik je s Poslodavcem dana 8. srpnja 2015. sklopio Sporazum o prestanku ugovora o radu, tako da mu radni odnos kod Poslodavca prestaje 20. srpnja 2015. Obzirom da Radnik sukladno ugovoru o radu ima pravo na 24 dana godišnjeg odmora, a do sada nije koristio niti jedan dan godišnjeg odmora za 2015. godinu, utvrđeno mu je pravo na razmjerni godišnji odmor za 2015. godinu od 14 radnih dana.

Osnovica za izračun naknade za neiskorišteni godišnji odmor je prosječna mjesečna plaća Radnika u prethodna tri mjeseca uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad. Na ovaj način je utvrđeno pravo Radnika na naknadu u iznosu od 6.600,00 kuna za neiskorišteni godišnji odmor od 14 radnih dana za 2015. godinu. Sukladno svemu navedenom odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Uputa o pravnom lijeku:

Protiv ove Odluke Radnik može Poslodavcu uložiti zahtjev za zaštitu prava u roku od 15 dna od dana njenog primitka.

Direktor
Jelena Jelenek

_____

M.P.

Dostaviti:
1) Radniku Ivo Ivić iz Hvara, Baltička 33c, neposrednim uručenjem _____.
   potpis radnika i datum primitka
2) Računovodstvo i financije – ovdje.
3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.

Primjer 52 – Raspored korištenja godišnjih odmora

Temeljem članka 85. stavka. 1. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), Fedor Ferdić direktor trgovačkog društva AAA d.o.o. za trgovinu, Zagreb, Petrinjska 333, OIB 33333333333 (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 30. lipnja 2015. donosi sljedeći

RASPORED KORIŠTENJA GODIŠNJIH ODMORA ZA 2015. GODINU

I) Uzimajući u obzir potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor i razonodu raspoložive radnicima, kao i prijedloge radnika u vezi termina u kojem žele koristiti godišnji odmor, Poslodavac utvrđuje sljedeći raspored korištenja godišnjih odmora za 2015. godinu:

R. br.	Ime i prezime	Broj dana g.o.	Vrijeme korištenja I. dijela GO[37]	Vrijeme korištenja preostalog dijela G.O.[38]	Dani korištenja GO u dogovoru s poslodavcem
1.	Iva Ivin	24	6.7.2015.-24.7.2015.	8.2.2016.-18.2.2016.	
2.	Ines Nesić	24	6.7.2015.-24.7.2015.	8.2.2016.-18.2.2016.	
3.	Dražen Dražić	20	10.8.2015.- 21.8.2015.	6.6.2016.- 17.6.2016.	
4.	Siniša Sinić	20	10.8.2015.- 21.8.2015.	6.6.2016.- 17.6.2016.	

II) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 83. ovoga Zakona radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine (čl. 84. st. 1. Zakona o radu).

III) 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 (čl. 84. st. 4. Zakona o radu).

IV) Iznimno od stavka 4. 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 (čl. 84. st. 5. Zakona o radu).

V) Član posade broda, radnik na radu u inozemstvu ili radnik koji je vršio dužnost i prava državljana u obrani, može godišnji odmor u cijelosti iskoristiti u sljedećoj kalendarskoj godini (čl. 84. st. 6. Zakona o radu).

VI) Iznimno od ovog Plana korištenja godišnjih odmora, u slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac može radniku prije prestanka ugovora o radu odrediti korištenje preostalog godišnjeg odmora, odnosno odrediti isplatu naknade umjesto korištenja neiskorištenog godišnjeg odmora.

VII) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada želi, o čemu mora obavijestiti Poslodavca najmanje tri dana prije, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućavaju.

VIII) Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

IX) Prije donošenja odluke o korištenju godišnjeg odmora proveden je postupak savjetovanja s radničkim vijećem[39] / sindikatom. Prijedlog odluke dostavljen je na očitovanje radničkom vijeću / sindikalnom povjereniku, dana _____. Kako u određenom roku Radničko vijeće / sindikat, nije očitovalo o namjeravanoj odluci smatra se da na Odluku nema primjedbi i novih prijedloga.

X) U slučaju potrebe donijet će se odluka o izmjenama i dopunama ovog Plana korištenja godišnjih odmora.

Za Poslodavca
Direktor
Fedor Ferdić

_____

M.P.

Primjer 53 – Dostava Rasporeda korištenja godišnjeg odmora Radničkom vijeću

AAA d.o.o. za trgovinu
Uprava
Petrinjska 333
10000 Zagreb

AAA d.o.o. za trgovinu
Predsjednik Radničkog vijeća
Dora Dorić
Petrinjska 333
10000 Zagreb

Zagreb, 16. lipanj 2015.

Predmet: Prijedlog Rasporeda korištenja godišnjih odmora za 2015.

– Dostavlja se radi očitovanja –

Poštovana gospođo Dorić,

Sukladno članku 150. stavku 3. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14) u prilogu se dostavlja Prijedlog Rasporeda korištenja godišnjih odmora za 2015. radi Vašeg očitovanja.

Molimo Vas da Vaše očitovanje dostavite Upravi Društva u roku od 8 dana od dana dostave ovog Prijedloga Rasporeda korištenja godišnjih odmora.

U suprotnom, smatrat ćemo da Radničko vijeće nema primjedbi i prijedloga na predmetni Prijedlog Rasporeda korištenja godišnjih odmora za 2015.

S poštovanjem,
Direktor
Fedor Ferdić

_____

M.P.

37 U slučaju da radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristi 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 (čl. 83. Zakona o radu).

38 Čl. 84. st. 1. i st. 4.-6. Zakona o radu (točke II.-V. Plana).

39 U praksi će se izabrati jedna od dvije ponuđene opcije.

Primjer 54 – Odluka (Obavijest) o trajanju i korištenju godišnjeg odmora dluka poslodavca o nejednakom rasporedu radnog vremena

Temeljem čl. 85. st. 4. Zakona o radu, (Nar. nov., br. 93/14; u nastavku teksta: Zakon), trgovačko društvo DEDADE d.o.o. za poslovno savjetovanje, Makarska, Ulica mora 10a, OIB 98767898764, koje zastupa direktor Mišo Miše (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 2. srpnja 2015. donosi sljedeću

ODLUKU
O RASPOREDU I TRAJANJU GODIŠNJEG ODMORA

1) Radnica Una Unišić iz Makarske, Ulica slave 88, zaposlena na radnom mjestu pravnice (u nastavku teksta: Radnica) ostvarila je pravo na godišnji odmor u ukupnom trajanju od 24 dana za 2015. godinu.
2) Prvi dio godišnjeg odmora za 2015. godinu u trajanju od 10 (slovima: deset) dana, Radnica će koristiti od 20.7.2015. do 31.7.2015.
3) Nakon korištenja godišnjeg odmora iz točke 2. ove Odluke, Radnici preostaje 14 dana godišnjeg odmora za 2015. godinu.

Uputa o pravnom lijeku:
Protiv ove Odluke Radnica može Poslodavcu uložiti zahtjev za zaštitu prava u roku od 15 dna od dana njenog primitka.

Direktor
Mišo Miše

_____

M.P.

Dostaviti:
1) Radnica Una Unišić - osobno preuzela dana 2. srpnja 2015.

_____
(potpis)

2) Pravna služba.
3) Financije i računovodstvo.
4) Arhiva – ovdje.

Primjer 55 – Zahtjev radnika za korištenjem godišnjeg odmora

Ane Anetić
Zagrebačka 44d
Metković

ABEBE d.d. za energetiku
Uprava
Ulica slobode 20
Metković

22. listopad 2015.

Predmet: zahtjev za korištenje jednog dana godišnjeg odmora

Poštovani,
Molim Vas da mi, sukladno članku 85. stavku 5. Zakona o radu, omogućite korištenje jednog dana godišnjeg odmora za 2015. godinu u utorak, 27. listopada 2015.
S poštovanjem,

Ane Anetić

_____

Primjer 56 – Odluka o isplati regresa za godišnji odmor

Trgovačko društvo BEBEBE d.o.o. Knin, 4. Gardijske brigade 333c, OIB 77777777777, zastupano po direktoru Suzani Suze (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 8. lipnja 2015. donosi sljedeću

ODLUKU
O ISPLATI REGRESA ZA 2015. GODINU

I) Svim radnicima Poslodavca utvrđuje se pravo na regres za 2015. godinu u iznosu 1.500,00 (slovima: tisućupetsto) kuna.
II) Regres iz točke točke I. ove Odluke isplaćuje se s plaćom za mjesec u kojem se koristi godišnji odmor, ali ne prije 30. lipnja 2015.
III) Iznos regresa iz točke I. ove Odluke isplatit će se radnicima Poslodavca na njihov tekući račun.
IV) Ova odluka objavljuje se na oglasnoj ploči Poslodavca i stupa na snagu protekom roka od osam dana od dana objave.

Direktor
Suzana Suze

_____

M.P.

Odluka je objavljena na oglasnoj ploči dana _____.
Odluka stupila na snagu dana _____.

Primjer 57 – Zahtjev radnika za plaćeni dopust

Davor Davorić
Bijela ulica 21a
Opuzen

BEBEA d.o.o. za promociju i marketing
n/r Direktora Andrije Andrijića
Trg mudrosti 10
Opuzen

15. srpanj 2015.

Predmet: zahtjev za plaćenim dopustom radi sklapanja braka

Poštovani,
molim Vas da mi, sukladno članku 86. Zakona o radu i članku 14. Ugovora o radu, omogućite korištenje dva dana plaćenog dopusta radi sklapanja braka na dane subotu i nedjelju, 25. i 26. srpnja 2015.

S poštovanjem,

Davor Davorić

_____

Primjer 58 – Odluka o plaćenom dopustu

Temeljem članka 86. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), Pavao Pavić direktor trgovačkog društva VEVEVE d.o.o. za trgovinu, Komiža, otok Vis, OIB 74747474747 (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 15. srpnja 2015. donosi sljedeću

ODLUKU
O PLAĆENOM DOPUSTU

I) Radniku Mato Matić iz Visa, Otočna 10 (u nastavku teksta: Radnik), zaposlenom na radnom mjestu prodavača, odobrava se plaćeni dopust radi poroda supruge u trajanju od tri dana, od 20. srpnja 2015. do 22. srpnja 2015.
II) Razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenom na radu.
III) Za vrijeme plaćenog dopusta Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće Radnika ostvarene u tri mjeseca prije korištenja plaćenog dopusta.

Obrazloženje

Radnik je dana 8. srpnja 2015. podnio Poslodavcu pisani zahtjev za odobravanjem plaćenog dopusta u trajanju od tri dana radi poroda supruge. Poslodavac je razmotrio zahtjev Radnika te je utvrdio kako se radi o opravdanom zahtjevu Radnika za korištenjem plaćenog dopusta. Poslodavac je utvrdio kako odobravanjem plaćenog dopusta Radniku ne može doći do poremećaja u radnom procesu. Sukladno svemu navedenom Poslodavac je odlučio kao u izreci ove Odluke.

Uputa o pravnom lijeku:

Protiv ove Odluke Radnik može Poslodavcu uložiti zahtjev za zaštitu prava u roku od 15 dna od dana njenog primitka.

Direktor
Pavao Pavić

_____

M.P.

Dostaviti:
1) Radniku Mato Matić iz Visa, Otočna 10, neposrednim uručenjem _____.
potpis radnika i datum primitka
2) Računovodstvo i financije – ovdje.
3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
4) Arhiva – ovdje.

Objavite financijske izvještaje u RiPup-u

980,00 kn + PDV
Tel.: 01 49 21 737

Primjer 59 – Zahtjev radnika za neplaćeni dopust

Ruža Ružić
Ulica proljeća 33
Buje

DEDEDE d.o.o. za poslovno savjetovanje
n/r Direktora Maura Marušića
Velika ulica 4
Buje

8. srpanj 2015.

Predmet: zahtjev za neplaćenim dopustom

Poštovani,

molim Vas da mi, sukladno članku 87. Zakona o radu i članku 15. Ugovora o radu, omogućite korištenje jednog dana neplaćenog dopusta radi privatnih razloga pomaganja u selidbi roditelja, na dan 15. srpnja 2015.

Također, molim Vas da mi na dan korištenja neplaćenog dopusta ne odjavljujete s mirovinskog i zdravstvenog osiguranja i ne određujete mirovanje radnog odnosa.

S poštovanjem,

Roland Rolandić

_____

Primjer 60 – Odluka o neplaćenom dopustu s plaćanjem doprinosa na minimalnu osnovicu za mirovinsko i zdravstveno osiguranje

Temeljem članka 87. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), Oliver Liverić direktor trgovačkog društva GEHAGEHA d.o.o. za proizvodnju papira, Delnice, OIB 88888888888 (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 15. srpnja 2015. donosi sljedeću

ODLUKU
O NEPLAĆENOM DOPUSTU

I) Radniku Ivanu Ivić iz Delnica, Pakoštanska 98 (u nastavku teksta: Radnik), zaposlenom na radnom mjestu radnika na preši, odobrava se neplaćeni dopust u trajanju od dva dana 20. i 21. srpnja 2015. radi obavljanja privatnih poslova u vinogradu.
II) Za vrijeme neplaćenog dopusta Poslodavac će Radniku plaćati doprinose na minimalnu osnovicu za mirovinsko i zdravstveno osiguranje tako da prava i obveze iz radnog odnosa Radnika neće mirovati.

Obrazloženj e

Radnik je dana 10. srpnja 2015. podnio Poslodavcu pisani zahtjev za odobravanjem neplaćenog dopusta u trajanju od dva dana radi pomoći starim i bolesnim roditeljima u obradi vinograda. Poslodavac je razmotrio zahtjev Radnika te je utvrdio kako je radnik u cijelosti iskoristio godišnji odmor za 2015. te kako nema drugih mogućnosti da pomogne roditeljima. Pri donošenju odlu-

ke Poslodavac je imao razumijevanje za osobito teške materijalne prilike roditelja Radnika, koji su prisiljeni radi male mirovine ostvarivati dodatni dohodak obrađivanjem privatnog vinograda. Slijedom svega navedenog Poslodavac je mišljenja kako se radi o opravdanom zahtjevu Radnika za korištenjem neplaćenog dopusta te je odlučio kao u izreci ove Odluke.

Direktor društva:
Oliver Livarić

_____

M.P.

Dostaviti:
1) Radniku Ivanu Ivić iz Delnica, Pakoštanska 98, neposrednim uručenjem _____ ili preporučenom
potpis radnika i datum primitka
poštom s povratnicom.
2) Računovodstvo i financije – ovdje.
3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
4) Arhiva – ovdje.

Primjer 61 – Odluka o neplaćenom dopustu s mirovanjem prava i obveza iz radnog odnosa radnika

Temeljem članka 87. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), Valentin Lentić direktor trgovačkog društva HAEFHA d.o.o. za trgoinu, Đakovo, OIB 45665445665 (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 2. srpnja 2015. donosi sljedeću

ODLUKU
O NEPLAĆENOM DOPUSTU

I) Radniku Bruni Bruniću iz Đakova, Udbinska 4 (u nastavku teksta: Radnik), zaposlenom na radnom mjestu prodavača, odobrava se neplaćeni dopust u trajanju od jednog dana, 15. srpnja 2015.
II) Za vrijeme neplaćenog dopusta iz točke I., Poslodavac Radniku neće plaćati doprinose na minimalnu osnovicu za mirovinsko i zdravstveno osiguranje tako da prava i obveze iz radnog odnosa Radnika miruju.

Obrazloženje

Radnik je dana 1. srpnja 2015. podnio Poslodavcu pisani zahtjev za odobravanjem neplaćenog dopusta u trajanju od jednog dana obavljanja privatnih poslova. Poslodavac je razmotrio zahtjev Radnika te je utvrdio kako je radnik u cijelosti iskoristio godišnji odmor za 2015. te kako nema drugih mogućnosti za dobivanjem slobodnih dana. Sukladno svemu navedenom Poslodavac je odobrio zahtjev Radnika te je odlučio kao u izreci ove Odluke.

Direktor
Valentin Lentić

_____

M.P.

Dostaviti:
1) Radniku Bruno Brunić iz Đakova, Udbinska 4, neposrednim uručenjem _____ ili preporučenom
potpis radnika i datum primitka
poštom s povratnicom.
1) Računovodstvo i financije – ovdje.
2) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
3) Arhiva – ovdje.

Primjer 62 – Odobrenje za obavljanjem poslova od strane radnika iz djelatnosti poslodavca

Temeljem članka 101. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), Milena Milenić direktorica trgovačkog društva EFGEEFGE d.o.o. za računovodstvene usluge, Benkovac, OIB 38787878738 (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 1. srpnja 2015. donosi sljedeću

ODLUKU O ODOBRENJU
ZA SKLAPANJE POSLOVA IZ DJELATNOSTI POSLODAVCA

I) Radniku Marku Markoviću iz Benkovca, Vatrogasna 3 (u nastavku teksta: Radnik), zaposlenom na radnom mjestu računovođe, odobrava se zahtjev da izvan radnog vremena i prostorija Poslodavca sklapa dio poslova iz djelatnosti Poslodavca za naručitelja GEHAGE d.o.o. Benkovac.
II) Ova Odluka izdaje se za razdoblje od 6. srpnja 2015. do 17. srpnja 2015.
III) Poslodavac može opozvati ovu Odluku.

Direktor
Milena Milenić

_____

M.P.

Dostaviti:
1) Radniku Marko Marković iz Benkovca, Vatrogasna 3, neposrednim uručenjem _____ ili preporučenom
potpis radnika i datum primitka
poštom s povratnicom.
2) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
3) Arhiva – ovdje.

Telefon za savjete
01/ 48 36 046
01/ 49 21 739
(isključivo putem PIN-a)
Ponedjeljkom i četvrtkom
od 11.00 do 15.30 sati,
utorkom, srijedom i petkom
od 8.30 do 13.00 sati.

Primjer 63 – Ugovor o zabrani natjecanja radnika s poslodavcem

BBB d.o.o. za informatiku, Varaždin, Zagrebačka 7c, OIB 33333333333, zastupano po direktoru Tomislavu Tomeku (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

DRAŽEN DRAŽIĆ iz Varaždina, Plava ulica 1 (u nastavku teksta: Radnik),

dana 3. kolovoza 2015. sklapaju sljedeći

UGOVOR
O ZABRANI NATJECANJA

Članak 1.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju kako su Poslodavac i Radnik dana 1. studenog 2014. sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme temeljem kojeg je Radnik zaposlen kod Poslodavca na radnom mjestu savjetnika za razvoj software-a.

Članak 2.

Temeljem ovog Ugovora, Poslodavac i Radnik suglasno utvrđuju kako se Radnik radi zaštite opravdanih interesa Poslodavca obvezuje da se u razdoblju od godine dana nakon prestanka ugovora o radu iz članka 1. ovog Ugovora neće zaposliti, ili sam za svoj račun, ili za račun treće osobe, obavljati poslove koji su u tržišnoj utakmici s Poslodavcem.

Članak 3.

Poslodavac se na ime obveze Radnika iz članka 2. ovog Ugovora, Radniku po prestanku ugovora o radu iz članka 1. ovog Ugovora obvezuje isplaćivati mjesečnu naknadu u iznosu od 10.000,00 (slovima: desettisuća) kuna.

Naknada iz stavka 1. dospijeva svakog dvadesetog u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 4.

Zabrana natjecanja Poslodavca i Radnika iz ovog Ugovora prestaje važiti u slučaju da Radnik otkaže ugovor o radu izvanrednim otkazom zbog toga što je poslodavac teško povrijedio obvezu iz ugovora o radu, osim ako Radniku u roku od mjesec dana od dana prestanka ugovora o radu pisano izjavi da se ne smatra vezanim tim ugovorom.

Članak 5.

Ugovorna zabrana natjecanja prestaje važiti kada Poslodavac otkaže ugovor o radu bez opravdanog razloga, osim ako u roku od petnaest dana od otkaza ugovora obavijesti radnika da će mu za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja plaćati naknadu iz članka 3. ovog Ugovora.

Članak 6.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju kako se u slučaju kršenja odredbi iz ovog Ugovora, ugovorna strana koja krši ugovornu odredbu drugoj ugovornoj strani obvezuje platiti ugovornu kaznu u iznosu od 100.000,00 (slovima: stotisuća) kuna.

Članak 7.

Poslodavac može odustati od ugovorne zabrane natjecanja pod uvjetom da o tome pisano obavijesti Radnika.

Otkazni rok u slučaju iz stavka 1. iznosi tri mjeseca od dana dostave radniku pisane obavijesti o odustanku od ugovorne zabrane natjecanja.

Članak 8.

Sve eventualne sporove nastale po ovom Ugovoru Poslodavac i Radnik nastojat će riješiti mirnim putem, a u suprotnom ugovaraju nadležnost stvarno nadležnog suda u Zagrebu.

Članak 9.

Ovaj Ugovor sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka.

Za Poslodavca
Direktor
Tomislav Tomek

Radnik
Dražen Dražić

M.P.

Primjer 64 – Tužba poslodavca radi naknade štete protiv radnika

REPUBLIKA HRVATSKA
OPĆINSKI RADNI SUD U ZAGREBU

Zagreb, 22. srpanj 2015.

Tužitelj: Glazbenik, udruga za promicanje muzičke kulture, Mala ulica 77a, Zagreb, OIB 77777777777, zastupana po odvjetniku Ivanu Iviću iz Zagreba, Male uvale 45a
Tuženik: Damira Damirić, Zagreb, Velikog mora 3

TUŽBA

3x radi naknade štete
prilog: punomoć

I) Tuženik je temeljem ugovora o radu na neodređeno vrijeme sklopljenog 6. veljače 2010. kod Poslodavca zaposlen kao radnik u skladištu.
DOKAZ: ugovor o radu od 6. veljače 2010.

II) Dana 2. srpnja 2015. tuženik je dobio nalog da ručnim kolicima prenese teret iz zgrade A skladišnog prostora tužitelja, smještenog na lokaciji u Zagrebu, Male uvale 45a, do zgrade B skladišnog prostora tužitelja na istoj adresi. Protivno nalogu tužitelja, tuženik je samovoljno uzeo ključeve radnog vozila – viljuškara iz ladice stola u kancelariji poslovođe tužitelja Stjepana Stjepeka te samovoljno počeo s prenošenjem tereta iz jednog skladišnog prostora u drugi.
DOKAZ:
- saslušanje radnika Stjepana Stjepeka iz Zagreba, Kolodvorska 2;
- uvid u snimku video nadzora.

III) Tijekom protupravnog i samovoljnog prijevoza tereta iz jednog skladišnog prostora u drugi, radi nestručno osiguranog tereta na viljuškaru i nestručne vožnje, dio tereta je pao i bio uništen, čime je nastala šteta u iznosu od 500.000,00 (slovima: petstotisuća) kuna za tužitelja.
DOKAZ: procjena štete po ovlaštenom sudskom vještaku.

IV) Tuženik je dana 9. srpnja 2015. izjavom danom i potpisanom u prostorijama uprave tužitelja odbio prijedlog tužitelja za nagodbom i isplatom tužitelju pravične naknade na ime štete na teretu opisane pod III.
DOKAZ: preslik vlastoručno potpisane izjave tuženika od 9. srpnja 2015.

V) Nastavno na sve navedeno, tužitelj predlaže Sudu da temeljem čl. 107. st. 1. Zakona o radu donese sljedeću

PRESUDU

Nalaže se tuženiku Damiri Damirić, Zagreb, Velikog mora 3, da tužitelju Glazbenik, udruga za promicanje muzičke kulture, Mala ulica 77a, Zagreb, OIB 77777777777, na žiro račun broj: 99999999999-88888888888 kod Najbolje banke d.d. Zagreb, plati iznos od 500.000,00 kuna sa zakonskim zateznim kamatama počevši od 9. srpnja 2015. do isplate, po stopi od ____ posto godišnje, a u slučaju promjene stope zatezne kamate prema eskontnoj stope Hrvatske narodne banke koja je vrijedila zadnjeg dana polugodišta koje je prethodilo tekućem polugodištu za pet postotnih poena te da mu naknadi parnične troškove, sve u roku 15 dana.

Punomoćnik tužitelja
Odvjetnik
Ivan Ivić

_____

Primjer 65 – Tužba poslodavca radi naknade štete radnika protiv poslodavca

REPUBLIKA HRVATSKA
OPĆINSKI SUD U SPLITU

Split, 22. srpanj 2015.

Tužitelj: Ivan Ivek, Draškovićeva 88, Split, zastupan po odvjetniku Ranku Rankić iz Splita, Ulica sporta 8e

Tuženik: BEBEA d.o.o. za cestovni prijevoz, Split, Ulica ružmarina 88c

TUŽBA

3x radi naknade štete
prilog: punomoć

_____

I) Tužitelj je temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme sklopljenog 16. svibnja 2015. kod Poslodavca zaposlen kao komecijalista.
DOKAZ : ugovor o radu od 16. svibnja 2015.

II) Tužitelj je dana 7. srpnja 2015., unutar dvorišnog prostora službenih prostorija tuženika, po označenoj pješačkoj stazi, prilazio zgradi u kojoj se nalazi njegova kancelarija, što je vidjelo niz svjedoka, radnika tuženika.
DOKAZ:
- saslušanje radnika tuženika Maria Marijića iz Splita, Plinarska 8a;
- uvid u snimku video nadzora.

III) Prilikom prilaženja poslovnoj zgradi tuženika u kojoj je radno mjesto tužitelja, tužitelj je propao kroz netom zavareni šaht na pješačkoj stazi i zadobio teži prijelom noge.
DOKAZ:
- preslik medicinske dokumentacije KBC Split od 16. srpnja 2015.;
- medicinsko vještačenje;
- saslušanje svjedoka prema potrebi.

IV) Tužitelj traži od tuženika isplatu pravične naknade za pretrpljenu neimovinsku štetu radi povrede prava osobnosti na tjelesno i duševno zdravlje. Tužitelj predlaže Sudu da mu prizna pravičnu naknadu radi nastanka navedenog štetnog događaja u sljedećim iznosima:
- za fizičke bolove 20.000,00 kuna;
- za duševne boli radi smanjenja životnih aktivnosti 50.000,00 kuna;
- za pretrpljeni strah 5.000,00 kuna.

V) Tuženik je dana 17. srpnja 2015. dopisom odbio prijedlog tužitelja za nagodbom i isplatom tužitelju pravične naknade na ime štete na teretu opisane pod II. i III.
DOKAZ: preslik dopisa tužitelja od 17. srpnja 2015.

VI) Nastavno na sve navedeno, tužitelj predlaže Sudu da temeljem čl. 111. st. 1. Zakona o radu donese sljedeću

PRESUDU

Nalaže se tuženiku BEBEA d.o.o. za cestovni prijevoz, Split, Ulica ružmarina 88c, da tužitelju Ivan Ivek, Draškovićeva 88, Split,, plati iznos od 75.000,00 kuna sa zakonskim zateznim kamatama počevši od 7. srpnja 2015. do isplate, po stopi od ____ posto godišnje, a u slučaju promjene stope zatezne kamate prema eskontnoj stope Hrvatske narodne banke koja je vrijedila zadnjeg dana polugodišta koje je prethodilo tekućem polugodištu za pet postotnih poena te da mu naknadi parnične troškove, sve u roku 15 dana.

Punomoćnik tužitelja
Odvjetnik
Ranko Rankić

_____

Objavite svoje financijske izvještaje u RiPup-u
Cijena: 980,00 kn + PDV
Tel.: 01 / 49 21 737

Primjer 66 – Obavijest o prestanku ugovora o radu

AAA d.o.o. za poslovno savjetovanje
Draškovićeva 30
Slunj

Joško Joškić
Šenoina 7a
Slunj

Temeljem članka 112. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), trgovačko društvo AAA d.o.o. za poslovno savjetovanje, Slunj, Draškovićeva 30, zastupano po direktoru Iliji Lijiću (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 15. srpnja 2015. dostavlja sljedeću

OBAVIJEST
O PRESTANKU UGOVORA O RADU

I) Ovim putem Vas obavještavamo da Vam dana 17. srpnja 2015. prestaje (ističe) ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme radi privremenog povećanja obujma posla za radno mjesto gospodarskog savjetnika.
II) Radnik Joško Joškić nije iskoristio 10 (slovima: deset) dana godišnjeg odmora za 2015. .
III) Na ime neiskorištenog godišnjeg odmora iz točke II., radniku Joško Joškić isplatit će se iznos od 5.000,00 (slovima: pettisuća) kuna.
IV) Radnik Joško Joškić zadnji dan radnog odnosa mora Poslodavcu vratiti prijenosno računalo marke Computer, serijskog broja CN 8888 u vlasništvu Poslodavca, koje mu je stavljeno na raspolaganje za vrijeme trajanja radnog odnosa.

Za Poslodavca
Direktor
Ilija Lijić

M.P.

Dostaviti:
1) Radniku Joško Joškić iz Slunja, Draškovićeva 30 neposrednim uručenjem _____, ili poštom s povratnicom.
potpis radnika i datum primitka
2) Računovodstvo i financije – ovdje.
3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
4) Arhiva – ovdje.

Primjer 67 – Obavijest o prestanku ugovora o radu – prestanak ugovora o radu po sili zakona radi navršenja 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža

BEBEA d.o.o. za trgovinu i usluge
Trg slobode 11a
Split

Jure Jurin
Riva 124
Split

Temeljem članka 112. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), trgovačko društvo BEBEA d.o.o. za poslovno savjetovanje, Split, Trg slobode 11a, zastupano po direktoru Mati Matić (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 112. st. 1. t. 4. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), dana 8. srpnja 2015. dostavlja sljedeću

OBAVIJEST
O PRESTANKU UGOVORA O RADU

I) Ovim putem Vas obavještavamo da Vam dana 31. srpnja 2015. prestaje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme 1. kolovoza 2000. za poslove internog revizora, jer ste navršili šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, čime su se stekli uvjeti za prestanak ugovora o radu sukladno čl. 112. st. 1. t. 4. Zakona o radu.
II) Radnik Jure Jurin u cijelosti je iskoristio razmjerni dio godišnjeg odmora za 2015. godinu.
III) Radnik Joško Joškić zadnji dan radnog odnosa mora Poslodavcu vratiti prijenosno računalo marke Labell, serijskog broja xc8888 u vlasništvu Poslodavca, koje mu je stavljeno na raspolaganje za vrijeme trajanja radnog odnosa.

Za Poslodavca
Direktor
Mate Matić

M.P.

Dostaviti:
1) Radniku Jure Jurin iz Splita, Riva 124, neposrednim uručenjem _____, ili poštom s povratnicom.
potpis radnika i datum primitka
2) Računovodstvo i financije – ovdje.
3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
4) Arhiva – ovdje.

Zahvaljujemo na vašem povjerenju!
Pretplatite se na časopis RAČUNOVODSTVO i POREZI u praksi

Primjer 68 – Sporazum o prestanku ugovora o radu

PLAVA DUBINA d.o.o. za turističke usluge, Šibenik, Velebitska 88c, zastupano po direktorici Antoniji Anić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

Ratko Ratkić iz Primoštena, Ulica plaže 3a, (u nastavku teksta: Radnik)

temeljem čl. 112. st. 1. t. 5. i čl. 113. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), dana 12. srpnja 2015. godine, sklapaju sljedeći

SPORAZUM
O PRESTANKU UGOVORA O RADU

Članak 1.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da su dana 4. srpnja 2006. godine, sklopile ugovor o radu na neodređeno vrijeme, temeljem kojeg je radnik zaposlen kod poslodavca na radnom mjestu financijskog savjetnika Uprave Poslodavca.

Članak 2.

Temeljem ovog Sporazuma o prestanku ugovora o radu (u nastavku teksta: Sporazum) Poslodavac i Radnik sporazumno utvrđuju da radni odnos radnika kod Poslodavca prestaje dana 31. srpnja 2015.

Radnik nema pravo na otkazni rok.

Članak 3.

Poslodavac i Radnik suglasno utvrđuju da je Radniku preostalo 12 (slovima: dvanaest) dana neiskorištenog godišnjeg odmora za 2015. godinu.

Naknadu za neiskorišteni godišnji odmor iz stavka 1. u iznosu od _____ (slovima: _____), Poslodavac će isplatiti Radniku zajedno sa zadnjom plaćom za mjesec srpanj 2015.

Članak 4.

Prije prestanka Ugovora o radu, Radnik se obvezuje vratiti Poslodavcu prijenosno računalo koje je koristio i službeni mobitel.

Poslodavac i Radnik suglasno utvrđuju kako Radnik nema u posjedu drugu opremu osim navedene u stavku 1. koja bi bila u vlasništvu Poslodavca.

Članak 5.

Sve eventualne sporove proizašle iz ovog Sporazuma, poslodavac i radnik nastojat će riješiti mirnim putem, a u suprotnom je nadležan stvarno nadležni sud u Šibeniku.

Članak 6.

Ovaj Sporazum sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka, od kojih svaka strana Sporazuma zadržava po 2 (slovima: dva) primjerka.

Za Poslodavca
Direktor
Antonija Anić
_____

Radnik
Ratko Ratkić
_____

M.P.

Primjer 69 – Sporazum o prestanku ugovora o radu radi odlaska u prijevremenu starosnu mirovinu

VELIKO PODUZEĆE d.d. za energetiku i transport, Rijeka, Fažanska 41a, zastupano po predsjedniku uprave Hrvoju Hrviću (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

BOŽIDAR BOŽIDAREV iz Rijeke, Poljička ulica 88c, (u nastavku teksta: Radnik)

temeljem čl. 112. st. 1. t. 5. i čl. 113. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), dana 19. lipnja 2015. godine, sklapaju sljedeći

SPORAZUM
O PRESTANKU UGOVORA O RADU

Članak 1.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da su dana 22. svibnja 1989. godine, sklopile ugovor o radu na neodređeno vrijeme, temeljem kojeg je radnik zaposlen kod Poslodavca na radnom mjestu Direktora marketinga.

Članak 2.

Ugovorne strane, nadalje, suglasno utvrđuju kako se ovaj Sporazum o prestanku ugovora o radu iz članka 1. ovog Sporazuma sklapa na prijedlog Radnika radi njegovog odlaska u prijevremenu starosnu mirovinu.

Članak 3.

Poslodavac i Radnik sporazumno utvrđuju da radni odnos radnika kod Poslodavca prestaje dana 31. srpnja 2015.

Radnik nema pravo na otkazni rok.

Članak 4.

Poslodavac i Radnik suglasno utvrđuju da će Radniku do dana prestanka ugovora o radu iz članka 3. stavka 1. ovog Sporazuma steći pravo na 14 (slovima: četrnaest) dana godišnjeg odmora za 2015. godinu, od čega je Radnik iskoristio 10 (slovima: deset) dana godišnjeg odmora za 2015. godinu, tako da mu je preostalo 4 neiskorištena dana godišnjeg odmora za 2015. godinu.

Neiskorišteni godišnji odmor iz stavka 1. u trajanju od 4 (slovima: četiri) dana, Radnik će, sukladno Odluci Poslodavca o korištenju godišnjeg odmora za 2015., koristiti u razdoblju od 21. srpnja 2015. do 24. srpnja 2015.

Članak 5.

Prije prestanka Ugovora o radu, Radnik se obvezuje vratiti Poslodavcu prijenosno računalo koje je koristio, službeni mobitel, službenu kreditnu karticu i ključeve službenog osobnog vozila.

Poslodavac i Radnik suglasno utvrđuju kako Radnik nema u posjedu drugu opremu osim navedene u stavku 1. koja bi bila u vlasništvu Poslodavca.

Članak 6.

Sve eventualne sporove proizašle iz ovog Sporazuma, poslodavac i radnik nastojat će riješiti mirnim putem, a u suprotnom je nadležan stvarno nadležni sud u Rijeci.

Članak 7.

Ovaj Sporazum sastavljen je u 4 (slovima: četiri) istovjetna primjerka, od kojih svaka strana Sporazuma zadržava po 2 (slovima: dva) primjerka.

Za Poslodavca
Predsjednik uprave
Hrvoje Hrvić
_____

Radnik
Božidar Božidarev
_____

M.P.

Primjer 70 – Odluka o redovitom poslovno uvjetovanom otkazu iz gospodarskih razloga s otpremninom

ABEBE d.o.o. za trgovinu, Krk, Velika obala 4c, OIB 88888888888, kojeg zastupa direktor Julijana Julić (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 115. st. 1. t. 1. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), dana 1. srpnja 2015. donosi sljedeću

ODLUKU
O REDOVITOM POSLOVNO UVJETOVANOM OTKAZU UGOVORA O RADU

1) Radnici Maši Mašenka (u nastavku teksta: Radnica), zaposlenoj na radnom mjestu komercijalista otkazuje se ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen 1. travnja 2013. zbog gospodarskih razloga.
2) Radnici iz točke 1. ove Odluke ugovor o radu prestaje istekom otkaznog roka od mjesec dana i dva tjedna, koji počinje teći danom dostave ove Odluke.
3) Za vrijeme otkaznog roka Radnica ima pravo uz naknadu plaće biti odsutna s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
4) Radnica je u cijelosti iskoristila pravo na razmjerni godišnji odmor za 2015. godinu.
5) Radnica ima pravo na otpremninu u iznosu od _____ kuna.

Obrazloženje

Temeljem ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, Radnica je kod Poslodavca obavljala poslove komercijalista. Uslijed poremećaja na tržištu došlo je do smanjenja potražnje za proizvodima koje prodaje Poslodavac pa tako i do smanjenja obujma posla kod Poslodavca te je prestala potreba za radom Radnice. Pri donošenju ove Odluke Poslodavac je vodio računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Obzirom na neprekidni rad Radnice kod Poslodavca u trajanju više od dvije godine, otkazni rok iznosi mjesec dana i dva tjedna. Radnici će biti dana mogućnost da za vrijeme trajanja otkaznog roka ima pravo 4 sata tjedno biti odsutan s rada radi traženja novog zaposlenja. Radnica je u cijelosti iskoristila pravo na razmjerni godišnji odmor za 2015.godinu. Radnica ima pravo na otpremninu iz Zakona o radu u utvrđenom iznosu koja dospijeva zadnji dan radnog odnosa. Sukladno svemu navedenom, odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Direktor
Julijana Julić
_____

M.P.

Dostaviti:
1) Radnici Maši Mašenka iz Malinske, Palmotićeva 8e neposrednim uručenjem _____, ili poštom s povratnicom. potpis radnika i datum primitka
2) Računovodstvo i financije – ovdje.
3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
4) Arhiva – ovdje.

Primjer 71 – Odluka o redovitom poslovno uvjetovanom otkazu iz organizacijskih razloga s otpremninom

DEDEDE d.d. za industriju Karlovac, Ulica cvijeća 22b, OIB 222222222222, kojeg zastupa direktor Miroslav Mirek (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 115. st. 1. t. 1 Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), dana 31. srpnja 2015. donosi sljedeću

ODLUKU
O REDOVITOM POSLOVNO UVJETOVANOM OTKAZU UGOVORA O RADU

1) Radniku Ive Ivin (u nastavku teksta: Radnik), zaposlenom na radnom mjestu tajnika otkazuje se ugovor o radu sklopljen 1. listopada 2011. zbog organizacijskih razloga.
2) Radniku iz točke 1. ove Odluke ugovor o radu prestaje istekom otkaznog roka od mjesec dana i dva tjedna, koji počinje teći danom dostave ove Odluke.
3) Za vrijeme otkaznog roka Radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
4) Radnik ima pravo na razmjerni godišnji odmor za 2015. godinu u trajanju od 8 dana, kojeg će koristiti za vrijeme trajanja otkaznog roka od 1. kolovoza 2015. do 12. kolovoza 2015.
5) Radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od _____ kuna.

Obrazloženje

Temeljem ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme, Radnik je kod Poslodavca obavljao je poslove tajnika. Odlukom Poslodavca od 16. ožujka 2015. izmijenjena je sistematizacija radnih mjesta kod Poslodavca, na način da je, između ostalog, radi racionalizacije poslovanja određeno kako će se poslovi tajnika ubuduće obavljati u buduće od strane pravnika u pravnoj i kadrovskoj službi. Kako Poslodavac zapošljava manje od dvadeset radnika, pri donošenju ove Odluke Poslodavac nije vodio računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Obzirom na neprekidni rad Radnika kod Poslodavca u trajanju više od dvije godine, otkazni rok iznosi mjesec dana i dva tjedna. Radnik ima pravo na razmjerni godišnji odmor za 2015. godinu sukladno Obavijesti o korištenju godišnjeg odmora koja mu je dostavljena u zakonskom roku te pravo na otpremninu iz Zakona o radu u utvrđenom iznosu koja dospijeva zadnji dan radnog odnosa. Sukladno svemu navedenom, odlučeno je kao u izreci.

Direktor
Miroslav Mirek

_____

M.P.

Dostaviti:
1) radniku Ive Ivin - neposrednim uručenjem _____, ili poštom s povratnicom.
potpis radnika i datum primitka
2) pravna i kadrovska služba – ovdje
3) financije i računovodstvo – ovdje
4) arhiva - ovdje.

Primjer 72 – Odluka o redovitom poslovno uvjetovanom otkazu iz gospodarskih razloga bez otpremnine

BEBEA d.o.o. za cestovni prijevoz, Rab, Viške bitke 89, OIB 44477744477, kojeg zastupa direktor Valerija Valeri (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 115. st. 1. t. 1 Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), dana 1. srpnja 2015. donosi sljedeću

ODLUKU
O REDOVITOM POSLOVNO UVJETOVANOM OTKAZU UGOVORA O RADU

1) Radniku Nevenu Nević (u nastavku teksta: Radnik), zaposlenom na radnom mjestu vozača otkazuje se ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen 1. travnja 2015. zbog gospodarskih razloga.
2) Radniku iz točke 1. ove Odluke ugovor o radu prestaje istekom otkaznog roka od dva tjedna, koji počinje teći danom dostave ove Odluke.
3) Za vrijeme otkaznog roka Radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
4) Radnik je u cijelosti iskoristio pravo na razmjerni godišnji odmor za 2015. godinu.
5) Radnik nema pravo na otpremninu.

Obrazloženje

Temeljem ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, Radnik je kod Poslodavca obavljao poslove vozača. Uslijed smanjenja obujma posla kod Poslodavca do kojeg je došlo radi poremećaja na tržištu i smanjenog broja narudžbi za prijevoz, a time i do smanjenih prihoda, Poslodavac je prisiljen racionalizirati broj zaposlenih te otkazati ugovor Radniku.

Obzirom na neprekidni rad Radnika kod Poslodavca u trajanju od tri mjeseca, otkazni rok iznosi dva tjedna. Radniku će biti dana mogućnost da za vrijeme trajanja otkaznog roka ima pravo 4 sata tjedno biti odsutan s rada radi traženja novog zaposlenja. Radnik je u cijelosti iskoristila pravo na razmjerni godišnji odmor za 2015.godinu. Radnik kod Poslodavca radi manje od dvije godine pa nije ostvario pravo na otpremninu iz Zakona o radu. Nastavno na navedeno, odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Direktor
Valerija Valeri

_____

M.P.

Dostaviti:
1) Radniku Nevenu Nević iz Raba, Jadranska 44a, neposrednim uručenjem _____, ili poštom s povratnicom.
potpis radnika i datum primitka
2) Računovodstvo i financije – ovdje.
3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
4) Arhiva – ovdje.

Primjer 73 – Odluka o redovitom osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu s otpremninom

DEDEDE d.o.o. za trgovinu, Rab, Planinska 8, OIB 23232323232, koju zastupa direktor Teo Teić (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 115. st. 1. t. 2. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), dana 8. srpnja 2015. donosi sljedeću

ODLUKU
O REDOVITOM OSOBNO UVJETOVANOM OTKAZU UGOVORA O RADU

1) Radniku Marinu Marić (u nastavku teksta: Radnik), zaposlenom na radnom mjestu prodavača, otkazuje se ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme 1. ožujka 2013., jer nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina i sposobnosti.
2) Radniku iz točke 1. ove Odluke ugovor o radu prestaje istekom otkaznog roka od mjesec dana i dva tjedna, koji počinje teći danom dostave ove Odluke.
3) Za vrijeme otkaznog roka Radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
4) Radnik ima pravo na razmjerni godišnji odmor za 2015. godinu u trajanju od 12 dana, kojeg će koristiti za vrijeme trajanja otkaznog roka od 9. srpnja 2015. do 24. srpnja 2015.
5) Radnik ima pravo na otpremninu u iznosu od _____ kuna.

Obrazloženje

Temeljem ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme, Radnik je kod Poslodavca obavljao poslove prodavača. Od zasnivanja radnog odnosa, Radnik je često boravio na bolovanju radi problema sa vidom. Sukladno liječničkoj dokumentaciji od 11. svibnja 2015. godine, koju je Radnik dostavio Poslodavcu, kod Radnika je kao posljedica bolesti nastupilo trajni neurološki poremećaj s tendencijom daljnjeg pogoršanja.

Iz liječničke dokumentacije proizlazi kako će se radi prirode njegove bolesti, povremena nesposobnost za rad Radnika pojavljivati i u buduće, svakog mjeseca te da Radnik više neće biti u mogućnosti obavljati poslove koje je do sada obavljao kod Poslodavca. Nadalje, iz liječničke dokumentacije proizlazi kako bolest Radnika nije posljedica ozljede na radu, ili profesionalne bolesti. Budući je Radnik jedini zaposlenik kod Poslodavca, ne postoji mogućnost da je u obavljanju njegovih poslova, za vrijeme bolovanja, povremeno zamjenjuje drugi radnik.

Također, obzirom na stupanj preostale radne sposobnosti, kod Poslodavca ne postoji mogućnost zapošljavanja Radnika na drugom radnom mjestu, ni da se uz dodatno obrazovanje, odno-

sno osposobljavanje Radnik zaposli na drugom radnom mjestu. Budući je Radnik neprekidno u radnom odnosu kod Poslodavca proveo dvije godine, četiri mjeseca i sedam dana, otkazni rok Radnika iznosi mjesec dana i dva tjedna.

Sukladno čl. 122. st. 5. Zakona, za vrijeme otkaznoga roka Radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja. Istekom otkaznog roka Radniku prestaje radni odnos kod Poslodavca. Radnik za 2015. godinu ima pravo na razmjerni godišnji odmor od dvanaest dana, koji će, sukladno ugovoru o radu i odluci Poslodavca, iskoristiti za vrijeme trajanja otkaznog roka.

Budući je Radnik kod Poslodavca neprekidno proveo na radu dulje od dvije godine, i nije kriv za otkaz ugovora o radu, ima pravo na otpremninu iz Zakona o radu, u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca. Slijedom navedenog, odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Direktor
Teo Teić

_____

M.P.

Dostaviti:

1) Radniku Marino Marić iz Raba, Planinska 8a, neposrednim uručenjem _____, ili poštom s povratnicom.
   potpis radnika i datum primitka
2) Računovodstvo i financije – ovdje.
3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
4) Arhiva – ovdje.

Primjer 74 – Odluka o redovitom osobno uvjetovanom otkazu ugovora o radu

BEBEA d.o.o. za ugostiteljstvo, Dubrovnik, Plavog neba 34b, OIB 66666669996, koje zastupa direktor Franjo Franjić (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 115. st. 1. t. 2. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), dana 8. srpnja 2015. donosi sljedeću

ODLUKU
O REDOVITOM OSOBNO UVJETOVANOM OTKAZU UGOVORA O RADU

1) Radniku Alanu Alanić (u nastavku teksta: Radnik), zaposlenom na radnom mjestu konobara, otkazuje se ugovor o radu sklopljen 1. ožujka 2014. na neodređeno vrijeme, jer nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina i sposobnosti.
2) Radniku iz točke 1. ove Odluke ugovor o radu prestaje istekom otkaznog roka od mjesec dana, koji počinje teći danom dostave ove Odluke.
3) Za vrijeme otkaznog roka Radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
4) Radnik ima pravo na razmjerni godišnji odmor za 2015. godinu u trajanju od 12 dana, kojeg će koristiti za vrijeme trajanja otkaznog roka od 13. srpnja 2015. do 28. srpnja 2018.
5) Radnik nema pravo na otpremninu.

Obrazloženje

Temeljem ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme, Radnik je kod Poslodavca obavljao poslove konobara. Od zasnivanja radnog odnosa, Radnik je iskazao nesigurnost u obavljanju svojih poslova. Njegov rad karakterizirala je nespretnost što je često rezultiralo materijalnim gubitkom za poslodavca (nehotice razbijene ispale čaše i šalice pri nošenju do stola gostiju i natrag u kuhinju).

Poslodavac je radi toga u tri navrata pisanom opomenom upozorio Radnika na nužnost usklađivanja svojeg ponašanja na radu sa očekivanim i uobičajenim ponašanjem radnika koji obavljaju poslove njegovog radnog mjesta. Zadnja takva opomena uručena je Radniku 1. srpnja 2015., nakon čega je i dalje svakog radnog dana Radnik nehotice pri nošenju razbijao čaše, šalice i tanjuriće, čemu su prigovarali i gosti ugostiteljskog objekta. Iz navedenog ponašanja Radnika proizlazi kako Radnik radi svojih trajnih osobina i sposobnosti nije u stanju obavljati poslove radnog mjesta konobara za koje je sklopio ugovor o radu s Poslodavcem.

Kod Poslodavca ne postoji mogućnost zapošljavanja Radnika na drugom radnom mjestu, ni da se uz dodatno obrazovanje, odnosno osposobljavanje Radnik zaposli na drugom radnom mjestu. Budući je Radnik neprekidno u radnom odnosu u Udruzi proveo godinu dana, tri mjeseca i sedam dana, otkazni rok Radnika iznosi mjesec dana. Sukladno čl. 122. st. 5. Zakona, za vrijeme otkaznoga roka Radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Istekom otkaznog roka Radniku prestaje radni odnos kod Poslodavca. Radnik za 2015. godinu ima pravo na razmjerni godišnji odmor od dvanaest dana, koji će, sukladno ugovoru o radu i odluci Poslodavca, iskoristiti za vrijeme trajanja otkaznog roka. Budući je Radnik kod Poslodavca neprekidno radio kraće od dvije godine, nema pravo na otpremninu iz Zakona o radu. Nastavno na sve navedeno, odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Za Poslodavca
Direktor
Franjo Franjić

_____

M.P.

Dostaviti:

1) Radniku Alanu Alanić iz Dubrovnika, Žuta ulica 29, neposrednim uručenjem _____, ili poštom s povratnicom.
   potpis radnika i datum primitka
2) Računovodstvo i financije – ovdje.
3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
4) Arhiva – ovdje.

Telefon za savjete
01/ 48 36 046 / 01/ 49 21 739
(isključivo putem PIN-a)
Ponedjeljkom i četvrtkom od 11.00 do 15.30 h,
utorkom, srijedom i petkom od 8.30 do 13.00 h.

Primjer 75 – Upozorenje na dužnost ispunjavanja obveza iz radnog odnosa

Temeljem čl. 119. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), trgovačko društvo CEDECE d.o.o. za trgovinu i usluge, Bjelovar, Horvatova 71a, OIB 88888888888, zastupano po direktoru Marini Marinić (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 29. lipnja 2015. godine daje sljedeće

UPOZORENJE
NA OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

1) Radnik Velimir Velimirić iz Rovišća, Plava ulica 9c (u nastavku teksta: Radnik) zaposlen na radnom mjestu trgovca

UPOZORAVA SE

- da je dana 22. lipnja 2015. godine počinio povredu obveza iz radnog odnosa drijemanjem na radnom mjestu za vrijeme radnog vremena.

Radnik je dužan uredno ispunjavati obveze iz radnog odnosa. U slučaju nastavka kršenja obveza iz radnog odnosa Radniku prijeti mogućnost otkaza ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja sukladno čl. 115. st. 1. t. 3. Zakona o radu.

Obrazloženje

Dana 22. lipnja 2015. godine Radnik je zaspao na radnom mjestu u tijeku radnog vremena o čemu su pisanim izjavama posvjedočili radnici Poslodavca Nika Nikić i Mirna Mirnić. Ovakvim postupkom Radnik je počinio povredu obveze iz radnog odnosa. Slijedom navedenog, sukladno čl. 119. Zakona o radu, Radniku je upućeno pisano upozorenje na dužnost ispunjavanja obveza iz radnog odnosa.

Za Poslodavca
Direktor
Marina Marinić

_____

M.P.

Dostaviti:
1) Radniku Velimir Velimirović iz Rovišća, Plava ulica 9c, neposrednim uručenjem _____, ili poštom s povratnicom. potpis radnika i datum primitka
2) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
3) Arhiva – ovdje.

Primjer 76 – Odluka o redovitom otkazu uvjetovanom skrivljenim ponašanjem radnika

BEBEBE d.o.o. za servis električnih uređaja, Sisak, Savska 21a, koje zastupa Direktorica Nataša Tašan (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. čl. 115. st. 1. t. 3. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), dana 15. srpnja 2015. godine donosi sljedeću

ODLUKU
O OTKAZU UGOVORA O RADU UVJETOVANOG SKRIVLJENIM PONAŠANJEM RADNIKA

1) Radniku Daliboru Bordala iz Siska, Uskočka 49, (u nastavku teksta: Radnik) zaposlenom na radnom mjestu alatničara otkazuje se ugovor o radu na neodređeno vrijeme, sklopljen 1. studenog 2014. radi kršenja obveza iz radnog odnosa uvjetovanog skrivljenim ponašanjem.
2) Radniku iz točke 1. ove Odluke ugovor o radu prestaje istekom otkaznog roka od tjedan dana, koji počinje teći od dana dostave ove Odluke Radniku.
3) Radnik nema pravo na otpremninu.
4) Radnik ima pravo na razmjerni godišnji odmor u trajanju od 14 (slovima: četrnaest) dana, za koji će mu biti isplaćena naknada u iznosu od 6.000,00 (slovima: šesttisuća) kuna.
5) Za vrijeme otkaznog roka Radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Obrazloženje

Temeljem ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme s Poslodavcem, Radnik je obavljao poslove alatničara. Dana 15. lipnja 2015., Radnik je pisanim putem prvi put upozoren na dužnost urednog ispunjavanja obveza iz radnog odnosa te na mogućnost otkaza ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja, u slučaju da nastavi s kršenjem obveza iz radnog odnosa, sve radi toga što je zaspao na radnom mjestu. Dana 29. lipnja 2015. godine Radnik je ponovno zaspao na radnom mjestu, a nakon što ga je Direktorica probudila, prema njoj se nepristojno ponašao, čemu su svjedočili radnici Milan Milanić i Tanja Tanjek, o čemu su dali pisanu izjavu.

Dana 15. srpnja 2015. Radnik je ponovno zatečen kako spava na radnom mjestu. Istog dana Radnik je pozvan na pisano iznošenje obrane povodom njegovog ponašanja, što je Radnik odbio. Slijedom svega navedenog odlučeno je kao u točki 1. ove Odluke. Trajanje i tijek otkaznog roka iz točke 2. ove Odluke utvrđeni su sukladno čl. 122. st. 1. i 3. Zakona o radu.

Radnik je zaposlen kod Poslodavca kraće od dvije godine i kriv je za otkaz pa nema pravo na otpremninu. Radnik nije koristio godišnji odmor za 2015., a kako ni nema uvjeta za njegovo korištenje tijekom otkaznog roka, odlučeno je kao u točki 4. ove Odluke. Sukladno čl. 122. st. 5. Radnik ima za vrijeme otkaznog roka pravo na odsustvo s rada od 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja. Slijedom svega navedenog odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Direktorica
Nataša Tašan

_____

M.P.

Dostaviti:
1) Radniku Daliboru Bordala iz Siska, Uskočka 49, neposrednim uručenjem _____, ili poštom s povratnicom.
potpis radnika i datum primitka
2) Računovodstvo i financije – ovdje.
3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
4) Arhiva – ovdje.

Primjer 77 – Odluka o otkazu (poslovno uvjetovani) s ponudom izmijenjenog ugovora

Temeljem čl. 123. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), Veljko Veljić, izvršni direktor trgovačkog društva ABEBE d.d. za energetiku, Primošten, Aleja ruža 515a (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 15. lipnja 2015. donosi sljedeću

ODLUKU
O OTKAZU S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA O RADU

1) Radnici Natalija Talijan iz Primoštena, Zagrebačka 211 (u nastavku teksta: Radnica), zaposlenoj na poslovima tajnice Direktora marketinga, otkazuje se Ugovor o radu na neodređeno vrijeme zaključen 01. listopada 2005. godine iz gospodarskih razloga.
2) Radnica ima pravo na otpremninu u iznosu od _____ (slovima: _____) kuna, sukladno obračunu koji se dostavlja uz ovu Odluku.
3) Radnici pripada pravo na razmjerni godišnji odmor za 2015. godinu, u trajanju od 16 dana, koje Radnica neće koristiti nego će joj biti isplaćena naknada za neiskorišteni godišnji odmor u iznosu od 12.000,00 (slovima: dvanaesttisuća) kuna, koja dospijeva s isplatom plaće za mjesec kolovoz 2015.
4) Radnica ima pravo na otkazni rok u trajanju od dva mjeseca, koji počinje teći danom dostave ove Odluke o otkazu.
5) Za vrijeme trajanja otkaznog roka Radnica ima pravo uz naknadu plaće biti odsutna s rada 4 sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
6) Ova Odluka o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu neće vrijediti u slučaju da Radnica u roku od 8 dana od dana njene dostave prihvati sklapanje prijedloga ugovora o radu sa istim sadržajem kao Ugovor o radu iz točke 1. ove Odluke zaključen 01. listopada 2005., osim u dijelu koji se odnosi na visinu plaće (vrstu posla i visinu plaće), koji se dostavlja istovremeno s ovom Odlukom.

Obrazloženje

Radnica je po struci tajnica, koja je kod Poslodavca obavlja administrativno-tajničke poslove za Direktora marketinga. Radi otežanog poslovanja uvjetovanog situacijom na tržištu i činjenicom da je proizvodnja Poslodavca bila usmjerena na stranu državu protiv koje se temeljem odluke Europske komisije provode gospodarske sankcije i zabranjuje izvoz proizvoda Poslodavca, Poslodavac je bio prisiljen racionalizirati poslovanje. Između ostalog, racionalizacija poslovanja provedena je unutarnjom reorganizacijom i prijedlogom radnicima za izmjenu ugovora o radu radi smanjenja plaće.

Tako je radi racionalizacije poslovanja, Poslodavac objedinio administrativno-tajničku službu pa je smanjena potreba za istim brojem tajnica članova uprave u odnosu na njihov broj prije provedbe racionalizacije poslovanja. Poslodavac je ipak svim tajnicama pisanim pozivom ponudio smanjenje plaće, kako ne bi bio prisiljen otkazivati ugovore o radu, što je, međutim, Radnica u pisanom obliku odbila. Time je prestala potreba za radom Radnice, budući sada administrativno-tajničke poslove uprave, umjesto četiri tajnice, obavljaju tri.

O namjeravanom otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu Poslodavac se savjetovao s radničkim vijećem, koje nije imalo primjedbi na Odluku Poslodavca o poslovno uvjetovanom otkazu Radnici. Pri odlučivanju o otkazu poslodavac je vodio računa o osobi Radnice, njenim godinama života, te obiteljskoj situaciji prema kojoj Radnica ima zaposlenog supruga i jedno dijete. U slučaju da Radnica odbije ponudu poslodavca za sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, na snagu stupaju pravne posljedice predmetne Odluke o otkazu, na način da će se Radnici isplatiti naknada za neiskorišteni razmjerni godišnji odmor.

Otkazni rok Radnici temelji se na izračunu njenog radnog staža kod Poslodavca i odredbi članka 122. Zakona o radu o otkaznim rokovima. Ova Odluka neće vrijediti ukoliko Radnica u roku od 8 dana od dana dostave ovog otkaza prihvati sklapanje izmijenjenog ugovora o radu koji se dostavlja u prilogu. Ponuda za sklapanje izmijenjenog ugovora vrijedi 8 dana, a istekom tog roka ponuda prestaje, te nastupaju učinci otkaza.

ABEBE d.d.
Izvršni direktor
Veljko Veljić

_____

M.P.

Uputa o pravnom lijeku:

Protiv ove Odluke Radnica može Poslodavcu podnijeti zahtjev za zaštitu prava u roku od petnaest dana od dana od dostave ove Odluke.

Prilog:
1) Obračun otpremnine.
2) Odluka o korištenju godišnjeg odmora.
3) Ponuda izmijenjenog ugovora o radu.

Dostaviti:
1) Nataliji Talijan, Primošten, Zagrebačka 211, - neposrednim uručenjem _____, ili poštom s povratnicom; potpis radnika i datum primitka
2) pravna i kadrovska služba – ovdje;
3) financije i računovodstvo – ovdje;
4) Radničko vijeće – ovdje;
5) arhiva - ovdje.

www.racunovodstvo-porezi.hr

Primjer 78 – Odluka o otkazu (osobno uvjetovani) s ponudom izmijenjenog ugovora

Temeljem čl. 123. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), Dario Darić, direktor trgovačkog društva BEBEA d.o.o. za poslovno savjetovanje, Križevci, Ulica slavnih 2b (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 1. srpnja 2015. donosi sljedeću

ODLUKU
O OTKAZU S PONUDOM IZMIJENJENOG UGOVORA O RADU

1) Radniku Berislavu Berislavić iz Križevaca, Ulica ruža 45a (u nastavku teksta: Radnik), zaposlenom na radnom mjestu vozača, otkazuje se Ugovor o radu na neodređeno vrijeme zaključen 1. travnja 2015. godine, jer nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina i sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz).
2) Radniku pripada pravo na razmjerni godišnji odmor za 2015. godinu, u trajanju od 8 dana koji je u cijelosti iskoristio.
3) Radnik ima pravo na otkazni rok u trajanju od dva tjedna, koji počinje teći danom dostave ove Odluke o otkazu.
4) Za vrijeme trajanja otkaznog roka Radnik je oslobođen obveze dolaska na posao, a zadržava sva prava iz radnog odnosa kao da je prisutan na radu.
5) Radnik nema pravo na otpremninu.
6) Ova Odluka o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu neće vrijediti u slučaju da Radnik u roku od 8 dana od dana njene dostave prihvati sklapanje prijedloga ugovora o radu koji se dostavlja istovremeno s ovom Odlukom.

Obrazloženje

Radnik je po struci vozač, koji je kod Poslodavca zaposlen na poslovima vozača direktora Poslodavca. Kod Radnika je, međutim, kao posljedica bolesti došlo do oštećenja vida radi čega više nije u mogućnosti obavljati poslove za koje je s Poslodavcem sklopio ugovor o radu. Oštećenje vida Radnika, pri tome, nije posljedica profesionalnog oboljenja.

O namjeravanom otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora o radu Poslodavac se savjetovao s radničkim vijećem. Pri odlučivanju o otkazu Poslodavac je vodio računa o osobi Radnika te činjenici da je Radnik star 55 godina, da ima zaposlenu suprugu i troje djece. Radniku pripada pravo na razmjerni godišnji odmor za 2015. godinu za četiri mjeseca rada koji je u cijelosti iskoristio.

Radnik ima pravo na otkazni rok od dva tjedna, sukladno odredbama Zakona o radu. Poslodavac je odlučio kako Radnik ne mora za vrijeme otkaznog roka dolaziti na posao, a zadržava sva prava kao je prisutan na radu. Obzirom da Radnik radi manje od dvije godine kod Poslodavca, nema pravo na otpremninu.

Kako Radnik odlično govori engleski jezik, a Poslodavac ima potrebu za prevoditeljem engleskog jezika radi sklapanja ugovora o poslovnom savjetovanju s engleskim partnerom, spreman je Radniku ponuditi novi ugovor o radu za druge poslove u odnosu na one koje je obavljao, kod kojih zdravstveno stanje Radnika ne predstavlja prepreku. Sukladno navedenom, Poslodavac Radniku istovremeno sa dostavljanjem ove Odluke o osobno uvjetovanom otkazu, dostavlja i prijedlog izmijenjenog ugovora o radu sa prijedlogom izmjene naziva radnog mjesta i opisa poslova. U slučaju da Radnik odbije ponudu Poslodavca za sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, na snagu stupaju pravne posljedice predmetne Odluke o otkazu i započinje teći otkazni rok za vrijeme kojeg Radnik neće dolaziti na rad.

Ova Odluka neće vrijediti ukoliko Radnik u roku od 8 (slovima: osam) dana od dana dostave ovog otkaza prihvati sklapanje izmijenjenog ugovora o radu koji se dostavlja u prilogu. Ponuda za sklapanje izmijenjenog ugovora vrijedi 8 dana, a istekom tog roka ponuda prestaje, te nastupaju učinci otkaza.

BEBEA d.o.o.
Direktor
Dario Darić

_____

M.P.

Uputa o pravnom lijeku:

Protiv ove Odluke Radnik može Poslodavcu podnijeti zahtjev za zaštitu prava u roku od petnaest dana od dana od dostave ove Odluke.

Prilog:
1) Ponuda izmijenjenog ugovora o radu.

Dostaviti:
1) radniku Berislavu Berislavić iz Križevaca, Ulica ruža 45a - neposrednim uručenjem _____, ili poštom s povratnicom; (potpis radnika i datum primitka)
2) pravna i kadrovska služba – ovdje;
3) financije i računovodstvo – ovdje;
4) arhiva - ovdje.

Primjer 79 – Odluka o otkazu ugovora o radu radi neuspjeha radnika na probnom radu

CEDECE d.o.o. za ugostiteljstvo, Zagreb, Plavi trg 4a, koje zastupa direktor Siniša Sinić (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 53. st. 3. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), dana 22. lipnja 2015. godine donosi sljedeću

ODLUKU
O OTKAZU UGOVORA O RADU RADI NEUSPJEHA RADNIKA NA PROBNOM RADU

1) Radniku Krešimiru Kreše (u nastavku teksta: Radnik), zaposlenom na radnom mjestu konobara otkazuje se ugovor o radu na neodređeno vrijeme sklopljen 1. lipnja 2015. godine radi neuspjeha na probnom radu.
2) Radniku iz točke 1. ove Odluke ugovor o radu prestaje istekom otkaznog roka od sedam dana, koji počinje teći od dana dostave ove Odluke.
3) Radnik nema pravo na otpremninu.
4) Radnik je u cijelosti iskoristio pravo na razmjerni godišnji odmor za 2015. godinu.

Obrazloženje

Temeljem ugovora o radu sklopljenog na neodređeno vrijeme s Poslodavcem, Radnik je obavljao poslove konobara. Sukladno čl. 4. Ugovora o radu Poslodavac i Radnik ugovorili su probni rad u trajanju od tri mjeseca, računajući od dana sklapanja ugovora o radu, odnosno od 1. lipnja 2015. godine. Poslodavac je dana 8. lipnja 2015., 15. lipnja 2015. i 16. lipnja 2015 pisanim putem od strane neposrednog rukovoditelja obaviješten od nezadovoljavajućem zalaganju na radu i nekvalitetnom obavljanju rada, čime su ispunjeni uvjeti iz čl. 53. st. 3. Zakona za donošenje odluke o otkazu radi neuspjeha Radnika na probnom radu.

Sukladno odredbi čl. 53. st. 5. Zakona, Radnik ima pravo na otkazni rok u trajanju od sedam dana koji počinje teći danom dostave ovog otkaza. Radnik nema pravo na otpremninu, jer nisu ispunjeni uvjeti za otpremninu predviđeni Zakonom o radu. Radnik sukladno ugovoru o radu ima pravo na godišnji odmor od 24 dana, pri čemu je do donošenja odluke o otkazu iskoristio pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora kojeg je u cijelosti iskoristio. Obzirom na sve navedeno odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Za Poslodavca:
Direktor
Siniša Sinić

_____

Uputa o zaštiti prava40:

Radnik može Poslodavcu podnijeti zahtjev za zaštitu prava u roku od petnaest dana od dana dostave otkaza.

Dostaviti:
1) Radniku Krešimiru Kreše iz Zagreba, Plavi trg 4a, neposrednim uručenjem _____, ili poštom s povratnicom. potpis radnika i datum primitka
2) Računovodstvo i financije – ovdje.
3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
4) Arhiva – ovdje.

Primjer 80 – Odluka o otkazu ugovora o radu radi otvaranja stečajnog postupka poslodavca[40]

GEHAGE d.o.o. za trgovinu i usluge, Gospić, Velebitska ulica 56, OIB 77777777777, koje zastupa direktor Petar Petrić (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 191. st. 2. Stečajnog zakona (Nar. nov., br. 71/15) dana 22. lipnja 2015. godine donosi sljedeću

ODLUKU
O OTKAZU UGOVORA O RADU

1) Radniku Valentinu Valentiniću iz Gospića, Ulica slobode 5 (u nastavku teksta: Radnik), zaposlenom na radnom mjestu higijeničara otkazuje se ugovor o radu na neodređeno vrijeme sklopljen dana 1. ožujka 2015., radi otvaranja stečajnog postupka nad Poslodavcem.
2) Radniku iz točke 1. ove Odluke ugovor o radu prestaje istekom otkaznog roka od trideset dana, koji počinje teći od dana dostave ove Odluke.
3) Radnik nema pravo na otpremninu.
4) Radnik je u cijelosti iskoristio pravo na razmjerni godišnji odmor za 2015. godinu.

Obrazloženje

Rješenjem Trgovačkog suda u Zagrebu, br. St-133/15-10 dana 20. lipnja 2015. otvoren je stečajni postupak nad Poslodavcem. Sukladno čl. 191. st. 2. Stečajnog zakona, otvaranje stečaja poseban je opravdani razlog za otkaz ugovora o radu. Nakon otvaranja stečajnoga postupka stečajni upravitelj u ime dužnika poslodavca i radnik mogu otkazati ugovor o radu, bez obzira na ugovoreno trajanje ugovora i bez obzira na zakonske ili ugovorene odredbe o zaštiti radnika. Otkazni rok iznosi mjesec dana, ako zakonom nije određen kraći rok.

Radnik je kod Poslodavca radio manje od dvije godine i ne ispunjava uvjete za otpremninu iz Zakona o radu. Radnik je za 2015. ostvario pravo na osam dana godišnjeg odmora, koje je u cijelosti iskoristio tijekom mjeseca lipnja, za vrijeme trajanja radnog odnosa. Sukladno svemu navedenom, odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Direktor
Petar Petrić

_____

m.p.

Uputa o zaštiti prava:

Radnik može Poslodavcu podnijeti zahtjev za zaštitu prava u roku od petnaest dana od dana dostave otkaza.

Dostaviti:
1) Radniku Valentinu Valentiniću iz Gospića, Ulica slobode 5, neposrednim uručenjem _____, ili poštom s povratnicom. potpis radnika i datum primitka
2) Računovodstvo i financije – ovdje.
3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
4) Arhiva – ovdje.

40 Zakonitost otkaza ne ovisi o tome sadrži li uputu o pravnom lijeku.

Primjer 81 – Redoviti otkaz radnika

Pero Perić
Zagrebačka 77
Rijeka

BEBEBE d.o.o.
Splitska 7
Rijeka

Rijeka, 28. srpanj 2015.

Predmet:
obavijest o redovitom otkazu ugovora o radu

Poštovani,

Ovim putem Vas obavještavam da s danom 10. kolovozom kao zadnjim danom radnog odnosa, otkazujem ugovor o radu na neodređeno vrijeme koji sklopili dana 1. veljače 2015. za poslove komercijaliste.

Molim Vas da mi u međuvremenu omogućite korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora za 2015., ili u suprotnom utvrdite obračun naknade za neiskorišteni godišnji odmor za 2015.

Zahvaljujem na dosadašnjoj suradnji.

S poštovanjem,

Pero Perić

_____

Primjer 82 – Obavijest radničkom vijeću o namjeravanoj odluci o otkazu

OPEOPE d.o.o. za proizvodnju namještaja
Uprava
OIB 77777777777
Šumska ulica 8
Vrbovsko

OPEOPE d.o.o. za proizvodnju namještaja
Radničko vijeće
OIB 77777777777
Šumska ulica 8
Vrbovsko

Vrbovsko, 2. lipanj 2015.

Predmet: obavijest radničkom vijeću o namjeravanoj odluci o otkazu

Poštovani,

temeljem članka 150. stavka 1. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14) obavještavamo Vas o našoj namjeri da donesemo odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu za radnicu Katicu Katek, zaposlenu u našem trgovačkom društvu OPEOPE d.o.o. Vrbovsko (u nastavku teksta: Poslodavac) temeljem ugovora o radu na neodređeno vrijeme od 1. kolovoza 2010. godine, na radnom mjestu blagajnice.

Utvrđeno je da je radnica Katica Katek dana 28. svibnja ove godine počinila osobito tešku povredu obveze iz ugovora o radu na način da je protupravno iz blagajne Poslodavca otuđila iznos od 4.300,00 (slovima: četiritisućetristo) kuna, što je utvrđeno policijskim izvidom i zapisnikom temeljem video-snimke kamerom u prostoriji u kojoj se blagajna nalazi, a koja je prostorija bilo vidljivo označena kao prostor koji se iz sigurnosnih razloga snima.

Istog dana je formirana stručna komisija koja je uvidom poslovanje blagajne nesumnjivo utvrdila da iz blagajne nedostaje upravo gore navedenih iznos. Makar se radi o osobito teškoj povredi obveze iz ugovora o radu, Poslodavac je radnici Katici Katek dana 30. svibnja ove godine omogućio iznošenje obrane, što je radnica učinila pisanim putem, negirajući, usprkos svih navedenih dokaza da bi počinila navedeno djelo.

Obzirom na sve navedeno, da se u konkretnom slučaju radi o osobito teškoj povredi obveze iz ugovora o radu radi koje, uz uvažavanje svih okolnosti, nastavak radnog odnosa radnice kod Poslodavca više nije moguć, jer je Poslodavac ovakvim ponašanjem radnice u potpunosti izgubio povjerenje u radnicu, predlaže se donošenje odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu radnice Katice Katek. Pozivamo Vas da se u najkraćem roku očitujete o predloženoj odluci.

S poštovanjem,

Direktor
Željko Željan

_____

M.P.

Prilog:
1) Zapisnik komisije Poslodavca;
2) Zapisnik MUP PU Gospić;
3) Pisana obrana radnice Katice Katek;
4) Video zapis od 28. svibnja 2015. godine.

Dostaviti:
1) Radničko vijeće – ovdje.
2) Ured direktora – ovdje.
3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
4) Arhiva – ovdje.
5) Radnici Katici Katek iz Vrbovskog, Sv. Ane 3, neposrednim uručenjem _____, ili poštom s povratnicom. potpis radnika i datum primitka

Telefon za savjete
01/ 48 36 046 / 01/ 49 21 739
(isključivo putem PIN-a)
Ponedjeljkom i četvrtkom od 11.00 do 15.30 h,
utorkom, srijedom i petkom od 8.30 do 13.00 h.

Primjer 83 – Očitovanje radničkog vijeća na odluku o otkazu

ABEBE d.o.o. za trgovinu
Radničko vijeće
OIB:34587656565
Zagrebačka 99c
Rijeka

ABEBE d.o.o. za trgovinu
n/r direktora gosp. Pere Perić
OIB:34587656565
Zagrebačka 99c
Rijeka

Rijeka, 15. srpanj 2015.

Predmet: izjava o suglasnosti na odluku o otkazu povjereniku radnika za zaštitu na radu Ivanu Ivin

Poštovani gosp. direktore,

dana 10. srpnja 2015. dopisom ste nas obavijestili o namjeri donošenja odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu za radnika Ivan Ivin, izabranog na mjesto povjerenika zaštite na radu trgovačkog društva ABEBE d.o.o. Rijeka (dalje u tekstu: Poslodavac), radi neopravdanog izostanka s rada u razdoblju od 5 radnih dana. U istom dopisu zatražili ste suglasnost Radničkog vijeća Poslodavca na navedenu odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu radniku Ivanu Ivin, sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu.

Na sjednici Radničkog vijeća Poslodavca održanoj 14. srpnja 2015., odlučeno je da Radničko vijeće Poslodavca daje suglasnost na odluku Poslodavca o izvanrednom otkazu ugovora o radu za radnika Ivana Ivina, povjerenika radnika za zaštitu na radu kod Poslodavca.

Za Radničko vijeće

Predsjednik
Ratko Radić

M.P.

Primjer 84 – Poziv radniku na iznošenje obrane

DECEDE d.o.o. za trgovinu, Pula, Ulica slobode 9, OIB 11111111113, koje zastupa direktor Valter Valterić (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 119. st. 2. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), dana 1. kolovoza 2015. donosi sljedeći

POZIV NA OBRANU

I) Radniku Antonu Antoniću iz Pule, Ribarska 77 (u nastavku teksta: Radnik), zaposlenom kod Poslodavca na radnom mjestu portira, upućuje se poziv na obranu povodom teške povrede obveze iz ugovora o radu.

II) Dana 31. srpnja 2015. od strane poslovođe Poslodavca Milana Milanića uočeno je kako Radnik spava na radnom mjestu, što predstavlja osobito tešku povredu obveze iz ugovora o radu.

III) Radi potpunog utvrđivanja činjenica, pozivamo Vas da najkasnije u roku od tri dana od dana zaprimanja ovog Poziva, sukladno čl. 119. st. 2. Zakona o radu, iznesete svoju obranu pred Poslodavcem, bilo u pisanom obliku, bilo usmeno na zapisnik pred komisijom od dva člana koju imenuje Poslodavac.

IV) Poslodavac može donijeti odluku o otkazu Vašeg ugovora o radu i bez iskazane obrane.

Za Poslodavca

Direktor
Valter Valterić

M.P.

Dostaviti:
1) radniku Antonu Antoniću iz Pule, Ribarska 77 - neposrednim uručenjem _____, ili poštom s povratnicom. potpis radnika i datum primitka
2) pravna i kadrovska služba – ovdje
3) financije i računovodstvo – ovdje
4) arhiva - ovdje.

Primjer 85 – Odluka o privremenom udaljenju radnika s posla do okončanja sudskog spora oko utvrđivanja zakonitosti izvanrednog otkaza

BEBEA d.o.o. za proizvodnju tekstila, Lepoglava, Nova ulica 21, OIB 33333333333, koje zastupa direktor Valter Valterić (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 119. st. 2. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), dana 1. kolovoza 2015. donosi sljedeću

ODLUKU
O PRIVREMENOM UDALJENJU RADNIKA S POSLA

I) Radniku Goranu Goriću iz Lepoglave, Zlatarska 8a (u nastavku teksta: Radnik), zaposlenom kod Poslodavca na radnom mjestu portira, izriče se mjera privremenog udaljenja s radnog mjesta do okončanja sudskog spora o dopuštenosti izvanrednog otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini od 7.000,00 (slovima: sedamtisuća) kuna.

II) Ova Odluka objavit će se na oglasnoj ploči Poslodavca, stupa na snagu odmah, a primjenjuje se protekom roka od 8 (slovima: osam) dana od dana objave na oglasnoj ploči.

III) Ova Odluka primjenjivat će se do opoziva.

Obrazloženje

Dana 10. lipnja 2015., Poslodavac je donio odluku o izvanrednom otkazu Radniku radi osobito teške povrede obveze iz ugovora o radu koju je počinio spavanjem na radnom mjestu čuvara, pri

čemu je izvršena provala u prostorije Poslodavca, otuđen znatan iznos novca, a prostorije sjedišta Poslodavca zapaljene i uništene. U postupku otkazivanja ugovora o radu Radnika, Poslodavac je Radniku ponudio iznošenje obrane što je Radnik odbio. Također, Poslodavac je izvijestio Radničko vijeće o namjeri donošenja odluke o izvanrednom otkazu, čemu se Radničko vijeće protivilo.

Nakon donošenja odluke o izvanrednom otkazu Radniku, isti je pokrenuo protiv Poslodavca sudski spor u kojem osporava dopuštenost odluke Poslodavca o izvnarednom otkazu i traži od Poslodavca da ga zadrži na radu. Obzirom na navedeno, Poslodavac je sukladno čl. 150. st. 9. Zakona o radu bio dužan Radnika vratiti na rad u roku od osam dana od dana obavijesti i dokaza o podnošenju tužbe i zadržati ga na radu do okončana sudskog spora. Obzirom na navedeno, Poslodavac se, sukladno čl. 150. st. 10. Zakona o radu, odlučio Radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza.

Poslodavac je temeljem navedene zakonske odredbe obvezan za vrijeme privremenog udaljenja Radnika s posla, Radniku isplaćivati mjesečnu naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene Radniku u prethodna tri mjeseca. Nastavno na sve navedeno, Poslodavac je odlučio kao u izreci Odluke.

Za Poslodavca

Direktor
Valter Valterić

_____

M.P.

Dostaviti:
1) Radniku Goranu Goriću iz Lepoglave, Zlatarska 8a, neposrednim uručenjem _____, ili poštom s povratnicom.
   potpis radnika i datum primitka
2) Računovodstvo i financije – ovdje.
3) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
4) Arhiva – ovdje.

Objavljeno na oglasnoj ploči dana _____.
Odluka stupila na snagu dana _____.

Primjer 86 – Odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu

ABEBE d.o.o. za poslovno savjetovanje, Vinkovci, Zelena ulica 55d, OIB 99999999999, koje zastupa Direktorica Sanja Sanjeki (u nastavku teksta: Poslodavac), sukladno čl. 116. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14; u nastavku teksta: Zakon) dana 15. srpnja 2015. godine donosi sljedeću

ODLUKU
IZVANREDNOM OTKAZU UGOVORA O RADU

1) Radnici Veri Verić iz Vinkovaca, Mala ulica 101d, (u nastavku teksta: Radnik) zaposlenoj na radnom mjestu savjetnika, izvanredno se otkazuje ugovor o radu sklopljen 1. siječnja 2015. zbog osobito teške povrede obveze iz ugovora o radu.
2) Radnici prestaje ugovor o radu danom dostave ove Odluke o izvanrednom otkazu.
3) Radnica nema pravo na otkazni rok.
4) Radnica nema pravo na otpremninu.
5) Neiskorišteni razmjerni dio godišnjeg odmora za 2015. godinu u trajanju od 14 (slovima: četrnaest) dana Radnici će biti plaćen sukladno čl. 82. Zakona, pri čemu naknada za neiskorišteni godišnji odmor iznosi 4.500,00 (slovima: četiritisućepetsto) kuna, koja dospijeva s isplatom plaće za mjesec kolovoz 2015.

Obrazloženje

Temeljem ugovora o radu sklopljenog između Poslodavca i Radnice na neodređeno vrijeme dana 1. siječnja 2015., Radnica je obavljala poslove savjetnika. Dana 14. srpnja 2015. Radnica se verbalno sukobila sa Direktoricom Poslodavca, vrijeđajući je na osobito grub način te je fizički napala prouzročivši joj ozljedu arkade i lom nosa. Na žalost, Radnica se i prije sukobljavala sa radnicima Poslodavca. Tako se dana 29. lipnja, Radnica prethodno verbalno sukobila s Direktoricom Poslodavca, vrijeđajući je pri tome na račun njenog invaliditeta.

Radnici je Poslodavac dana 29. lipnja 2015. omogućio iznošenje obrane, što je Radnica i učinila izjavom u pisanom obliku preslik koje se nalazi u prilogu ove Odluke, kojom je priznala sve činjenice, ističući kako se slično više neće ponoviti. Vodeći računa o teškom socijalnom stanju Radnice, Poslodavac je unatoč težini povrede obveze iz ugovora o radu, odlučio s Radnicom nastaviti s izvršavanjem ugovora o radu. Međutim, dana 14. srpnja 2015. cijela se situacija s vrijeđanjem Direktorice Poslodavca od strane Radnice nažalost ponovila.

Slijedom svega navedenog, obzirom da je Radnica počinila osobito tešku povredu obveze iz ugovora o radu, nastavak radnog odnosa Radnice kod Poslodavca više nije moguć te je odlučeno kao u izreci ove Odluke. Sukladno zakonskim odredbama, obzirom da radni odnos Radnice prestaje izvanrednim otkazom, Radnica nema pravo na otkazni rok, niti na otpremninu. Radnica nije kod Poslodavca koristila godišnji odmor za 2015. pa će joj neiskorišteni razmjerni dio godišnjeg odmora za 2015. godinu biti plaćen sukladno Zakonu o radu.

Direktorica
Sanja Sanjeki

_____

M.P.

Uputa o pravnom lijeku:

Protiv ove Odluke Radnik može podnijeti Poslodavcu zahtjev radi zaštite svojih prava u roku od petnaest dana od dana dostave ove Odluke.

Prilog:
1) Pisana obrana Radnice od 29. lipnja 2015.

Dostaviti:
1) radnici Veri Verić iz Vinkovaca, Mala ulica 101d - neposrednim uručenjem _____, ili poštom s povratnicom; potpis radnika i datum primitka
2) pravna i kadrovska služba – ovdje;
3) financije i računovodstvo – ovdje;
4) arhiva - ovdje.

Primjer 87 – Izvanredni otkaz radnika

Maja Majić
Berislavićeva 23
Dubrovnik

BRZA PLOVIDBA d.o.o.
n/r direktora gosp. Stipana Stipića
Velike stube 1
Rijeka

Rijeka, 15. srpnja 2015.

Predmet: izvanredni otkaz ugovora o radu

Poštovani,

Temeljem odredbe članka 116. stavka 1. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), izvanredno otkazujem ugovor o radu na određeno vrijeme koji je sklopljen dana 2. svibnja 2015. za poslove radnog mjesta pomoćne radnice u kuhinji, radi osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa do koje je došlo radi uzastopnog uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.

Kako Vam je poznato, u nekoliko navrata sam prijavila slučajeve uznemiravanja i spolnog uznemiravanja od strane radnika N. N. sukladno članku 130. Zakona, o čemu je obaviješten i sindikat. Sukladno članku 134. stavku 4. Zakona o radu, budući mi sa strane poslodavca nije pružena odgovarajuća zaštita, bila sam prisiljena zatražiti zaštitu kod Općinskog suda u Rijeci koji je donio Presudu br. _____, koja je postala pravomoćna dana 1. srpnja 2015. godine i kojom je poslodavcu, između ostalog, naloženo premještanje radnika N. N. u drugi odjel kako bi se onemogućilo moje daljnje uznemiravanje i spolno uznemiravanje od strane istog radnika. Međutim, do današnjeg dana poslodavac nije postupio po navedenoj sudskoj presudi, što ima za posljedicu moje daljnje uzastopno uznemiravanje i spolno uznemiravanje od strane ranika N. N., a posljednje se dogodilo dana 10. srpnja 2015. godine.

Istog dana sam poslodavcu podnijela novu prijavu o uznemiravanju. Radi težine tog zadnjeg uznemiravanja bila sam prisiljena obratiti se nadležnom liječniku te se od tada svakodnevno liječim u medicinskoj ustanovi. Kako od navedenog datuma do danas niste poduzeli nikakve korake ni povodom tog zadnjeg uznemiravanja prisiljena sam otkazati ugovor o radu.

Obzirom da ovakvo Vaše postupanje predstavlja osobito tešku povredu obveze iz ugovora o radu, odnosno povredu Vaše obveze da mi osigurate siguran rad i normalne uvjete rada te budući da niste postupili po pravomoćnoj presudi Općinskog suda u Rijeci, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, obzirom na težinu povrede nastavak mog radnog odnosa kod poslodavca više nije moguć. Nastavno svemu navedenom, izvanredno otkazujem ugovor o radu na (ne)određeno vrijeme koji je sklopljen dana 2. svibnja 2015. za poslove radnog mjesta pomoćne radnice u kuhinji, bez obveze poštivanja otkaznog roka, s time da ugovor o radu prestaje danom dostave ovog izvanrednog otkaza.

S poštovanjem,
Maja Majić

_____

Primjer 88 – Zahtjev za zaštitu prava

Andrej Andrijić
Savska 8
Ogulin

TVORNICA METALA d.o.o.
n/r direktora
Veliki trg 9
Ogulin

Ogulin, 22. srpanj 2015.

Predmet: zahtjev za zaštitu prava radnika

Poštovani,

dana 16. srpnja 2015. dostavljena mi je odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu radi neopravdanog izostanka s posla dana 15. srpnja 2015. Odluka je u cijelosti pogrešna i neosnovana. Naime, dana 15. srpnja 2015. probudio sam se sa visokom temperaturom i pokušao kontaktirati poslodavca telefonom i obavijestiti ga kako sam bolestan i ne mogu doći na posao.

Međutim, telefonske linije poslodavca bile su zauzete te se nisam uspio javiti. Sljedećeg dana, 16. srpnja 2015. posjetio sam nadležnog liječnika koji je utvrdio da sam bolestan i da imam gripu, te mi je izdao potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad sa očekivanim trajanjem bolovanja od 10 dana. Kada sam se vratio kući, dostavljena mi je putem kurirske poštanske službe odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu radi neopravdanog izostanka s posla 15. srpnja 2015.

Sljedećeg dana, 17. srpnja 2015. Dostavio sam potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad poslodavcu te ga zamolio da poništi odluku o otkazu, što je poslodavac odbio. Obzirom na sve navedeno, molim Vas da uvažite ovaj zahtjev za zaštitu prava i poništite odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu koji mi je uručen radi navodno neopravdanog izostanka s posla na dan 15. srpnja 2015., makar posjedujem potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad za taj dan, koja je dostavljena i poslodavcu.

S poštovanjem,

Andrej Andrijić

_____

Primjer 89 – Odluka poslodavca po zahtjevu za zaštitu prava radnika

Temeljem članka 131. stavka 2. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), Drago Dragić direktor trgovačkog društva Tvornica metala d.o.o. Ogulin, Veliki trg 9, OIB 22222222222 (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 24. srpnja 2015. godine donosi sljedeću

ODLUKU

I) Usvaja se zahtjev za zaštitu prava podnesen Poslodavcu od strane radnika Andrej Andrijić dana 22. srpnja 2015. godine.

II) Poništava se Odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu radnika Andrej Andrijić od 15. srpnja 2015. i poziva se radnik Andrej Andrijić da se po prestanku privremene nesposobnosti za rad, vrati na posao.
III) Ova Odluka stupa na snagu i primjenjuje se danom donošenja.

Obrazloženje

Dana 16. srpnja 2015. radniku Andrej Andrijić uručena je odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu radi neopravdanog nedolaska na posao. Dana 22. srpnja radnik Andrej Andrijić dostavio je poslodavcu zahtjev za zaštitu prava kojim traži poništenje navedene odluke o otkazu. Poslodavac je utvrdio da zahtjev za zaštitu prava radnika ima pravnu osnovu te da je potkrijepljen dokazima. Sukladno navedenom odlučeno je kao u izreci ove Odluke.

Direktor
Drago Dragić

_____

Dostaviti:
1) radniku Andrej Andrijić iz Ogulina, Savska 8 - neposrednim uručenjem _____, ili poštom s povratnicom; potpis radnika i datum primitka
2) pravna i kadrovska služba – ovdje;
3) financije i računovodstvo – ovdje;
4) arhiva - ovdje.

Primjer 90 – Tužba[41] radi utvrđenja nedopuštenosti otkaza

REPUBLIKA HRVATSKA
OPĆINSKI RADNI SUD U ZAGREBU

Zagreb, 15. srpanj 2015.

Tužitelj: Dražen Dražić, Petrinjska 234, Zagreb, zastupan po odvjetniku Juri Jurić iz Zagreba, Draškovićeva 321
Tuženik: ABEBE d.o.o. za trgovinu i usluge, Zagreb, Ulica lipa 43

TUŽBA

3x radi utvrđenja nedopuštenosti otkaza
prilog: punomoć

_____

I) Odlukom tuženika od 10. lipnja 2015., tužitelju je otkazan ugovor o radu izvanrednim otkazom radi osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa.
Dokaz: Odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu od 10. lipnja 2015.

II) Dana 17. lipnja 2015. tužitelj je podnio tuženiku zahtjev za zaštitu prava radi nedopuštenosti otkaza.
Dokaz: Zahtjev za zaštitu prava tužitelja od 17. lipnja 2015.
Dana 18. lipnja 2015. tuženik je odbio zahtjev za zaštitu prava tužitelja uz obrazloženje da je tužitelj zakasnio sa zahtjevom.
Dokaz: Odluka tuženika o zahtjevu za zaštitu prava tužitelja od 18. lipnja 2015.

III) Tužitelj ističe kako je izvanredni otkaz ugovora o radu kojeg je tuženik dao tužitelju nedopušten, a cijeli postupak tuženika po zahtjevu za zaštitu prava tužitelja nezakonit. Naime, tužitelj je dana 1. lipnja 2015. trebao doći na posao, ali se osjećao loše pa je pokušao obavijestiti tuženika telefonom da ne može doći na posao, što se pokazalo nemogućim, jer su telefonske linije tuženika bile zauzete.
Dokaz: saslušanje tužitelja, saslušanje radnika u uredu uprave tuženika Ive Ivina prema potrebi.
Istog dana, 15. lipnja 2015., tužitelj je posjetio nadležnog liječnika koji je procijenio da je tužitelj obolio od gripe i izdao potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad od 10. lipnja 2015. sa procjenom da će privremena nesposobnost za rad tužitelja trajati deset dana.
Dokaz: preslik medicinske dokumentacije u prilogu.
Tužitelj je navedenu medicinsku dokumentaciju, odnosno potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad dostavio tuženiku sljedećeg dana 16. lipnja 2015.
Dokaz: saslušanje tužitelja, saslušanje radnika u uredu uprave tuženika Ive Ivina prema potrebi.

Tuženik protivno zakonu navedenu medicinsku dokumentaciju tuženika nije prihvatio te je donio odluku o izvanrednom otkazu ugovora o radu tužitelja radi njegovog neopravdanog dolaska na posao.
Dokaz: Odluka o izvanrednom otkazu ugovora o radu od 10. lipnja 2015.

IV) Na dostavljenu odluku o izvanrednom otkazu, tužitelj je podnio tuženiku zahtjev za zaštitu prava u roku od sedam dana od dana primitka odluke o otkazu, ali je tuženik ocijenio da je na ovaj način tužitelj promašio rok za podnošenje zahtjeva za zaštitu prava, pogrešno tumačeći odredbu čl. 133. st. 1. Zakona o radu.

Obzirom na navedeno, tužitelj predlaže da Sud donese

PRESUDU

1) Utvrđuje se da je Odluka tuženika ABEBE d.o.o. za trgovinu i usluge, Zagreb, Ulica lipa 43, o izvanrednom otkazu ugovora o radu tužitelju Dražen Dražić, Petrinjska 234, Zagreb, kao i Odluka tuženika o odbijanju zahtjeva za zaštitu prava tužitelja, nedopuštena te da radni odnos tužitelja kod tuženika nije prestao te da se nalaže tuženiku da tužitelja Dražen Dražić, Petrinjska 234, Zagreb, vrati na posao na radno mjesto prodavača, na kojem je tužitelj radio prije donošenja odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu.
2) Nalaže se tuženiku ABEBE d.o.o. za trgovinu i usluge, Zagreb, Ulica lipa 43 da tužitelju Dražen Dražić, Petrinjska 234, Zagreb, plati naknadu neisplaćene plaće od dana prestanka ugovora o radu 25. lipnja 2015., pa do vraćanja tužitelja na posao, sa zateznim kamatama po stopi 12% go-

41 Posebno kod tužbi je u praksi potrebno potražiti stručnu pravnu pomoć radi njihovog sastavljanja, jer zahtijevaju vrlo dobro poznavanje prava. Isto vrijedi i za druge primjere koje smo naveli.

dišnje, a u slučaju promjene stope zatezne kamate, prema eskontnoj stopi Hrvatske narodne banke koja je vrijedila zadnjeg dana polugodišta koje je prethodilo tekućem polugodištu uvećanoj za pet postotnih poena, sve do isplate te da mu naknadi parnične troškove, sve u roku od 8 dana.

Punomoćnik tužitelja
Odvjetnik
Jura Jurić
_____

Prilog: 1.

Primjer 91 – Odluka o pokretanju savjetovanja radi utvrđivanja viška radnika

Temeljem članka 127. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14) Paolo Paoli direktor trgovačkog društva Plava zvijezda d.o.o., Rovinj za preradu drveta, Nova ulica 77, OIB 33333399993 (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 29. srpnja 2015. godine donosi sljedeću

ODLUKU
O POKRETANJU POSTUPKA SAVJETOVANJA RADI UTVRĐIVANJA VIŠKA RADNIKA

I) Razlozi za namjeravane otkaze

Poslodavac je trgovačko društvo koje se bavi proizvodnjom i obradom drveta te proizvodnjom namještaja. Kod Poslodavca je izabrano i djeluje radničko vijeće. Uslijed smanjenja obujma posla do kojeg je došlo radi objektivno otežane situacije na tržištu uvjetovane proglašenjem gospodarskih sankcija protiv Republike _____, na čije je tržište sa 90% svojih proizvoda bio orijentiran Poslodavac, prestala je potreba za radom cijelog niza radnika kod Poslodavca, iz gospodarskih, tehnoloških i organizacijsih razloga.

II) Broj ukupno zaposlenih radnika

Kod Poslodavca je zaposleno ukupno pedeset pet radnika, od čega trideset sedam muškaraca i osamnaest žena.

III) Kriteriji za određivanje viška radnika

Pri odlučivanju o otkazima radnika, uzeta je u obzir i njihova uspješnost u dosadašnjem radu, posebna znanja i sposobnosti, stručna sprema, ako i svi drugi uvjeti koji proizlaze iz zakonskih odredbi, kao što su: trajanje radnog odnosa, invalidnost radnika i obveze uzdržavanja koje terete radnike.

IV) Broj, spol, dob, zvanje i radno mjesto radnika koji bi mogli biti višak

Nakon provedenog restrukturiranja i unutarnje reorganizacije poslovanja, utvrđen je broj od 33 radnika koji predstavljaju organizacijski višak kod poslodavca. Od navedenog broja radnika, osamnaest radnika su muškarci, a petnaest žene. Ugovori o radu radnika koji predstavljaju višak, otkazivali bi se do 30. rujna 2015.

Navedene radnike karakterizira nepovoljna obrazovna struktura pa za Poslodavca više nije moguća alternativa niti reorganizacija rada koja bi omogućila zapošljavanje viška radnika kod Poslodavca na nepuno radno vrijeme. Naime, nova unutarnja organizacija Poslodavca nastala nakon tehnološkog osuvremenjivanja jednostavno ne daje mogućnosti takvoj reorganizaciji radnog vremena.

Iz svih navedenih razloga, Poslodavac utvrđuje da je iz gospodarskih i organizacijskih razloga prestala potreba za radom sljedećih radnika:

- _____ _____ _____; (ime) (prezime) (radno mjesto)
- _____ _____ _____; (ime) (prezime) (radno mjesto)
- _____ _____ _____... (ime) (prezime) (radno mjesto)

V) Iznos i način obračuna otpremnine

Što se tiče načina obračuna otpremnine, primijenjena je metoda obračuna iz Zakona o radu, što znači da otpremnina utvrđuje u visini trećine prosječne mjesečne plaće koje je radnik ostvario tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca. Analizom broja radnika koji predstavljaju višak i iznosa njihovih otpremnina, utvrđeno kako je ukupan iznos otpremnina na koju bi radnici koji predstavljaju višak _____ (slovima: _____) kuna.

Direktor
Paolo Paoli
_____

M.P.

Dostaviti:
1) Radničko vijeće – ovdje;
2) Pravna i kadrovska služba – ovdje.

Primjer 92 – Potvrda o vrsti poslova koje je radnik obavljao i o radnom stažu

ABEBE d.o.o. za industriju
Mali trg 4
Karlovac

Temeljem članka 130. stavka 2. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), Roland Rolandić direktor trgovačkog društva ABEBE d.o.o. Karlovac, Mali trg 4, OIB 94949494949 (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 31. srpnja 2015. godine izdaje sljedeću

POTVRDU
O VRSTI POSLOVA KOJE JE OBAVLJAO RADNIK I TRAJANJU RADNOG ODNOSA

I) Radnik Pero Perić iz Karlovca, Varaždinska 11, bio je u radnom odnosu kod Poslodavca od 1. studenog 2013. do 31. srpnja 2015. kao zadnjim danom radnog odnosa kod Poslodavca.

II) Tijekom radnog odnosa kod Poslodavca, Radnik je obavljao poslove vatrogasca.

Direktor
Roland Rolandić

M.P.

Dostaviti:
1) Radniku Pero Perić iz Karlovca, Varaždinska 11, neposrednim uručenjem _____, ili poštom s povratnicom. potpis radnika i datum primitka
2) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
3) Arhiva – ovdje.

Primjer 93 – Odluka o imenovanju osobe ovlaštene za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika

Temeljem čl. 134. st. 2. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14) i čl. 31. Pravilnika o radu, trgovačko društvo GEGEGE d.o.o. za graditeljstvo iz Osijeka, Hanamanova 19, OIB 44444444444, koje zastupa direktor Stjepan Stjepić (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 31. kolovoza 2015. donosi sljedeću

ODLUKU
O IMENOVANJU OSOBE OVLAŠTENE ZA PRIMANJE I RJEŠAVANJE PRITUŽBI VEZANIH ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA

I) Radnik Andrea Andreis, iz Osijeka, Velika ulica 4 (u nastavku teksta: Radnik) imenuje se osobom ovlaštenom za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika.
II) Radnik iz točke I. dužan je pri obavljanju svoje dužnosti pridržavati se posebnih odredbi Zakona o radu i Pravilnika o radu u vezi postupka zaštite dostojanstva radnika.
III) Ova Odluka stupa na snagu i primjenjuje se u roku od 8 dana od dana dostave Radniku iz točke I. ove Odluke, odnosno od dana objave na oglasnoj ploči.

Direktor
Stjepan Stjepić

M.P.

Dostaviti:
1) Radnik _____ _____ - osobno preuzeo dana _____
(ime) (prezime) (potpis)
2) Objavljeno na oglasnoj ploči dana _____.
3) Arhiva – ovdje.

Primjer 94 – Pismo najave štrajka

Sindikat radnika proizvodnje cvijeća Hrvatske
OIB 88888888878
Trg lipa 8
Zagreb

KAELKA d.o.o.
Draškovićeva 9d
Zagreb

Zagreb, 15. srpanj 2015.

Temeljem članka 205. stavka 3. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14) Sindikat radnika proizvodnje cvijeća Hrvatske, Zagreb, Trg lipa 8, OIB 88888888878, zastupan po predsjedniku Ani Anić (u nastavku teksta: Sindikat), daje sljedeću

OBAVIJEST
O NAJAVI ŠTRAJKA

Sindikat je temeljem pisanog izjašnjavanja svih svojih članova koji su zaposleni u trgovačkom društvu KAELKA d.o.o. za proizvodnju cvijeća, Zagreb, Draškovićeva 9d (u nastavku teksta: Poslodavac), donio odluku o stupanju u štrajk na dan 16. srpnja 2015. u 11:00 sati, na adresi sjedišta Poslodavca.

Razlog za stupanje u štrajk je neisplata zaostalih plaća za zadnjih šest mjeseci od strane Poslodavca, čime su ispunjeni uvjeti za štrajk iz članka 205. stavka 1. Zakona o radu.

Predsjednik Sindikata
Ana Anić

M.P.

Dostaviti:
1) KAELKA d.o.o. Zagreb, Draškovićeva 9d;
2) Sindikat radnika proizvodnje cvijeća Hrvatske – ovdje.

Primjer 95 – Odluka o isključenju s rada (lockout)

BEBEA d.o.o. za proizvodnju hrane, Čakovec, Nova ulica 25, OIB 33333333344, koje zastupa direktor Sanjin Sanjić (u nastavku teksta: Poslodavac), temeljem čl. 213. st. 1. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), dana 1. rujna 2015. donosi sljedeću

ODLUKU
O ISKLJUČENJU S RADA

I) Sindikat radnika u industriji za proizvodnju hrave (u nastavku teksta: Sindikat) organizirao je štrajk kod Poslodavca koji je otpočeo dana 22. kolovoza 2015.
II) Budući da štrajk na dan donošenja ove Odluke traje već deset dana, Poslodavac donosi ovu Odluku o isključenju s rada.

III) S rada se isključuje deset radnika Poslodavca i to:
1) Andrej Andrić (ime i prezime) pravnik (radno mjesto).
2) Ivo Ivić (ime i prezime) savjetnik (radno mjesto).
3) Zdenka Zdenkić (ime i prezime) komercijalist (radno mjesto)...

IV) Isključenje s rada počinje od dana donošenje ove Odluke i traje do opoziva.

V) Radnici iz točke III. nemaju pravo na plaću za vrijeme trajanja isključenja s rada, ali Poslodavac obračunava i uplaćuje doprinose iz i na plaće za mirovinsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i za zapošljavanje.

VI) Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja i primjenjuje se danom dostave radnicima iz točke III. ove Odluke.

Obrazloženje

Dana 22. kolovoza 2015., Poslodavac je od strane Sindikata obaviješten o početku štrajka. Poslodavac je sukladno čl. 213. st. 1. Zakona o radu započeo postupak isključivanja radnika s rada samo kao odgovor na već započeti štrajk. Sukladno čl. 213. st. 2. Zakona o radu, isključenje s rada ne smije započeti prije isteka roka od osam dana od dana početka štrajka, koji je preduvjet ispunjen.

Poslodavac je isključio s rada polovinu radnika koji su u štrajku, kako je i određeno u čl. 213. st. 3. Zakona o radu. Poslodavac za vrijeme isključenja radnika s rada obračunava i uplaćuje doprinose iz i na plaće za mirovinsko osiguranje, zdravstveno osiguranje i za zapošljavanje.

Za Poslodavca
Direktor
Sanjin Sanjić

_____

M.P.

Dostaviti:
1) Radniku Andrej Andrić iz Čakovca, Veliki trg 33, neposrednim uručenjem _____ (potpis radnika i datum primitka), ili poštom s povratnicom.
2) Radniku Ivo Ivić iz Čakovca, Mala ulica 88, neposrednim uručenjem _____ (potpis radnika i datum primitka), ili poštom s povratnicom.
3) Radniku Zdenka Zdenkić iz Čakovca, Palmotićeva 77, neposrednim uručenjem _____ (potpis radnika i datum primitka), ili poštom s povratnicom.
4) Računovodstvo i financije – ovdje.
5) Pravna i kadrovska služba – ovdje.
6) Arhiva – ovdje.

Objavljeno na oglasnoj ploči dana _____.
Odluka stupila na snagu dana _____.

Telefon za savjete
01/ 48 36 046 / 01/ 49 21 739
(isključivo putem PIN-a)
Ponedjeljkom i četvrtkom od 11.00 do 15.30 h,
utorkom, srijedom i petkom od 8.30 do 13.00 h.

Primjer 96 – Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada

VELIKA DUBINA d.o.o. za turističke usluge, Rovinj, Istarska 4, zastupano po direktoru Toniju Tonić (u nastavku teksta: Poslodavac)

i

Sindikat radnika u turističkoj djelat nosti Hrvatske iz Poreča, Stara ulica 2, zastupan po predsjedniku Ivi Iviću (u nastavku teksta: Sindikat)

temeljem čl. 214. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14), dana 19. srpnja 2015. godine, donose sljedeća

PRAVILA
O POSLOVIMA KOJI SE NE SMIJU PREKIDATI ZA VRIJEME ŠTRAJKA ILI ISKLJUČENJA S RADA

Članak 1.

Temeljem ovih Pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada (u nastavku teksta: Pravila) kod Poslodavca, utvrđuju se poslovi koji se nužno moraju obavljati i ne smiju prekidati.

Članak 2.

Poslodavac i Sindikat sporazumno utvrđuju kako se za vrijeme štrajka, ili isključenja s rada ne smije prekidati rad na sljedećim poslovima kod Poslodavca:

- _____ (organizacijska jedinica), _____ (radno mjesto), _____ (broj potrebnih radnika);
- _____ (organizacijska jedinica), _____ (radno mjesto), _____ (broj potrebnih radnika);
- _____ (organizacijska jedinica), _____ (radno mjesto), _____ (broj potrebnih radnika)...

Članak 3.

Potrebni broj radnika određenih odlukom Poslodavca koji rade na radnim mjestima iz članka 2. ovih Pravila dužni su u vrijeme štrajka, ili isključenja s rada obavljati poslove iz članka 2. ovih Pravila.

Članak 4.

Poslodavac i Sindikat sporazumno utvrđuju kako se za vrijeme štrajka, ili isključenja s rada nastavlja raditi sa smanjenim intenzitetom na sljedećim radnim mjestima kod Poslodavca:

- _____ (organizacijska jedinica), _____ (radno mjesto), _____ (broj potrebnih radnika);
- _____ (organizacijska jedinica), _____ (radno mjesto), _____ (broj potrebnih radnika);
- _____ (organizacijska jedinica), _____ (radno mjesto), _____ (broj potrebnih radnika)...

Članak 5.

Radnike koji će nastaviti obavljati poslove iz članka 2. i 4. ovih Pravila, određuje Poslodavac svojom odlukom u roku od __ dana od dana objave ovih Pravila.

Radnici iz stavka 1. dužni su obavljati poslove iz članka 2. i 4. ovih Pravila, a u suprotnom čine osobito tešku povredu obveze iz ugovora o radu.

Članak 6.

Svaka strana može predložiti drugoj izmjenu ovih Pravila pisanim putem, na koji se prijedlog druga strana potpisnica ovih Pravila mora očitovati u roku od petnaest dana od dana primitka prijedloga.

U slučaju da nema suglasnosti o izmjenama Pravila iz stavka 1., svaka strana potpisnica ovih Pravila može tražiti u roku od daljnjih petnaest dana odluku arbitraže.

Članak 7.

Ova Pravila sastavljen su u 2 (slovima: dva) istovjetna primjerka, od kojih svaka strana zadržava po 1 (slovima: jedan) primjerak.

Za Poslodavca
Direktor
Toni Tonić

_____

M.P.

Za Sindikat
Predsjednik
Ivo Ivić

_____

M.P

Primjer 97 - Pravilnik o radu

Temeljem čl. 26. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14; u nastavku teksta: Zakon), Dario Darić, direktor trgovačkog društva BEBEA d.o.o. za trgovinu i usluge, Pazin, Stonska 34a, OIB 22222222222 (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 24. kolovoza 2015. donosi sljedeći

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Predmet pravilnika

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu Poslodavca (u nastavku teksta: Pravilnik) i njegovim prilozima uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika (u nastavku teksta: radnik; pojam obuhvaća radnike ženskog i muškog spola, bez diskriminacije) zaposlenih kod Poslodavca, plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca, ako ta pitanja nisu rješena kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Članak 2.

U slučaju da su prava i obveze radnika koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, drukčije uređena ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, Zakonom o radu, ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na radnike Poslodavca, primjenjuje se najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom o radu, ili drugim zakonom, nije određeno drukčije.

Kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi Pravilnika, one postaju sastavni dio ugovora o radu.

Temeljna prava i obveze radnika i poslodavca

Članak 3.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene kod Poslodavca.

Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Poslodavcem za vrijeme redovitog radnog vremena, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, odnosno njegovog pravnog zastupnika.

Radnik je dužan poštovati sve propise o radu Republike Hrvatske, posebno one odredbe ugovora o radu, Pravilnika, ili kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca koje se odnose na radno vrijeme radnika, disciplinu, održavanje opreme, te naredbe i usvojene postupke rada te usavršavati svoje znanje i vještinu, štititi poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada kod Poslodavca.

Članak 4.

Radnik ima pravo i obvezu stalno se obrazovati, usavršavati i osposobljavati sukladno potrebama radnog procesa.

Radnici zaposleni u odjelu prodaje u okviru svojih poslova moraju biti na raspolaganju za službena putovanja sukladno uputama i odluci Poslodavca.

Članak 5.

Poslodavac će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Članak 6.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti radno mjesto radnika kao i način obavljanja njegova rada.

Članak 7.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, sukladno posebnom zakonu i drugim propisima.

Članak 8.

Poslodavac je u provođenju mjera iz ovog Pravilnika dužan postupati poštujući prava i dostojanstvo radnika.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Donošenje odluke o sklapanju ugovora o radu

Članak 9.

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi direktor, odnosno osoba koja ga zamjenjuje, ili koju on ovlasti.

Poslodavac Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta samostalno utvrđuje posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu propisani zakonom, ili drugim propisom.

Članak 10.

Poslodavac može kao posebne uvjete za obavljanje pojedinih poslova odrediti: stručnu spremu, radno iskustvo na poslovima za koje sklapa ugovor o radu, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla (strani jezik, poznavanje rada s računalom, ili s određenim računalnim programom i dr.).

U slučaju iz stavka 1., Poslodavac može odrediti provedbu postupka provjere sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

Upoznavanje s odredbama Pravilnika

Članak 11.

Prije sklapanja ugovora o radu, Poslodavac je dužan upoznati radnika sa odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata Poslodavca kojima se uređuju prava i obveze radnika kod Poslodavca.

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 12.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu koji su potpisali radnik i Poslodavac.

Ugovor o radu mora sadržavati najmanje uglavke propisane zakonom.

Ovisno o vrsti ugovora o radu Zakonom može biti propisan i drugi obvezan sadržaj pojedine vrste ugovora o radu.

Članak 13.

Radnik stupa na rad prvog radnog dana određenog ugovorom o radu.

Članak 14.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 15.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme i obvezuje radnika i Poslodavca dok ga jedna od navedenih ugovornih strana ne otkaže, ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, ili zakonom.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 16.

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;
- nastupanjem određenog događaja.

Članak 17.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru, ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.

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.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz st. 2.

Ograničenja navedena u st. 1. i 2. ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

U slučaju da je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona, ili Pravilnika, ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Članak 18.

Poslodavac je radnicima koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 19.

U slučaju da su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja ispunjava tako određene posebne uvjete.

Članak 20.

Kao posebni uvjet/uvjeti za zasnivanje radnog odnosa kod Poslodavca može se utvrditi:

- stručna sprema;
- posebna znanja i vještine potrebne za uspješno obavljanje posla;
- položeni određeni državni, ili stručni ispit;
- znanje stranog jezika;
- poznavanje rada na računalu;
- potrebno radno iskustvo;
- druga znanja i vještine.

Članak 21.

Posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa u svakom pojedinom slučaju utvrđuje Poslodavac.

Provjeru znanja i sposobnosti te vještina za obavljanje poslova za koje se radnik zapošljava obavlja Poslodavac, odnosno od Poslodavca ovlaštena osoba.

Zdravlje radnika

Članak 22.

Poslodavac na vlastiti trošak osigurava liječnički pregled radnika sukladno ugovoru o radu, odredbama Pravilnika, kolektivnog ugovora, zakona i drugih propisa.

Članak 23.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveze preuzete ugovorom o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojim radnik dolazi u dodir.

O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan odmah, odnosno čim mu to zdravstveno stanje dopušta obavijestiti Poslodavca odnosno nadređenog radnika i/ili voditelja ureda o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Radnik koji tu obvezu nije u mogućnosti učiniti u roku iz prethodnog stavka 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.

Kršenje odredbe ovog članka od strane radnika razlog je za izvanredni otkaz ugovora o radu.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Obveze poslodavca

Članak 24.

Poslodavac je dužan organizirati rad, te osigurati i održavati postrojenja, uređaje i opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada na način koji osigurava zaštitu zdravlja i sigurnost rada radnika.

Poslodavac je dužan osigurati osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Zaštita na radu

Članak 25.

Poslodavac osigurava provedbu propisanih mjera zaštite na radu.

Organizaciju i mjere zaštite na radu kod Poslodavca osiguravaju i provode: uprava, radnik određen za obavljanje aktivnosti zaštite na radu, stručnjak zaštite na radu, ovlaštenici Poslodavca ako su imenovani, služba za zaštitu na radu, svi radnici Poslodavca te ovlašteno trgovačko društvo za obavljanje poslova zaštite na radu ako je s takvim društvom sklopljen ugovor.

Obveza svakog radnika je da sudjeluje u provedbi sustava zaštite na radu te da u svakodnevnom radu primjenjuje interna pravila, zakone i druge propise o zaštiti na radu.

Radno mjesto i sredstva za rad radnik je obvezan urediti svakog dana poslije završetka rada.

Članak 26.

Radnik je dužan odmah obavijestiti Poslodavca, odnosno nadređenog radnika i/ili voditelja ureda o eventualnoj nesreći koju je pretrpio na radu, bez obzira utječe li takva nesreća na njegovu sposobnost za rad ili ne.

Sigurnost radnog mjesta

Članak 27.

U obavljanju svojih svakodnevnih poslova, radnik je obvezan raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život, ili zdravlje, kao i zdravlje i život drugih radnika, te sigurnost opreme i strojeva.

Radnik je dužan prije početka rada na radnom mjestu provjeriti uvjete sigurnosti rada na radnom mjestu te o eventualnim opasnostima na mjestu rada i pristupu mjestu rada, kvarovima i nedostacima na strojevima, uređajima, opremi i alatima, odmah, bez odlaganja upozoriti neposredno nadređenog i drugog radnika Poslodavca, Službu zaštite na radu, odnosno drugu nadležnu službu, a u slučaju hitnosti i javno tijelo.

Na način iz st. 2. radnik je dužan postupiti i u slučaju takvih postupaka drugih radnika, ili osoba koje se privremeno nalaze u prostorima Poslodavca, kojima može doći do ugrožavanja zdravlja i života radnika i drugih osoba te oštećenja ili uništenja strojeva, uređaja, opreme i alata Poslodavca.

Radnik sam odgovara za svoju sigurnost i zdravlje kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika uzrokovano njihovim ponašanjem na poslu.

Zlouporaba alkohola, opojnih sredstava i drugih sredstava ovisnosti

Članak 28.

Najstrože je zabranjen rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava te unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava na radno mjesto i u druge prostore Poslodavca.

Pušenje je, sukladno zakonu i drugim propisima, dozvoljeno samo u onim prostorima Poslodavca koji su kao označeni posebnim pušačkim prostorom.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 29.

Poslodavac može prikupljati, koristiti i dostavljati osobne podatke o radnicima trećim osobama samo ako je to dopušteno zakonom i kada je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Podatke navedene u st. 1. može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac i radnik kojeg ovlasti Poslodavac.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je ovlaštena nadzirati zakonito i na ovom Pravilniku utemeljeno prikupljanje, obradu i korištenje osobnih podataka radnika.

Osobe iz st. 2. i 3. moraju podatke koje saznaju u obavljanju svoje dužnosti trajno čuvati kao povjerljive.

Članak 30.

Poslodavac je dužan prikupljati podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada, sukladno posebnom propisu.

Kod Poslodavca se prikupljaju i vode sljedeći podaci:

- ime i prezime;
- osobni identifikacijski broj;
- spol;
- dan, mjesec i godina rođenja;
- mjesto rođenja, a ako je mjesto rođenja izvan Republike Hrvatske i podatak o državi rođenja;
- državljanstvo;
- prebivalište, odnosno boravište;
- dozvola za boravak i rad ili potvrda o prijavi rada, ako je radnik stranac i ako ih je obvezan imati;
- stručno obrazovanje te posebni ispiti, tečajevi i slično;
- dan početka rada;
- zanimanje, naziv posla, odnosno narav i vrsta rada koje radnik obavlja;
- naznaka je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme te očekivano trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme;
- naznaka da li se radi o ugovoru iz čl. 61. st. 3. i čl. 62. st. 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;
- vrijeme trajanja probnog rada, ako je ugovoreno;
- trajanje pripravničkog staža, ako je ugovoreno te vrijeme i rezultat polaganja stručnog ispita, ako je isti predviđen i obavljen;
- trajanje rada u inozemstvu, država i mjesto rada, u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo;
- trajanje privremenog ustupanja radnika u povezano društvo, sjedište i mjesto rada ustupljenog radnika te država poslovnog nastana povezanog društva, u slučaju ustupanja u inozemstvo;
- naznaka radi li se o poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem i kako;
- naznaka radi li se o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovnog utvrđivanja radne sposobnosti za njihovo obavljanje;
- mjesto rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima;
- ugovoreno tjedno radno vrijeme, određeno puno radno vrijeme, odnosno propisano skraćeno radno vrijeme u satima;
- mirovinski staž do početka rada kod poslodavca;
- vrijeme mirovanja radnog odnosa;
- dan prestanka radnog odnosa;
- razlog prestanka radnog odnosa.

Osim navedenih podataka Poslodavac je dužan voditi i druge podatke od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom (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).

Poslodavac je dužan prikupljati i druge podatke o radnicima i članovima njihovih obitelji sukladno Zakonu, drugim zakonima i propisima, radi ostvarivanja njihovih prava na radu na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Evidencije iz st. 1. vode se pisano na papiru, ili u elektroničkom obliku, odnosno drugom mediju sukladno propisima, pri čemu se mogu koristiti odgovarajuće kratice s jasnim pojašnjenjem njihovog značenja.

Članak 31.

Radnici su dužni radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, Poslodavcu pravodobno dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja, kao i promjene ovih podataka, propisane zakonom, posebnim propisom, ovim Pravilnikom ili kolektivnim ugovorom.

Oni radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Probni rad

Članak 32.

Sa svakim radnikom s kojim se sklapa ugovor o radu može se ugovoriti probni rad koji ne može biti kraći do tri, niti duži od šest mjeseci.

Svaka ugovorna strana može otkazati ugovor o radu za vrijeme trajanja probnog rada pisanom obavjesti drugoj ugovornoj strani.

U slučaju iz st. 2., otkazni rok iznosi najmanje sedam kalendarskih dana.

Članak 33.

Rad radnika s kojim se ugovara probni rad nadzire, prati i ocjenjuje njegov neposredni rukovoditelj.

Poslodavac može prema potrebi uz rukovoditelja iz st. 1. odrediti i drugu osobu koja će ocjenjivati rad radnika na probnom radu.

Ocjena probnog rada mora se donijeti najkasnije do isteka probnog rada.

Pri ocjenjivanju probnog rada rukovoditelj polazi od sljedećih kriterija:

- kvaliteta rada;
- odnos prema radu;
- odnos prema sredstvima rada;
- odnos prema kolegama;
- radnoj disciplini;
- provjeri praktičnog znanja za rad na siguran način;
- drugim kriterijima koji se utvrđuju internim aktima za pojedina poslovna područja kod Poslodavca.

U slučaju da radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazat će mu se ugovor o radu.

Obrazovanje i osposobljavanje radnika

Članak 34.

Poslodavac, sukladno potrebama i mogućnostima, omogućava i potiče obrazovanje i osposobljavanje radnika organizirajući interne tečajeve stručnog usavršavanja.

Poslodavac, sukladno mogućnostima i propisima sudjeluje u snošenju troškova vanjskih programa obrazovanja i osposobljavanja radnika.

Radnici su dužni sudjelovati u programima obrazovanja i osposobljavanja na koje su upućeni od strane Poslodavca i na njegov teret.

Članak 35.

Prije upućivanja na obrazovanje i osposobljavanje Poslodavac i radnik mogu sklopiti poseban ugovor o međusobnim pravima i obvezama.

Radnik je po okončanju obrazovanja i osposobljavanja dužan raditi kod Poslodavca najmanje u vremenskom razdoblju koje odgovara trajanju obrazovanja i osposobljavanja.

U slučaju prestanka radnog odnosa redovitim otkazom radnika, radnik je dužan Poslodavcu naknaditi eventualne njegove troškove iz stavka 2. ovog članka.

Pripravnici

Članak 36.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

Pripravnik se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

Način osposobljavanja pripravnika uređuje se ugovorom o radu.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 37.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najdulje godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

Pripravnički staž, traje ovisno o stupnju stručne spreme, i to:

- pripravniku VII. i VIII. stupnja stručne spreme (VSS) - 12 mjeseci
- pripravniku V. i VI. stupnja stručne spreme (VŠS) - 9 mjeseci
- pripravniku IV. stupanja stručne spreme (SSS) - 6 mjeseci

Članak 38.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, ili ugovoreno kolektivnim ugovorom.

U slučaju da je sukladno st. 1. propisano polaganje stručnog ispita pripravnika, a nije propisan način polaganja ispita, na odgovarajući se način primjenjuje odredba čl. 26. Pravilnika.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

V. RADNO VRIJEME

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 39.

Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca, ili ugovorom o radu nije određeno drukčije.

Raspored radnog vremena utvrđuje poslodavac svojom odlukom.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnom vremenu radnika sukladno Zakonu i posebnom propisu.

Članak 40.

Rad u nepunom radnom vremenu ugovara se sukladno potrebama organizacije rada Poslodavca.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u vezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i sl.), ako ih Poslodavac isplaćuje, utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 41.

Na poslovima koji su posebnim propisom utvrđeni kao poslovi na kojima ni uz primjenu mjera zaštite i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju na zdravlje zaposlenika.

Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ostvaruju sva prava kao da rade u punom radnom vremenu.

Prekovremeni rad

Članak 42.

Radnik na pisani zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada ili u sličnim slučajevima prijeke potrebe.

Prekovremeni rad ne smije trajati duže od deset sati tjedno, niti duže od sto osamdeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

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 radnik koji radi u dopunskom radu kod drugog poslodavca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 43.

Ako priroda posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine 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.

Poslodavac utvrđuje plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostavlja inspektoru rada, osim u slučaju da je preraspodjela radnog vremena predviđena kolektivnim ugovorom, ili sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 44.

Radnik koji radi najmanje šest sati ima pravo na stanku (odmor) u tijeku rada od trideset minuta.

Odluku o rasporedu korištenja stanke donosi Poslodavac.

Dnevni odmor

Članak 45.

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

Tjedni odmor

Članak 46.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz čl. 37. Pravilnika.

Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Godišnji odmor

Članak 47.

Radnici čiji je rad organiziran u pet radnih dana tijekom tjedna, imaju za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset radnih dana.

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima koji su kolektivnim ugovorom, Pravilnikom, ili drugim općim aktima Poslodavca, utvrđeni kao poslovi na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštita od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana, pri čemu se broj radnih dana koji se uračunavaju u trajanje godišnjeg odmora određuje sukladno stavku 1. ovog članka.

Članak 48.

Trajanje godišnjeg odmora određeno u čl. 47. Pravilnika povećava se za protek određenog broja godina radnog staža kod poslodavca:

- 1 dodatni radni dan - do pet godina rada;
- 2 dodatna radna dana - pet do deset godina rada;
- 3 dodatna radna dana - deset do petnaest godina rada;
- 4 dodatna radna dana - petneaest do dvadeset godina rada;
- 5 dodatnih radnih dana - dvadeset do dvadeset pet godina rada;
- 6 dodatnih radnih dana - dvadeset pet do trideset godina rada;
- 7 dodatnih radnih dana - trideset do trideset pet godina rada.

Trajanje godišnjeg odmora određeno u čl. 47. Pravilnika povećava se obzirom na godine života radnika:

- 1 radni dan - do 30 godina starosti;
- 2 radna dana - 31 do 40 godina starosti;
- 3 radna dana - 41 do 50 godina starosti;
- 4 radna dana - 51 i više godina starosti.

Trajanje godišnjeg odmora određeno u čl. 47. Pravilnika povećava se obzirom na složenost i odgovornost radnih zadataka:

- 2 radna dana - radnik s visokom ili višom stručnom spremom;
- 1 radni dan - radnik sa srednjom stručnom spremom;

Trajanje godišnjeg odmora određeno u čl. 47. Pravilnika povećava se zbog posebnih socijalnih uvjeta:

- 2 radna dana - majka djeteta, ili samohrani roditelj za svako dijete mlađe od 12 godina;
- 2 radna dana - roditelj hendikepiranog djeteta mlađeg od 18 godina.

Prava radnika na povećani broj dana godišnjeg odmora iz stavka 1.-4. ovog članka kumuliraju se.

Članak 49.

Radnik ima pravo tri puta koristiti po jedan dan godišnjeg odmora po vlastitoj želji, o čemu je dužan obavijestiti Poslodavca tri dana prije namjeravanog dana korištenja.

Članak 50.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drukčije ne dogovori.

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, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna, osim ako se Poslodavcem drukčije ne dogovori.

Članak 51.

Raspored korištenja godišnjeg odmora određuje Poslodavac, sukladno potrebama organizacije rada te, koliko je moguće, prema potrebama i željama radnika.

Članak 52.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne mjesečne plaće u prethodna četiri mjeseca, uračunavajući i sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

Plaćeni dopust

Članak 53.

Radnik tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od sedam radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji, u vrijeme nastupanja, ili neposredno nakon tih događaja, prema sljedećim kriterijima:

- sklapanje braka radnika 3 radna dana;
- sklapanje braka u obitelji (vlastita djeca) 1 radni dan;
- rođenje djeteta 3 radna dana;
- smrt u obitelji 3 radna dana;
- preseljenje 2 radna dana;
- dobrovoljni davatelji krvi 1 radni dan.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za smrtni slučaj prema kriterijima iz stavka 1. ovog članka, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je koristio tijekom iste godine po drugim osnovama.

Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac, temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.

Neplaćeni dopust

Članak 54.

Odluku o neplaćenom dopustu Poslodavac donosi temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.

Poslodavac može pisanom odlukom odobriti neplaćeni dopust radniku za njegove važne osobne potrebe kao što su: njega bolesnog člana uže obitelji, obrazovanje te iz drugih opravdanih osobnih razloga, ako to priroda posla dopušta.

Ako zakonom nije drukčije određeno, prava i obveze radnika iz radnog odnosa miruju za vrijeme neplaćenog dopusta

VII. PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

Plaće

Članak 55.

Za obavljeni rad kod Poslodavca, radnik ima pravo na plaću koja se isplaćuje u novcu najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec, ako kolektivnim ugovorom, ili ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Za vrijeme opravdane spriječenosti za rad radnik ima pravo na naknadu plaće, koja se isplaćuje zajedno s plaćom, odnosno umjesto u nje, u rokovima isplate plaće.

Poslodavac ne smije radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenog kolektivnim ugovorom.

Članak 56.

PRIMJER br. 1 – osnovna plaća je određena Pravilnikom, koeficijent složenosti ugovorom o radu, a vrijednost koeficijenta posebnim Pravilnikom

Radniku za obavljeni rad uz ostvareni normalni radni učinak pripada osnovna plaća.

Najniža osnovna plaća radnika kod poslodavca utvrđuje se u iznosu od _____ kuna.

Osnovna plaća radnika utvrđuje se na način da se najniža osnovna plaća radnika iz st. 2. pomnoži s koeficijentom složenosti poslova radnog mjesta iz ugovora o radu radnika.

Vrijednost koeficijenta složenosti poslova iz ugovora o radu određena je Pravilnikom o sistematizaciji poslova koja se nalazi u privitku Pravilnika i čini njegov sastavni dio.

PRIMJER br. 2 – osnovna plaća je određena propisom o minimalnoj plaći

Radniku za obavljeni rad i uz ostvareni normalni radni učinak pripada plaća koja se sastoji iz osnovne plaće određene propisom o minimalnoj plaći i stimulativnog dijela plaće.

Radnik ima pravo na stimulativni dio plaće ovisno o radnom učinku i rezultatima rada.

Stimulativni dio plaće iz st. 2. utvrđuje se ovisno o iskazanom uspjehu u poslovanju Poslodavca tijekom prethodnog mjeseca, prema sljedećim kriterijima:

- povećanje dobiti za __% - osnovna plaća radnika uvećava se za __%
- ….

Dodatak na plaću

Članak 57.

Osnovna plaća iz čl. 56. Pravilnika uvećava se za:

- prekovremeni rad 30%;
- rad noću 30%;
- rad nedjeljom 35%;
- rad blagdanom ili drugim neradnim danom propisanim zakonom 35%.

Naknada za prijevoz i službeni put

Članak 58.

Radnik ima pravo na naknadu za prijevoz od mjesta stanovanja do mjesta rada prema cijeni koštanja mjesečne karte javnim prijevozom, ako ugovorom o radu nije određeno drukčije.

Radnik na službenom putu ima pravo na odgovarajuću naknadu svojih troškova sukladno poslovnoj politici Poslodavca i posebnom zakonu.

Upotreba privatnog vozila u službene svrhe

Članak 59.

Radniku koji po nalogu poslodavca i suglasno svojim vozilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca isplatit će se naknada za korištenje privatnog vozila po prijeđenom kilometru sukladno posebnoj odluci Poslodavca.

VIII. POSLOVNA TAJNA I ZAŠTITA IMOVINE I PODATAKA POSLODAVCA

Poslovna tajna

Članak 60.

Svi podaci Poslodavca, poslovne ili osobne naravi, pojedinosti organizacije i ustroja Poslodavca, koje je radnik saznao u obavljanju svojih poslova, smatraju se poslovnom tajnom.

Radnik se obvezuje čuvati sve službene, tehničke i komercijalne podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu iz stavka 1. ovog članka za vrijeme radnog odnosa kod Poslodavca i dvije godine nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca.

Zaštita imovine i podataka poslodavca

Članak 61.

Sa svim strojevima, alatom i priborom mora se postupati stručno i s pažnjom, a materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.

Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje, ili nenamjensko korištenje imovinom kojom se koristi Poslodavac.

Iz prostora Poslodavca ne smije se iznositi imovina Poslodavca, uključujući poslovne dokumente, izvode iz poslovne dokumentacije, crteži, obrasci i sl., u originalu ili preslici, bez pisanog odobrenja Poslodavca.

Poslodavac može dati nalog za obavljanje pregleda zaposlenika pri ulazu i izlazu iz radnih prostora radi sprječavanja otuđivanja imovine.

Članak 62.

Zabranjeno je svako unošenje uređaja za audio i vizualno snimanje te uređaja za prijenos podataka bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca. Zabranjeno je korištenje imovine Poslodavca u privatne svrhe, uključujući i sredstva komunikacije, bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

IX. ZABRANA KONKURENCIJE

Članak 63.

Radnik ne smije za svoj ili tuđi račun bez odobrenja poslodavca sklapati poslove iz djelatnosti Poslodavca.

X. ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU

Članak 64.

Radnik se dužan suzdržati od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti štetu Poslodavcu u bilo kojem obliku i prijaviti Poslodavcu svaki pokušaj nanošenja štete njegovoj imovini.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi, a ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.

U slučaju da se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je prouzročio, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Radnik koji na radu, ili u svezi s radom, namjerno, ili zbog krajnje nepažnje, uzrokuje štetu koju je trećoj osobi naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi puni iznos isplaćen trećoj osobi.

Članak 65.

Visina štete utvrđuje se temeljem knjigovodstvene vrijednosti stvari, a u slučaju da se šteta na ovaj način ne može utvrditi, utvrđuje se procjenom vrijednosti oštećene stvari koja se vrši vještačenjem.

Za određene štetne radnje može se posebnom odlukom Poslodavca koja se objavljuje na način na koji se objavljuje ovaj Pravilnik, propisati paušalni iznos naknade štete.

U slučaju da je šteta uzrokovana namjerno ili iz krajnje nepažnje veća od propisanog paušalnog iznosa naknade štete, Poslodavac pridržava pravo zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Prestanak ugovora o radu

Članak 66.

Ugovor o radu prestaje na jedan od načina utvrđen Zakonom.

Otkaz ugovora o radu

Članak 67.

Kod otkaza ugovora o radu za radnika i Poslodavca se primjenjuju otkazni rokovi iz Zakona o radu.

U slučaju da radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Osobito teške povrede iz radnog odnosa

Članak 68.

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa radi koje uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć te radi koje radni odnos prestaje izvanrednim otkazom poslodavca ili radnika, posebno se smatra:

- otuđenje imovine poslodavca;
- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi;
- povreda poslovne tajne;
- preuzimanje drugog posla bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca;
- konzumiranje i unošenje u prostorije poslodavca alkohola i opojnih droga;
- uništavanje imovine poslodavca;
- grubo i neprimjereno verbalno i drugo ponašanje prema suradnicima, Poslodavcu i njegovim poslovnim partnerima i strankama.

U slučajevima iz stavka 1. ugovorna strana kojoj se izvanredno otkazuje nema pravo na otkazni rok.

XII. OTPREMNINA

Članak 69.

Radnik stječe pravo na otpremninu ispunjenjem uvjeta iz Zakona.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne polovine prosječne mjesečne bruto plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Donošenje i dostava odluka

Članak 70.

Odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa donosi Poslodavac, ako zakonom, drugim propisom, ili Pravilnikom za donošenje pojedinih odluka nije ovlaštena drugo tijelo ili osoba.

Sve odluke o pravu i obvezama radnika uručuju se radniku neposredno na ruke u prostorijama Društva uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pisanu odluku.

U slučaju da se dostava ne može izvršiti na način iz stavka 1. ovog članka, dostava se vrši poštom, preporučeno s povratnicom na adresu prebivališta.

Ako se dostava ne može izvršiti na način iz stavka 2. ovog članka, odluka će se staviti na oglasnu ploču Poslodavca uz naznaku datuma, te će se smatrati da je istekom osmog dana od stavljanja na oglasnu ploču dostavljena radniku.

XIV. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 71.

Poslodavac štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja (u nastavku teksta: uznemiravanje), te poduzimanjem preventivnih mjera.

Uznemiravanja iz stavka 1. ovog članka predstavljaju povredu obveze iz ugovora o radu.

Podnošenje pritužbi

Članak 72.

Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe Poslodavcu radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u nastavku teksta: pritužba).

Pritužba se podnosi u pisanom obliku, ili usmeno na zapisnik.

Postupak po pritužbi radnika

Članak 73.

Osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi i njegovog zamjenika imenuje direktor pisanom odlukom, na mandat od četiri godine, uz mogućnost reizbora.

U slučaju da se pritužba podnosi protiv ovlaštene osobe iz stavka 1. ovog članka, ili da je ovlaštena osoba iz stavka 1. ovog članka na bilo koji način spriječena primiti i rješavati po pritužbi, osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbe je zamjenik ovlaštene osobe.

U slučaju da se pritužba podnosi protiv ovlaštene osobe i zamjenika, o pritužbama odlučuje direktor.

Članak 74.

Postupak po pritužbi je hitan i provodi se na način koji ničim ne vrijeđa dostojanstvo radnika.

Po zaprimanju pritužbe, ovlaštena osoba dužna je u roku od tri dana od dana dostave pritužbe istu ispitati i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

U postupku ispitivanja pritužbe, ovlaštena osoba ispitat će podnositelja pritužbe, radnika na kojeg se pritužba odnosi, te druge radnike koji budu predloženi od strane podnositelja pritužbe i radnika na kojeg se pritužba odnosi.

Tijekom postupka ispitivanja pritužbe ovlaštena osoba dužna je utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, uzimati izjave radnika te izvesti sve druge potrebne dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica.

O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i sudionik u postupku o čijem se iskazu sastavlja zapisnik.

U slučaju da podnositelj pritužbe to traži, ovlaštena osoba će tijekom postupka ispitivanja pritužbe predložiti Poslodavcu mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe spriječile daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojeg je pritužba podnesena, uključujući i privremeni premještaj.

Članak 75.

U slučaju da se nakon provedenog postupka utvrdi da je pritužba opravdana, ovlaštena osoba dužna je odmah upozoriti Poslodavca na potrebu poduzimanja jedne od hitnih mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja.

Mjere iz stavka 1. su sljedeće:

- upozorenje;
- donošenje odluke o otkazu s ponudom izmjenjenog ugovora radniku koji je počinio uznemiravanje;
- izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 76.

Podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva su tajni.

Za tajnost podataka iz stavka 1. ovog članka odgovaraju svi radnici koji su sudjelovali u postupku o čemu moraju biti prethodno upozoreni od ovlaštene osobe, što se konstatira u zapisniku o obavljenim radnjama u postupku.

XV. ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA

Članak 77.

Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem organizacijskih i radnih djelova koji su u funkciji ekonomičnog i racionalnog gospodarenja, razvoja i stjecanja dobiti.

Struktura organizacije rada Poslodavca počiva na načelu funkcionalne povezanosti svih organizacijskih jedinica i jedinstvenog rukovođenja.

Unutarnji ustroj Poslodavca organiziran je po sljedećim organizacijskim jedinicama/službama:

1) Služba analize
   - 1.1) Analitički odjel
   - 1.2) Odjel razvoja i kontrole kvalitete
2) Služba prodaje
   - 2.1) Odjel prodaje
   - 2.2) Odjel marketinga
3) Financijska služba
   - 3.1) Odjel računovodstva i financijskih poslova
   - 3.2) Odjel unutarnje revizije i kontrole
   - 3.3) Odjel nabave

4) Pravna služba
   4.1) Odjel za pravne i kadrovske poslove
   4.2) Odjel zaštite na radu
5) Ured Uprave
   5.1) Tajništvo uprave
   5.2) Informatički odjel

Službama rukovodi direktor službe.

Odjelima rukovodi voditelj odjela.

Rukovoditelji službe i voditelji odjela za svoj rad neposredno odgovaraju direktoru Poslodavca.

Pojedine poslove unutar službi i odjela obavljaju radnici na radnim mjestima utvrđenim posebnim Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta, koji se donosi po postupku za donošenje Pravilnika o radu i čini njegov sastavni dio.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 78.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom za njegovo donošenje.

Članak 79.

Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca, izložen na vidljivom mjestu, na način da je dostupan na uvid svim radnicima na koje se odnosi.

Osim toga, Pravilnik se objavljuje na internim mrežnim stranicama Poslodavca, a na zahtjev radnika, dostavlja im se elektroničkom poštom.

Pravilnik se uvijek može dobiti na uvid i u pravnoj službi Poslodavca, a na zahtjev radnika tajnik, ili bilo koji drugi djelatnik pravne službe Poslodavca dužan je radniku omogućiti izradu preslike pravilnika o radu na trošak radnika.

Članak 80.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Društva.

Direktor
Ivan Ivić

M.P.

Objavljeno na oglasnoj ploči dana: 24. kolovoza 2015.
Pravilnik je stupio na snagu dana: 1. rujna 2015.

Telefon za savjete
01/ 48 36 046
01/ 49 21 739
(isključivo putem PIN-a)

Ponedjeljkom i četvrtkom
od 11.00 do 15.30 sati,
utorkom, srijedom i petkom
od 8.30 do 13.00 sati.

Primjer 98 – Pravilnik o radu s detaljnije uređenim materijalnim pravima radnika

Temeljem čl. 26. Zakona o radu (Nar. nov., br. 93/14; u nastavku teksta: Zakon), Marko Markek, direktor trgovačkog društva DEDEDE d.o.o. za računovodstvo i reviziju, Pula, Ulica mira 44c, OIB 44444444444 (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 15. srpnja 2015. donosi sljedeći

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Predmet pravilnika

Članak 1.

Temeljem ovog Pravilnika o radu Poslodavca (u nastavku teksta: Pravilnik) i njegovih priloga uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika (u nastavku teksta: radnik) zaposlenih kod Poslodavca, plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca, ako ta pitanja nisu rješena kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca.

Pojam obuhvaća radnike ženskog i muškog spola, bez diskriminacije.

Primjena povoljnijeg prava

Članak 2.

U slučaju da su prava i obveze radnika koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, drukčije uređena ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, Zakonom o radu, ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na radnike Poslodavca, primjenjuje se najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom o radu, ili drugim zakonom, nije određeno drukčije.

Članak 3.

Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene kod Poslodavca.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se i na radnike koji su upućeni na rad kod Poslodavca temeljem sporazuma Poslodavca sa agencijom za privremeno zapošljavanje u dijelu kojim su uređeni zaštita zdravlja, zaštita na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika.

Članak 4.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se i na ustupljene radnike povezanih društava, sukladno odredbama Zakona i podzakonskih propisa.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se i na članove uprave koji imaju sklopljen ugovor o radu s Poslodavcem, sukladno odredbama Zakona i podzakonskih propisa.

Kada odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredbi Pravilnika, one postaju sastavni dio ugovora o radu.

Temeljna prava i obveze radnika i poslodavca

Članak 5.

Radnik je dužan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Poslodavcem za vrijeme redovitog radnog vremena, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, odnosno njegovog pravnog zastupnika.

Radnik je dužan poštovati sve propise o radu Republike Hrvatske, posebno one odredbe ugovora o radu, Pravilnika, ili ko-

lektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca koje se odnose na radno vrijeme radnika, disciplinu, održavanje opreme, te naredbe i usvojene postupke rada te usavršavati svoje znanje i vještinu, štititi poslove i interese poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koje proizlaze iz organizacije rada kod Poslodavca.

Članak 6.

Radnik ima pravo i obvezu stalno se obrazovati, usavršavati i osposobljavati sukladno potrebama radnog procesa.

Radnici zaposleni u odjelu prodaje u okviru svojih poslova moraju biti na raspolaganju za službena putovanja sukladno uputama i odluci Poslodavca.

Članak 7.

Poslodavac će radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti radno mjesto radnika kao i način obavljanja njegova rada.

Članak 8.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, sukladno posebnom zakonu i drugim propisima.

Poslodavac je u provođenju mjera iz ovog Pravilnika dužan postupati poštujući prava i dostojanstvo radnika.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Donošenje odluke o sklapanju ugovora o radu

Članak 9.

Odluku o potrebi zapošljavanja radnika donosi direktor, drugi član uprave koji ga zamjenjuje, odnosno druga osoba na koju je prenio ovlast za sklapanje ugovora o radu u ime i za račun Poslodavca.

Poslodavac Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta samostalno utvrđuje posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu propisani zakonom, ili drugim propisom.

Članak 10.

Poslodavac može kao posebne uvjete za obavljanje pojedinih poslova odrediti: stručnu spremu, radno iskustvo na poslovima za koje sklapa ugovor o radu, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla (strani jezik, poznavanje rada s računalom, ili s određenim računalnim programom i dr.).

U slučaju iz stavka 1., Poslodavac može odrediti provedbu postupka provjere sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

Upoznavanje radnika s odredbama ovog Pravilnika

Članak 11.

Prije sklapanja ugovora o radu, Poslodavac je dužan upoznati radnika sa odredbama ovog Pravilnika i svih drugih općih akata Poslodavca kojima se uređuju prava i obveze radnika kod Poslodavca.

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 12.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu koji su potpisali radnik i Poslodavac.

Ugovor o radu mora sadržavati najmanje uglavke propisane Zakonom.

Poslodavac može sa radnikom sklopiti ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada.

Članak 13.

Radnik stupa na rad prvog radnog dana određenog ugovorom o radu.

Članak 14.

Poslodavac je uvijek dužan obavijestiti radnike koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Radnicima koji su zaposleni temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme Poslodavac je dužan omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 15.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme obvezuje radnika i Poslodavca dok ga jedna od navedenih ugovornih strana ne otkaže, ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom, kolektivnim ugovorom, ili zakonom.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 16.

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;
- nastupanjem određenog događaja.

Članak 17.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru, ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.

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.

Pri tome se prekid kraći od dva mjeseca ne smatra prekidom razdoblja od tri godine iz st. 2.

Članak 18.

Ograničenja navedena u čl. 17. Pravilnika ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

Članak 19.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

U slučaju da je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona, ili Pravilnika, ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 20.

U slučaju da su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom koji obvezuje Poslodavca, ili ovim Pravilnikom određeni poseb-

ni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja ispunjava tako određene posebne uvjete.

Članak 21.

Kao posebni uvjet/uvjeti za zasnivanje radnog odnosa kod Poslodavca može se utvrditi:

- stručna sprema;
- posebna znanja i vještine potrebne za uspješno obavljanje posla;
- položeni određeni državni, ili stručni ispit;
- znanje stranog jezika;
- poznavanje rada na računalu;
- potrebno radno iskustvo;
- druga znanja i vještine.

Posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa u svakom pojedinom slučaju utvrđuje Poslodavac.

Provjeru znanja i sposobnosti te vještina za obavljanje poslova za koje se radnik zapošljava obavlja Poslodavac, odnosno od Poslodavca ovlaštena osoba.

Zdravlje radnika

Članak 22.

Poslodavac na vlastiti trošak osigurava liječnički pregled radnika sukladno ugovoru o radu, odredbama Pravilnika, sporazuma između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnog ugovora, zakona i drugih propisa.

Članak 23.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i za vrijeme radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveze preuzete ugovorom o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojim radnik dolazi u dodir.

Članak 24.

O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan odmah, odnosno čim mu to zdravstveno stanje dopušta obavijestiti Poslodavca odnosno nadređenog radnika i/ili voditelja ureda o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Radnik koji tu obvezu nije u mogućnosti učiniti u roku iz prethodnog stavka 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.

Kršenje odredbe ovog članka od strane radnika razlog je za izvanredni otkaz ugovora o radu.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

Obveze poslodavca

Članak 25.

Poslodavac je dužan organizirati rad, te osigurati i održavati postrojenja, uređaje i opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada na način koji osigurava zaštitu zdravlja i sigurnost rada radnika.

Poslodavac je dužan osigurati osposobljavanje radnika za rad na siguran način.

Zaštita na radu

Članak 26.

Poslodavac osigurava provedbu propisanih mjera zaštite na radu.

Organizaciju i mjere zaštite na radu kod Poslodavca osiguravaju i provode: uprava, radnik određen za obavljanje aktivnosti zaštite na radu, stručnjak zaštite na radu, ovlaštenici Poslodavca ako su imenovani, služba za zaštitu na radu, svi radnici Poslodavca te ovlašteno trgovačko društvo za obavljanje poslova zaštite na radu ako je s takvim društvom sklopljen ugovor.

Obveza svakog radnika je da sudjeluje u provedbi sustava zaštite na radu te da u svakodnevnom radu primjenjuje interna pravila, zakone i druge propise o zaštiti na radu.

Radno mjesto i sredstva za rad radnik je obvezan urediti svakog dana poslije završetka rada.

Članak 27.

Radnik je dužan odmah obavijestiti Poslodavca, odnosno nadređenog radnika i/ili voditelja ureda o eventualnoj nesreći koju je pretrpio na radu, bez obzira utječe li takva nesreća na njegovu sposobnost za rad ili ne.

Članak 28.

U obavljanju svojih svakodnevnih poslova, radnik je obvezan raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava svoj život, ili zdravlje, kao i zdravlje i život drugih radnika, te sigurnost opreme i strojeva.

Radnik je dužan prije početka rada na radnom mjestu provjeriti uvjete sigurnosti rada na radnom mjestu te o eventualnim opasnostima na mjestu rada i pristupu mjestu rada, kvarovima i nedostacima na strojevima, uređajima, opremi i alatima, odmah, bez odlaganja upozoriti neposredno nadređenog i drugog radnika Poslodavca, Službu zaštite na radu, odnosno drugu nadležnu službu, a u slučaju hitnosti i javno tijelo.

Na način iz st. 2. radnik je dužan postupiti i u slučaju takvih postupaka drugih radnika, ili osoba koje se privremeno nalaze u prostorima Poslodavca, kojima može doći do ugrožavanja zdravlja i života radnika i drugih osoba te oštećenja ili uništenja strojeva, uređaja, opreme i alata Poslodavca.

Zaštita zdravlja

Članak 29.

Radnik sam odgovoara za svoju sigurnost i zdravlje kao i za sigurnost i zdravlje drugih radnika uzrokovano njihovim ponašanjem na poslu.

Članak 30.

Poslodavac svake dvije godine na svoj trošak organizira provođenje preventivnih sistematskih liječničkih pregleda za sve radnike.

Zlouporaba alkohola i opojnih droga

Članak 31.

Najstrože je zabranjen rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava te unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava na radno mjesto i u druge prostore Poslodavca.

Pušenje je, sukladno zakonu i drugim propisima, dozvoljeno samo u onim prostorima Poslodavca koji su kao označeni posebnim pušačkim prostorom.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 32.

Osobne podatke o radnicima mogu se prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to dopušteno zakonom i kada je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Podatke iz st. 1. može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac i radnik kojeg ovlasti Poslodavac.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je ovlaštena nadzirati zakonito i na ovom Pravilniku utemeljeno prikupljanje, obradu i korištenje osobnih podataka radnika.

Osobe iz st. 2. i 3. moraju podatke koje saznaju u obavljanju svoje dužnosti trajno čuvati kao povjerljive.

Članak 33.

Poslodavac je dužan prikupljati podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada, sukladno posebnom propisu.

Kod Poslodavca se prikupljaju i vode sljedeći podaci:

- ime i prezime;
- osobni identifikacijski broj;
- spol;
- dan, mjesec i godina rođenja;
- mjesto rođenja, a ako je mjesto rođenja izvan Republike Hrvatske i podatak o državi rođenja;
- državljanstvo;
- prebivalište, odnosno boravište;
- dozvola za boravak i rad ili potvrda o prijavi rada, ako je radnik stranac i ako ih je obvezan imati;
- stručno obrazovanje te posebni ispiti, tečajevi i slično;
- dan početka rada;
- zanimanje, naziv posla, odnosno narav i vrsta rada koje radnik obavlja;
- naznaka je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme te očekivano trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme;
- naznaka da li se radi o ugovoru iz čl. 61. st. 3. i čl. 62. st. 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;
- vrijeme trajanja probnog rada, ako je ugovoreno;
- trajanje pripravničkog staža, ako je ugovoreno te vrijeme i rezultat polaganja stručnog ispita, ako je isti predviđen i obavljen;
- trajanje rada u inozemstvu, država i mjesto rada, u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo;
- trajanje privremenog ustupanja radnika u povezano društvo, sjedište i mjesto rada ustupljenog radnika te država poslovnog nastana povezanog društva, u slučaju ustupanja u inozemstvo;
- naznaka radi li se o poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem i kako;
- naznaka radi li se o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovnog utvrđivanja radne sposobnosti za njihovo obavljanje;
- mjesto rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima;
- ugovoreno tjedno radno vrijeme, određeno puno radno vrijeme, odnosno propisano skraćeno radno vrijeme u satima;
- mirovinski staž do početka rada kod poslodavca;
- vrijeme mirovanja radnog odnosa;
- dan prestanka radnog odnosa;
- razlog prestanka radnog odnosa.

Osim navedenih podataka Poslodavac je dužan voditi i druge podatke od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom (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).

Poslodavac je dužan prikupljati i druge podatke o radnicima i članovima njihovih obitelji sukladno Zakonu, drugim zakonima i propisima, radi ostvarivanja njihovih prava na radu na radu i po osnovi rada, odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Evidencije iz st. 1. vode se pisano na papiru, ili u elektroničkom obliku, odnosno drugom mediju sukladno propisima, pri čemu se mogu koristiti odgovarajuće kratice s jasnim pojašnjenjem njihovog značenja.

Članak 34.

Osim evidencije o radnicima iz čl. 33. Pravilnika, Poslodavac je dužan voditi i posebne evidencije o drugim osobama ako koristi njihov rad:

- radnicima koji su mu privremeno ustupljeni od s njim povezanog društva;
- osobama koje se kod poslodavca nalaze na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa;
- redovitim studentima koji kod poslodavca rade posredstvom ovlaštenih studentskih centara;
- redovitim učenicima koji kod njega rade posredstvom ovlaštenih srednjoškolskih ustanova;
- redovnim učenicima ustanova za strukovno obrazovanje koji kod poslodavca pohađaju praktičnu nastavu i vježbe;
- osobama koje kod njega obavljaju rad za opće dobro sukladno općem propisu.

Evidencija o osobama iz st. 1. sadrži najmanje sljedeće podatke:

- ime i prezime;
- osobni identifikacijski broj;
- spol;
- dan, mjesec i godina rođenja;
- prebivalište, odnosno boravište;
- naziv akta temeljem kojeg osoba iz stavka 1. ovoga članka radi kod poslodavca, te dokaz o udovoljavanju propisanim uvjetima za obavljanje tih poslova;
- naziv posla;
- mjesto rada;
- dan početka rada;
- dan prestanka rada.

Evidencija iz st. 1. vodi se pisano u obliku knjige, ili u elektroničkom obliku.

Članak 35.

Radnici su dužni radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, Poslodavcu pravodobno dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, podatke za obračun poreza iz dohotka i

određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja, kao i promjene ovih podataka, propisane zakonom, posebnim propisom, ovim Pravilnikom ili kolektivnim ugovorom.

Oni radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Probni rad

Članak 36.

Sa svakim radnikom s kojim se sklapa ugovor o radu može se ugovoriti probni rad koji ne može biti kraći do tri, niti duži od šest mjeseci.

Svaka ugovorna strana može otkazati ugovor o radu za vrijeme trajanja probnog rada pisanom obavješću drugoj ugovornoj strani.

U slučaju iz st. 2., otkazni rok iznosi najmanje sedam kalendarskih dana.

Članak 37.

Rad radnika s kojim se ugovara probni rad nadzire, prati i ocjenjuje njegov neposredni rukovoditelj.

Poslodavac može prema potrebi uz rukovoditelja iz st. 1. odrediti i drugu osobu koja će ocjenjivati rad radnika na probnom radu.

Ocjena probnog rada mora se donijeti najkasnije do isteka probnog rada.

Pri ocjenjivanju probnog rada rukovoditelj polazi od sljedećih kriterija:

- kvaliteta rada;
- odnos prema radu;
- odnos prema sredstvima rada;
- odnos prema kolegama;
- radnoj disciplini;
- provjeri praktičnog znanja za rad na siguran način;
- drugim kriterijima koji se utvrđuju internim aktima za pojedina poslovna područja kod Poslodavca.

U slučaju da radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazat će mu se ugovor o radu.

Obrazovanje i osposobljavanje radnika

Članak 38.

Poslodavac, sukladno potrebama i mogućnostima, omogućava i potiče obrazovanje i osposobljavanje radnika organizirajući interne tečajeve stručnog usavršavanja.

Poslodavac, sukladno mogućnostima i propisima sudjeluje u snošenju troškova vanjskih programa obrazovanja i osposobljavanja radnika.

Radnici su dužni sudjelovati u programima obrazovanja i osposobljavanja na koje su upućeni od strane Poslodavca i na njegov teret.

Prije upućivanja na obrazovanje i osposobljavanje Poslodavac i radnik mogu sklopiti poseban ugovor o međusobnim pravima i obvezama.

Članak 39.

Radnik je po okončanju obrazovanja i osposobljavanja dužan raditi kod Poslodavca najmanje u vremenskom razdoblju koje odgovara trajanju obrazovanja i osposobljavanja.

U slučaju prestanka radnog odnosa redovitim otkazom radnika, radnik je dužan Poslodavcu naknaditi eventualne njegove troškove obrazovanja iz čl. 38. Pravilnika

Pripravnici

Članak 40.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

Pripravnik se osposobljava za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

Način osposobljavanja pripravnika uređuje se ugovorom o radu.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 41.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najdulje godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

Pripravnički staž, traje ovisno o stupnju stručne spreme, i to:

- pripravniku VII. i VIII. stupnja stručne spreme (VSS) - 12 mjeseci
- pripravniku V. i VI. stupnja stručne spreme (VŠS) - 9 mjeseci
- pripravniku IV. stupanja stručne spreme (SSS) - 6 mjeseci

Članak 42.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, ili ugovoreno kolektivnim ugovorom.

U slučaju da je sukladno st. 1. propisano polaganje stručnog ispita pripravnika, a nije propisan način polaganja ispita, na odgovarajući se način primjenjuje odredba čl. 26. Pravilnika.

Članak 43.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

V. RADNO VRIJEME

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 42.

Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno, ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca, ili ugovorom o radu nije određeno drukčije.

Raspored radnog vremena utvrđuje poslodavac svojom odlukom.

Članak 43.

Rad u nepunom radnom vremenu ugovara se sukladno potrebama organizacije rada Poslodavca.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u vezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i sl.), ako ih Poslodavac isplaćuje, utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcima.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 44.

Na poslovima koji su posebnim propisom utvrđeni kao poslovi na kojima ni uz primjenu mjera zaštite i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju na zdravlje zaposlenika.

Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ostvaruju sva prava kao da rade u punom radnom vremenu.

Dopunski rad

Članak 45.

Poslodavac može sklopiti ugovor o dopunskom radu s radnikom.

Prekovremeni rad

Članak 46.

Radnik na pisani zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada ili u sličnim slučajevima prijeke potrebe.

Prekovremeni rad ne smije trajati duže od deset sati tjedno, niti duže od sto osamdeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

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 radnik koji radi u dopunskom radu kod drugog poslodavca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 47.

Ako priroda posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine 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.

Poslodavac utvrđuje plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostavlja inspektoru rada, osim u slučaju da je preraspodjela radnog vremena predviđena kolektivnim ugovorom, ili sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Evidencija radnog vremena

Članak 48.

Poslodavac vodi evidenciju o radnom vremenu radnika sukladno Zakonu i podzakonskim propisima.

Evidencija o radnom vremenu sadrži najmanje sljedeće podatke:

- ime i prezime radnika;
- datum u mjesecu;
- početak rada ako je tako određeno ugovorom o radu, Pravilnikom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca, ili kolektivnim ugovorom;
- završetak rada ako je tako određeno ugovorom o radu, Pravilnikom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca, ili kolektivnim ugovorom;
- vrijeme i sate zastoja, prekida rada i slično do kojega je došlo krivnjom Poslodavca, ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran;
- ukupno dnevno radno vrijeme;
- vrijeme terenskog rada;
- vrijeme pripravnosti;
- vrijeme nenazočnosti na poslu:
- vrijeme korištenja odmora (dnevnog, tjednog i godišnjeg),
- neradni dani i blagdani utvrđeni posebnim propisom,
- vrijeme spriječenosti za rad zbog privremene nesposobnosti za rad,
- vrijeme rodiljnih, roditeljskih dopusta, mirovanja radnog odnosa ili korištenja drugih prava sukladno posebnom propisu,
- vrijeme plaćenih dopusta,
- vrijeme neplaćenih dopusta,
- vrijeme nenazočnosti u tijeku dnevnog rasporeda radnog vremena po zahtjevu radnika,
- vrijeme nenazočnosti u tijeku dnevnog rasporeda radnog vremena u kojima radnik svojom krivnjom ne obavlja ugovorene poslove,
- vrijeme provedeno u štrajku,
- vrijeme isključenja s rada (lockout).

Osim podataka iz st. 2., Poslodavac je dužan voditi i posebne podatke o radnom vremenu od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa, ili u vezi s radnim odnosom (sate rada noću, prekovremeni rad, smjenski rad, dvokratni rad, rad u dane blagdana ili neradnih dana utvrđene posebnim propisom i slično). Evidenciju o radnom vremenu Poslodavac je obvezan voditi i za radnike koje mu je ustupila agencija za privremeno zapošljavanje, ako je ugovorom o ustupanju radnika preuzeo tu obvezu. Evidencija o radnom vremenu vodi se za obračunsko razdoblje koje je utvrđeno za isplatu plaće, uredno, razumljivo i ažurno na završetku radnog dana radnika, a u slučaju da neki od podataka nije poznat na kraju radnog dana radnika, Poslodavac je dužan isti unijeti u evidenciju odmah po saznanju toga podatka.

Članak 49.

Poslodavac je dužan za radnike koji poslove obavljaju na izdvojenom mjestu rada, voditi evidenciju o radnom vremenu, koja mora sadržavati najmanje sljedeće podatke:

- ime i prezime radnika;
- datum u mjesecu;
- ukupno dnevno radno vrijeme;
- vrijeme terenskog rada;
- vrijeme pripravnosti;
- vrijeme nenazočnosti na poslu:
- vrijeme korištenja odmora (dnevnog, tjednog i godišnjeg),
- neradni dani i blagdani utvrđeni posebnim propisom,
- vrijeme spriječenosti za rad zbog privremene nesposobnosti za rad,
- vrijeme rodiljnih, roditeljskih dopusta, mirovanja radnog odnosa ili korištenja drugih prava u skladu s posebnim propisom,
- vrijeme plaćenih dopusta,
- vrijeme neplaćenih dopusta.

Članak 50.

Poslodavac je dužan i za radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnik određuje samostalno (kao što je radnik koji ima

status rukovodeće osobe, radnik član obitelji poslodavca fizičke osobe koji živi u zajedničkom kućanstvu s poslodavcem i koji u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca i slično), voditi podatke o radnom vremenu potrebne za ostvarivanje prava iz radnog odnosa, a ako isti s poslodavcem nisu ugovorili samostalnost u određivanju najdužeg trajanja tjednog radnog vremena, noćnom radu te dnevnom i tjednom odmoru, dužan je i za njega voditi sve podatke iz članka 8. ovoga Pravilnika.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 51.

Radnik koji radi najmanje šest sati ima pravo na stanku (odmor) u tijeku rada od trideset minuta.

Maloljetni radnik koji rade najmanje 4 i pol sata dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno.

Odluku o rasporedu korištenja stanke donosi Poslodavac.

Dnevni odmor

Članak 52.

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

Tjedni odmor

Članak 53.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz čl. 49. Pravilnika.

Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

Tjedni odmor radnik koristi nedjeljom te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

U slučaju da radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz st. 1. i 2., mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz st. 1., pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz čl. 49. Pravilnika.

Godišnji odmor

Članak 54.

Radnici čiji je rad organiziran u pet radnih dana tijekom tjedna, imaju za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset radnih dana.

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima koji su kolektivnim ugovorom, Pravilnikom, ili drugim općim aktima Poslodavca, utvrđeni kao poslovi na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštita od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana, pri čemu se broj radnih dana koji se uračunavaju u trajanje godišnjeg odmora određuje sukladno stavku 1. ovog članka.

Članak 55.

Trajanje godišnjeg odmora određeno u čl. 54. Pravilnika povećava se za protek određenog broja godina radnog staža kod poslodavca:

- 1 dodatni radni dan - do pet godina rada;
- 2 dodatna radna dana - pet do deset godina rada;
- 3 dodatna radna dana - deset do petnaest godina rada;
- 4 dodatna radna dana - petneaest do dvadeset godina rada;
- 5 dodatnih radnih dana - dvadeset do dvadeset pet godina rada;
- 6 dodatnih radnih dana - dvadeset pet do trideset godina rada;
- 7 dodatnih radnih dana - trideset do trideset pet godina rada.

Trajanje godišnjeg odmora određeno u čl. 54. Pravilnika povećava se obzirom na godine života radnika:

- 1 radni dan - do 30 godina starosti;
- 2 radna dana - 31 do 40 godina starosti;
- 3 radna dana - 41 do 50 godina starosti;
- 4 radna dana - 51 i više godina starosti.

Trajanje godišnjeg odmora određeno u čl. 54. Pravilnika povećava se obzirom na složenost i odgovornost radnih zadataka:

- 2 radna dana - radnik s visokom ili višom stručnom spremom;
- 1 radni dan - radnik sa srednjom stručnom spremom;

Trajanje godišnjeg odmora određeno u čl. 54. Pravilnika povećava se zbog posebnih socijalnih uvjeta:

- 2 radna dana - majka djeteta, ili samohrani roditelj za svako dijete mlađe od 12 godina;
- 2 radna dana - roditelj hendikepiranog djeteta mlađeg od 18 godina.

Prava radnika na povećani broj dana godišnjeg odmora iz stavka 1.-4. ovog članka kumuliraju se.

Članak 56.

Radnik ima pravo tri puta koristiti po jedan dan godišnjeg odmora po vlastitoj želji, o čemu je dužan obavijestiti Poslodavca tri dana prije namjeravanog dana korištenja.

Članak 57.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s Poslodavcem drukčije ne dogovori.

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, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna, osim ako se Poslodavcem drukčije ne dogovori.

Članak 58.

Raspored korištenja godišnjeg odmora određuje Poslodavac, sukladno potrebama organizacije rada te, koliko je moguće, prema potrebama i željama radnika.

Članak 59.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne mjesečne plaće u prethodna četiri mjeseca, uračunavajući i sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad.

Plaćeni dopust

Članak 60.

Radnik tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust u ukupnom trajanju od sedam radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, poro-

dom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji, u vrijeme nastupanja, ili neposredno nakon tih događaja, prema sljedećim kriterijima:

- sklapanje braka radnika - 3 radna dana;
- sklapanje braka u obitelji (vlastita djeca) - 1 radni dan;
- rođenje djeteta - 3 radna dana;
- smrt u obitelji - 3 radna dana;
- preseljenje - 2 radna dana;
- dobrovoljni davatelji krvi - 1 radni dan.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za smrtni slučaj prema kriterijima iz stavka 1. ovog članka, neovisno o broju dana plaćenog dopusta koje je koristio tijekom iste godine po drugim osnovama.

Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac, temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.

Neplaćeni dopust

Članak 61.

Temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika, Poslodavac može pisanom odlukom odobriti neplaćeni dopust radniku za njegove važne osobne potrebe kao što su: njega bolesnog člana uže obitelji, obrazovanje te iz drugih opravdanih osobnih razloga, ako to priroda posla dopušta.

Ako zakonom nije drukčije određeno, prava i obveze radnika iz radnog odnosa miruju za vrijeme neplaćenog dopusta

VII. PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

Plaće

Članak 62.

Za obavljeni rad kod Poslodavca, radnik ima pravo na plaću koja se isplaćuje u novcu najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec, ako kolektivnim ugovorom, ili ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Za vrijeme opravdane spriječenosti za rad radnik ima pravo na naknadu plaće, koja se isplaćuje zajedno s plaćom, odnosno umjesto u nje, u rokovima isplate plaće.

Poslodavac ne smije radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenog kolektivnim ugovorom.

Članak 63.

PRIMJER br. 1 – osnovna plaća je određena Pravilnikom, koeficijent složenosti ugovorom o radu, a vrijednost koeficijenta posebnim Pravilnikom

Radniku za obavljeni rad uz ostvareni normalni radni učinak pripada osnovna plaća.

Najniža osnovna plaća radnika kod poslodavca utvrđuje se u iznosu od _____ kuna.

Osnovna plaća radnika utvrđuje se na način da se najniža osnovna plaća radnika iz st. 2. pomnoži s koeficijentom složenosti poslova radnog mjesta iz ugovora o radu radnika.

Vrijednost koeficijenta složenosti poslova iz ugovora o radu određena je Pravilnikom o sistematizaciji poslova koja se nalazi u privitku Pravilnika i čini njegov sastavni dio.

PRIMJER br. 2 – osnovna plaća je određena propisom o minimalnoj plaći

Radniku za obavljeni rad i uz ostvareni normalni radni učinak pripada plaća koja se sastoji iz osnovne plaće određene propisom o minimalnoj plaći i stimulativnog dijela plaće.

Radnik ima pravo na stimulativni dio plaće ovisno o radnom učinku i rezultatima rada.

Stimulativni dio plaće iz st. 2. utvrđuje se ovisno o iskazanom uspjehu u poslovanju Poslodavca tijekom prethodnog mjeseca, prema sljedećim kriterijima:

- povećanje dobiti za __% - osnovna plaća radnika uvećava se za __%
- ….

Dodatak na plaću

Članak 64.

Osnovna plaća iz čl. 63. Pravilnika uvećava se za:

- prekovremeni rad 30%;
- rad noću 30%;
- rad nedjeljom 35%;
- rad blagdanom ili drugim neradnim danom
- propisanim zakonom 35%.

Naknada za prijevoz

Članak 65.

Radnik ima pravo na naknadu za prijevoz od mjesta stanovanja do mjesta rada prema cijeni koštanja mjesečne karte javnim prijevozom, ako ugovorom o radu nije određeno drukčije.

Radnik na službenom putu ima pravo na odgovarajuću naknadu svojih troškova sukladno poslovnoj politici Poslodavca i posebnom zakonu.

Naknada za službeni put

Članak 67.

Radnik koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeni put u zemlji, ili u inozemstvo, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.

U roku od osam dana od dana povratka sa službenog puta radnik je dužan ispostaviti Poslodavcu obračun troškova službenog puta.

Za službeno putovanje u zemlji za putovanje u mjesto koje je najmanje 30 km udaljeno od mjesta u kojem je njegovo uobičajeno mjesto rada, radnik ima pravo na dnevnicu.

Dnevnica za službeni put u zemlji utvrđuje se u maksimalnom neoporezivom iznosu sukladno važećim propisima u trenutku isplate, a za službeni put u inozemstvo u visini propisanoj u tijelima državne uprave.

Terenski dodatak

Članak 68.

Terenski dodatak isplaćuje se radniku koji po uputi Poslodavca boravi izvan mjesta svojeg prebivališta, ili uobičajenog boravišta, te obavlja poslove za koje je sklopio ugovor o radu izvan sjedišta Poslodavca, ili izdvojene poslovne jedinice Poslodavca, a radi se o poslovima koji su po svojoj prirodi vezani za rad na terenu.

Radnik ima pravo na terenski dodatak ako boravi u mjestu koje je najmanje 30 km udaljeno od mjesta njegovog prebivališta odnosno boravišta i najmanje 30 km udaljeno od sjedišta Poslodavca odnosno od sjedišta izdvojene poslovne jedinice Poslodavca.

Radnik ima pravo na isplatu terenskog dodatka u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno važećim propisima u trenutku isplate.

Naknada za odvojeni život

Članak 69.

U slučaju da Poslodavac sklopi ugovor o radu sa radnikom čije je mjesto stalnog prebivališta izvan mjesta u kojem je sjedište

Poslodavca, odnosno izvan mjesta rada, radnik ima pravo na naknadu za odvojeni život u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno važećim propisima u trenutku svake isplate.

Poslodavac nema obvezu isplaćivati radniku naknadu za odvojeni život, ako radnik nakon sklapanja ugovora o radu promijeni mjesto svog stalnog prebivališta.

Upotreba privatnog vozila u službene svrhe

Članak 70.

Radniku koji po nalogu poslodavca i suglasno svojim vozilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca isplatit će se naknada za korištenje privatnog vozila po prijeđenom kilometru u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno posebnoj odluci Poslodavca i važećim propisima u trenutku isplate.

Poslodavac će nalog iz prethodnog stavka izdati za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog zasebno.

Prigodne nagrade i darovi

Članak 71.

Radnik ima pravo na prigodnu novčanu nagradu povodom božićnih (Božićnica) blagdana i novogodišnjih praznika u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno važećim propisima u trenutku isplate nagrade.

Pravo na nagradu iz st. 1. imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca i koji su u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje prigodna nagrada, efektivno radili najmanje šest mjeseci.

Otpremnina za mirovinu

Članak 72.

Radnik koji odlazi u starosnu i prijevremenu starosnu mirovinu, ili invalidsku mirovinu ima pravo na otpremninu u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno važećim propisima u trenutku isplate.

VIII. POSLOVNA TAJNA I ZAŠTITA IMOVINE I PODATAKA POSLODAVCA

Poslovna tajna

Članak 73.

Svi podaci Poslodavca, poslovne ili osobne naravi, pojedinosti organizacije i ustroja Poslodavca, koje je radnik saznao u obavljanju svojih poslova, smatraju se poslovnom tajnom.

Radnik se obezuje čuvati sve službene, tehničke i komercijalne podatke koji predstavljaju poslovnu tajnu iz stavka 1. ovog članka za vrijeme radnog odnosa kod Poslodavca i dvije godine nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca.

Zaštita imovine i podataka poslodavca

Članak 74.

Sa svim strojevima, alatom i priborom mora se postupati stručno i s pažnjom, a materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.

Članak 75.

Zabranjeno je svako samovoljno otuđivanje, ili nenamjensko korištenje imovinom kojom se koristi Poslodavac.

Iz prostora Poslodavca ne smije se iznositi imovina Poslodavca, uključujući poslovne dokumente, izvode iz poslovne dokumentacije, crteži, obrasci i sl., u originalu ili preslici, bez pisanog odobrenja Poslodavca.

Poslodavac može dati nalog za obavljanje pregleda zaposlenika pri ulazu i izlazu iz radnih prostora radi sprječavanja otuđivanja imovine.

Članak 76.

Zabranjeno je svako unošenje uređaja za audio i vizualno snimanje te uređaja za prijenos podataka bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

Zabranjeno je korištenje imovine Poslodavca u privatne svrhe, uključujući i sredstva komunikacije, bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca.

IX. ZABRANA KONKURENCIJE

Članak 77.

Radnik ne smije za svoj, ili tuđi račun bez odobrenja poslodavca sklapati poslove iz djelatnosti Poslodavca.

X. ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU

Članak 78.

Radnik se dužan suzdržati od ponašanja kojim bi mogao prouzročiti štetu Poslodavcu u bilo kojem obliku i prijaviti Poslodavcu svaki pokušaj nanošenja štete njegovoj imovini.

Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi, a ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.

U slučaju da se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je prouzročio, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Radnik koji na radu, ili u svezi s radom, namjerno, ili zbog krajnje nepažnje, uzrokuje štetu koju je trećoj osobi naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi puni iznos isplaćen trećoj osobi.

Članak 79.

Visina štete utvrđuje se temeljem knjigovodstvene vrijednosti stvari, a u slučaju da se šteta na ovaj način ne može utvrditi, utvrđuje se procjenom vrijednosti oštećene stvari koja se vrši vještačenjem.

Za određene štetne radnje može se posebnom odlukom Poslodavca koja se objavljuje na način na koji se objavljuje ovaj Pravilnik, propisati paušalni iznos naknade štete.

U slučaju da je šteta uzrokovana namjerno ili iz krajnje nepažnje veća od propisanog paušalnog iznosa naknade štete, Poslodavac pridržava pravo zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

XI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Prestanak ugovora o radu

Članak 80.

Ugovor o radu prestaje na bilo koji od načina utvrđen Zakonom.

Otkaz ugovora o radu

Članak 81.

Kod otkaza ugovora o radu za radnika i Poslodavca se primjenjuju otkazni rokovi iz Zakona.

U slučaju da radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Osobito teške povrede iz radnog odnosa

Članak 82.

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa radi koje uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana nastavak radnog odnosa nije moguć te radi koje radni odnos prestaje izvanrednim otkazom Poslodavca, ili radnika, posebno se smatra:

- otuđenje imovine Poslodavca;
- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi;
- povreda poslovne tajne;
- preuzimanje drugog posla bez prethodnog pisanog odobrenja Poslodavca;
- konzumiranje i unošenje u prostorije poslodavca alkohola i opojnih droga;
- uništavanje imovine poslodavca;
- grubo i neprimjereno verbalno i drugo ponašanje prema suradnicima, Poslodavcu i njegovim poslovnim partnerima i strankama.

U slučajevima iz stavka 1. ugovorna strana kojoj se izvanredno otkazuje nema pravo na otkazni rok.

XII. OTPREMNINA

Članak 83.

Radnik stječe pravo na otpremninu ispunjenjem uvjeta iz Zakona.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne polovine prosječne mjesečne bruto plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog Poslodavca.

XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Donošenje i dostava odluka

Članak 84.

Odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa donosi Poslodavac, ako zakonom, drugim propisom, ili Pravilnikom za donošenje pojedinih odluka nije ovlaštena drugo tijelo ili osoba.

Sve odluke o pravu i obvezama radnika uručuju se radniku neposredno na ruke u prostorijama Društva uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pisanu odluku.

U slučaju da se dostava ne može izvršiti na način iz stavka 1. ovog članka, dostava se vrši poštom, preporučeno s povratnicom na adresu prebivališta.

Ako se dostava ne može izvršiti na način iz stavka 2. ovog članka, odluka će se staviti na oglasnu ploču Poslodavca uz naznaku datuma, te će se smatrati da je istekom osmog dana od stavljanja na oglasnu ploču dostavljena radniku.

XIV. POSTUPAK I MJERE ZAŠTITE DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 85.

Poslodavac štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada osiguravanjem takvih uvjeta rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja (u nastavku teksta: uznemiravanje), te poduzimanjem preventivnih mjera.

Uznemiravanja iz stavka 1. ovog članka predstavljaju povredu obveze iz ugovora o radu.

Podnošenje pritužbi

Članak 86.

Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe Poslodavcu radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u nastavku teksta: pritužba).

Pritužba se podnosi u pisanom obliku, ili usmeno na zapisnik.

Postupak po pritužbi radnika

Članak 87.

Osobu ovlaštenu za primanje i rješavanje pritužbi i njegovog zamjenika imenuje direktor pisanom odlukom, na mandat od četiri godine, uz mogućnost reizbora.

U slučaju da se pritužba podnosi protiv ovlaštene osobe iz stavka 1. ovog članka, ili da je ovlaštena osoba iz stavka 1. ovog članka na bilo koji način spriječena primiti i rješavati po pritužbi, osoba ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbe je zamjenik ovlaštene osobe.

U slučaju da se pritužba podnosi protiv ovlaštene osobe i zamjenika, o pritužbama odlučuje direktor.

Članak 88.

Postupak po pritužbi je hitan i provodi se na način koji ničim ne vrijeđa dostojanstvo radnika.

Po zaprimanju pritužbe, ovlaštena osoba dužna je u roku od tri dana od dana dostave pritužbe istu ispitati i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

U postupku ispitivanja pritužbe, ovlaštena osoba ispitat će podnositelja pritužbe, radnika na kojeg se pritužba odnosi, te druge radnike koji budu predloženi od strane podnositelja pritužbe i radnika na kojeg se pritužba odnosi.

Tijekom postupka ispitivanja pritužbe ovlaštena osoba dužna je utvrditi način i okolnosti uznemiravanja, uzimati izjave radnika te izvesti sve druge potrebne dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica.

O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i sudionik u postupku o čijem se iskazu sastavlja zapisnik.

U slučaju da podnositelj pritužbe to traži, ovlaštena osoba će tijekom postupka ispitivanja pritužbe predložiti Poslodavcu mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe spriječile daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojeg je pritužba podnesena, uključujući i privremeni premještaj.

Članak 89.

U slučaju da se nakon provedenog postupka utvrdi da je pritužba opravdana, ovlaštena osoba dužna je odmah upozoriti Poslodavca na potrebu poduzimanja jedne od hitnih mjera kojima se sprječava nastavak uznemiravanja.

Mjere iz stavka 1. su sljedeće:

- upozorenje;
- donošenje odluke o otkazu s ponudom izmijenjenog ugovora radniku koji je počinio uznemiravanje;
- izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 90.

Podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva su tajni.

Za tajnost podataka iz stavka 1. ovog članka odgovaraju svi radnici koji su sudjelovali u postupku o čemu moraju biti prethodno upozoreni od ovlaštene osobe, što se konstatira u zapisniku o obavljenim radnjama u postupku.

XV. ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA

Članak 91.

Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem organizacijskih i radnih dijelova koji su u funkciji ekonomičnog i racionalnog gospodarenja, razvoja i stjecanja dobiti. Struktura organizacije rada Poslodavca počiva na načelu funkcionalne povezanosti svih organizacijskih jedinica i jedinstvenog rukovođenja.

Unutarnji ustroj Poslodavca organiziran je po sljedećim organizacijskim jedinicama/službama:

1) Služba analize
   1.1) Analitički odjel
   1.2) Odjel razvoja i kontrole kvalitete
2) Služba prodaje
   2.1) Odjel prodaje
   2.2) Odjel marketinga
3) Financijska služba
   3.1) Odjel računovodstva i financijskih poslova
   3.2) Odjel unutarnje revizije i kontrole
   3.3) Odjel nabave
4) Pravna služba
   4.1) Odjel za pravne i kadrovske poslove
5) Ured Uprave
   5.1) Tajništvo uprave

Članak 92.

Službama rukovodi direktor službe, a odjelima rukovodi voditelj odjela. Rukovoditelji službe i voditelji odjela za svoj rad neposredno odgovaraju direktoru Poslodavca.

Pojedine poslove unutar službi i odjela obavljaju radnici na radnim mjestima utvrđenim posebnim Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta, koji se donosi po postupku za donošenje Pravilnika o radu i čini njegov sastavni dio.

XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 93.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom za njegovo donošenje.

Članak 94.

Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca, izložen na vidljivom mjestu, na način da je dostupan na uvid svim radnicima na koje se odnosi.

Osim toga, Pravilnik se objavljuje na internim mrežnim stranicama Poslodavca, a na zahtjev radnika, dostavlja im se elektroničkom poštom.

Pravilnik se uvijek može dobiti na uvid i u pravnoj službi Poslodavca, a na zahtjev radnika tajnik, ili bilo koji drugi djelatnik pravne službe Poslodavca dužan je radniku omogućiti izradu preslike pravilnika o radu na trošak radnika.

Članak 95.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Društva.

Direktor
Marko Markek

M.P.

Objavljeno na oglasnoj ploči dana: 15. srpnja 2015.
Pravilnik je stupio na snagu dana: 23. srpnja 2015.

Primjer 99 – Disciplinski postupovnik

Temeljem čl. 44. Pravilnika o radu i čl. 65. Statuta, Ivan Ivančić, Predsjednik uprave trgovačkog društva AAA d.d. Zagreb, Plava ulica 33, OIB 88888888888 (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 15. srpnja 2015. donosi sljedeći

DISCIPLINSKI POSTUPOVNIK

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Disciplinskim postupovnikom (u nastavku teksta: Postupovnik) propisuju se vrste i postupak provedbe disciplinskih mjera propisanih Pravilnikom o radu Poslodavca, koje se mogu poduzeti protiv radnika, članova uprave i osoba koje po drugoj osnovi rade za Poslodavca, u slučajevima kada postoji kršenje pravila radne discipline i/ili etičkog ponašanja, u cilju podizanja svijesti o posljedicama nepropisnog ponašanja.

Članak 2.

Ovaj Postupovnik se donosi na način predviđen za donošenje Pravilnika o radu, predstavlja prilog Pravilniku o radu Poslodavca i njegov je sastavni dio.

Sve izmjene i dopune ovog Postupovnika donose se na način iz stavka 1.

Članak 3.

Postupovnikom se određuju način vođenja disciplinskog postupka i provedbe disciplinskih mjera za disciplinske prekršaje određene Pravilnikom o radu.

Članak 4.

Izrazi koji se u ovom Postupovniku koriste za osobe u muškom rodu su neutralni i odnose se na osobe muškog i ženskog spola.

II. DISCIPLINSKI PREKRŠAJ

Članak 5.

Sukladno članku 40. Pravilnika o radu, disciplinski prekršaj je svako ponašanje protivno radnoj disciplini, koje predstavlja lakšu povredu radne discipline i dužnosti radnika i drugih osoba na radu kod Poslodavca, za koji se ne može izreći mjera upozorenja, ili opomene pred otkaz ugovora o radu, ili otkaza ugovora o radu.

Disciplinski prekršaj osobito predstavlja:

- postupanje protivno obvezama ugovora o radu koje predstavlja lakšu povrede radne discipline;
- manje neopravdano zakašnjenje na posao do sat vremena mjesečno;
- napuštanje radnog mjesta u tijeku radnoga vremena suprotno odredbama Pravilnika do sat vremena mjesečno;
- manja neurednost radnog mjesta;
- neuredno držanje dokumenata, materijala i proizvoda, ili nepravilno održavanje sredstava za rad koje nije imalo štetne posljedice;
- nepravovremeno izvršavanje naloga rukovoditelja ako nisu nastupile, ili nisu mogle nastupiti štetne posljedice;
- neopravdano propuštanje pravovremenoga obavještavanja neposrednoga rukovoditelja o razlozima spriječenosti za rad;
- ometanje rada drugih radnika razgovorima, galamom, prepirkom, svađom i drugim nedopuštenim ponašanjem za vrijeme rada, pod uvjetom da nisu nastupile znatne štetne posljedice;

- odbijanje pregleda ručne prtljage prilikom ulaska i izlaska iz prostorija Poslodavca te izbjegavanje sigurnosnih kamera;
- nagovaranje i poticanje drugih radnika na nerad i/ili druga kršenja radne discipline;
- jednokratno zakašnjenje u izvršavanju naloga neposrednoga rukovoditelja koje nije izazvalo teže posljedice.

Članak 6.

Disciplinski prekršaj može se počiniti činjenjem, ili nečinjenjem.

Disciplinski prekršaj je počinjen činjenjem kada počinitelj svojim aktivnim djelovanjem čini radnju koja je Pravilnikom o radu određena kao disciplinski prekršaj.

Disciplinski prekršaj je počinjen nečinjenjem kada počinitelj propušta spriječiti nastupanje Pravilnikom o radu određene protupravne radnje.

Takvo propuštanje je po značenju jednako počinjenju disciplinskog prekršaja nečinjenjem.

Radnik i druga osoba koja je počinila disciplinski prekršaj nečinjenjem može se blaže kazniti ako je posljedica počinjenja ovog disciplinskog prekršaja blaža, osim u slučaju da se takav disciplinski prekršaj može počiniti samo nečinjenjem.

Članak 7.

Protiv radnika Poslodavca i druge osobe na radu kod Poslodavca ne može biti pokrenut disciplinski postupak i protiv njih ne može biti izrečena mjera radi počinjenog disciplinskog prekršaja ako je disciplinski prekršaj počinjen u nužnoj obrani, ili krajnjoj nuždi počinitelja.

Pri tome se pod nužnom obranom podrazumijeva ona obrana koja je prijeko potrebna da počinitelj od sebe, ili drugoga odbije istodobni, ili izravno predstojeći protupravni napad.

Počinitelj koji je prekoračio granice nužne obrane može se blaže kazniti.

Članak 8.

U krajnjoj nuždi djeluje onaj tko počini disciplinski prekršaj radi toga da se od sebe, ili drugoga otkloni istodobnu opasnost koja se na drugi način nije mogla otkloniti ako je učinjeno zlo manje od onoga koje je prijetilo.

Kod disciplinskog prekršaja počinjenog u krajnjoj nuždi isključena je protupravnost i počinitelj ne može odgovarati.

Članak 9.

Za počinjenje disciplinskog prekršaja ne može odgovarati radnik i druga osoba na radu kod Poslodavca koja je disciplinski prekršaj počinila pod utjecajem prisile, prijetnje ili stvarne zablude.

Članak 10.

Nepoznavanje propisa kojim je predviđen disciplinski prekršaj ne oslobađa počinitelja krivnje za počinjeni disciplinski prekršaj.

Članak 11.

Osoba koja pomogne počinitelju u izvršenju disciplinskog prekršaja kaznit će se kao da je sama počinila disciplinski prekršaj ako se isti ostvari.

III. DISCIPLINSKI POSTUPAK

Članak 12.

Prijedlog za pokretanje disciplinskoga postupka može podnijeti bilo koji radnik, ili druga osoba na radu kod Poslodavca.

Obrazloženi prijedlog podnosi u pisanom obliku i vlastoručno potpisuje.

Članak 13.

Prijedlog za pokretanje disciplinskoga postupka podnosi se Tajniku Pravne i kadrovske službe, kao voditelju disciplinskog postupka.

Voditelj disciplinskog postupka mora u roku od 8 dana odlučiti o utemeljenosti podnesenog prijedloga.

U slučaju da voditelj disciplinskog postupka ocijeni kako ne postoje uvjeti za pokretanje postupka, prijedlog će se odbaciti.

Članak 14.

U slučaju da voditelj disciplinskog postupka ocijeni kako ima osnove za sumnju u počinjenje disciplinskog prekršaja, pokreće prvostupanjski postupak protiv počinitelja.

Disciplinski postupak protiv tajnika Pravne i kadrovske službe (voditelja disciplinskog postupka) pokreće i vodi Direktor Pravne i kadrovske službe.

Članak 15.

Disciplinski postupak se provodi u pravilu na jednoj raspravi na kojoj se provode svi dokazi i saslušavaju svi svjedoci i zainteresirane strane.

Sjednica disciplinskog postupka provodi se nakon završetka radnog vremena.

Članak 16.

U disciplinskom postupku utvrđuju se sve relevantne činjenice za donošenje zakonite odluke.

Voditelj disciplinskog postupka ispituje sve okolnosti, one koje idu na teret i na korist radniku i drugoj osobi protiv koje se vodi disciplinski postupak.

Prije donošenja odluke radnik i druga osoba protiv koje se vodi disciplinski postupak mora biti saslušana, što uključuje i čitanje njene pisane izjave, osim ako odbija saslušanje i dati izjavu.

Članak 17.

U slučaju da radnik, ili druga osoba protiv koje se vodi disciplinski postupak odbije biti prisutna na raspravi, postupak se vodi bez njenog prisustva.

Članak 18.

O tijeku rasprave vodi se zapisnik koji potpisuje zapisničar i osobe čije se izjave unose u njegov sadržaj.

Članak 19.

Na prvostupanjsku odluku disciplinskog tijela, nezadovoljna strana može podnijeti žalbu o kojoj odlučuje uprava Poslodavca na svojoj sjednici.

IV. DISCIPLINSKE KAZNE

Članak 20.

Za disciplinski prekršaj, sukladno čl. 43. Pravilnika o radu, mogu se izreći sljedeće disciplinske kazne:

- opomena;
- novčana kazna do 500,00 kuna.

Članak 21.

Disciplinska kazna opomene izvršava se objavom na oglasnoj ploči Poslodavca.

V. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 22.

Ovaj Postupovnik stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Predsjednik uprave
Ivan Ivančić

M.P.

Objavljeno na oglasnoj ploči dana: 15. srpnja 2015.
Postupovnik je stupio na snagu dana: 23. srpnja 2015.

Primjer 100 – Odluka o načinu i uvjetima korištenja privatnog vozila u službene svrhe

Temeljem čl. 14. st. 3. Zakona o porezu na dohodak i čl. 16. st. 3. Pravilnika o porezu na dohodak trgovačko društvo ABEBE d.o.o. Pula za trgovinu, Hanamanova 10, OIB 33333333333, koje zastupa direktor Ana Anić (u nastavku teksta: Poslodavac), dana 15. srpnja 2015. donosi sljedeću

O D L U K U
O NAČINU I UVJETIMA KORIŠTENJA OSOBNOG AUTOMOBILA U PRIVATNE SVRHE I NAČINU UTVRĐIVANJA PLAĆE PO TOJ OSNOVI

I. Osobni automobil marke Honda Civic, registarske oznake PU-3333PU (u nastavku teksta: motorno vozilo), koje je u vlasništvu Poslodavca daje se na korištenje radniku Ivanu Iviću iz Pule, Mala ulica 6, u službene i privatne svrhe.

II. Radnik može navedeno vozilo u privatne svrhe koristiti bez ograničenja.

III. Iznos plaće u naravi temeljem uporabe službenog vozila u privatne svrhe utvrdit će se prema stvarnom korištenju motornog vozila i to na način da se ukupno prijeđena kilometraža u privatne svrhe pomnoži s 2,00 kune (u ovaj iznos je uključen i PDV) po prijeđenom kilometru.

IV. Vrijednost plaće u naravi smatra se neto plaćom radnika pa porez na dohodak, prirez i doprinosi za mirovinsko osiguranje koje se plaća iz preračunatog bruto primitka terete Poslodavca.

V. Za potrebe utvrđivanja opsega stvarnog korištenja vozila radnik je dužan voditi evidenciju o stvarno prijeđenoj kilometraži u službene i privatne svrhe.

VI. Zadnji radni dan u mjesecu radnik je dužan predati u računovodstvo evidenciju o stvarno prijeđenoj kilometraži u službene i privatne svrhe za tekući mjesec.

VII. Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Direktor
Ana Anić

_____

M.P.

Dostaviti:
1. Radnik Ivan Ivić - osobno preuzeo dana _____ (potpis)
2. Financije i računovodstvo - ovdje.
3. Arhiva – ovdje.

Bilješke