



društvo s ograničenom odgovornošću, 10000 Zagreb, Ulica kneza Branimira 1

PRAVILNIK O RADU

HRVATSKIH ŠUMA društva s ograničenom odgovornošću

Uprava: Nediljko Dujić, struč. spec. admin. publ. – predsjednik; mr.sc. Igor Fazekas – član; Ante Sablić, dipl. ing. šum. – član • MB 3631133 • OIB 69693144506 • Trgovački sud u Zagrebu (MBS 080251008) • Temeljni kapital 1.171.670.000,00 kn, uplaćen u cijelosti • SWIFT: PBZGHR2X • IBAN: HR46 2340 0091 1001 0036 0 • Telefon: 01/4804 111 • Telefax: 01/4804 101 • pp 148, 10002 Zagreb • web: <http://www.hrsume.hr> • e-mail: direkcija@hrsume.hr

Klasa: DIR/23-01/356
Ur.broj: 00-07/01-23-03

Zagreb, 14. veljače 2023. godine

Temeljem članka 19. Izjave o osnivanju društva s ograničenom odgovornošću broj OU-32/2021-2, Uprava HRVATSKIH ŠUMA društva s ograničenom odgovornošću, donosi

P R A V I L N I K O R A D U **HRVATSKIH ŠUMA društva s ograničenom odgovornošću**

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se radni odnosi u HRVATSKIM ŠUMAMA društvu s ograničenom odgovornošću (u daljnjem tekstu: Društvo).

Članak 2.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika-cu (u daljnjem tekstu: radnik) najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 3.

O potrebi zasnivanja radnog odnosa, u skladu s Pravilnikom o sistematizaciji poslova i radnih zadataka HŠ d.o.o. odlučuje Uprava Društva, odnosno voditelji UŠP temeljem posebne odluke Uprave Društva.

Članak 4.

(1) Odluka o potrebi zasnivanja radnog odnosa sadrži:

- organizacijsku jedinicu,
- naziv radnog mjesta,
- vrijeme trajanja radnog odnosa (neodređeno ili određeno uz navođenje razloga sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme),
- vrijeme trajanja radnog vremena: puno ili nepuno radno vrijeme,
- broj izvršitelja,
- uvjete za obavljanje poslova radnog mjesta propisane zakonom, drugim propisom i aktom Društva,
- potrebu i vrijeme trajanja probnog rada, ako takva potreba postoji,
- potrebu javnog oglašavanja, ako takva potreba postoji i rok za dostavljanje prijave.

- (2) Radno mjesto popunjava se na jedan od sljedećih načina:
- premještajem radnika u radnom odnosu na neodređeno vrijeme,
 - internim oglašavanjem,
 - javnim oglašavanjem,
 - odabirom kandidata iz baze podataka pristiglih zamolbi za zaposlenje.
- (3) Uprava Društva može Odlukom utvrditi potrebu zasnivanja radnog odnosa na neodređeno vrijeme zapošljavanjem radnika koji su u radnom odnosu u Društvu na određeno vrijeme.
- (4) Odabrani kandidati moraju ispunjavati opće i posebne uvjete radnog mjesta sukladno Pravilniku o sistematizaciji poslova i radnih zadataka HŠ d.o.o.
- (5) Nadležnost voditelja Uprave šuma Podružnice ne isključuje nadležnost Uprave Društva.

Članak 5.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Skupština Društva sklapa ugovor o radu s predsjednikom i članovima Uprave Društva, na temelju odluke o imenovanju.
- (3) Uprava Društva sklapa ugovore o radu:
- za radna mjesta voditelj Uprave šuma Podružnica, stručni suradnik za unutarnji nadzor
 - za radna mjesta u Direkciji Društva
 - za premještaj radnika iz jedne Uprave šume Podružnice u drugu odnosno Direkciju Društva i iz Direkcije Društva u Upravu šuma Podružnicu
 - premještaj radnika kojima je temeljem ocjene medicine rada utvrđena zdravstvena nesposobnost za rad na poslovima na koje su raspoređeni
 - sa radnicima koji zasnivaju radni odnos na neodređeno vrijeme
- (4) Voditelj Uprave šuma Podružnice sklapa ugovore o radu za:
- za radna mjesta za koja je Uprava Društva donijela posebnu odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa na određeno vrijeme te povjerila na izvršenje voditelju Uprave šuma Podružnice,
 - premještaj radnika u radnom odnosu na neodređeno vrijeme unutar Uprave šuma Podružnice osim za radnike koji se premještaju zbog utvrđene zdravstvene nesposobnosti za rad na radnom mjestu na koje su raspoređeni.
- (5) Radnici sa kojima se sklapa ugovor o radu moraju ispunjavati opće i posebne uvjete radnog smjesta sukladno Pravilniku o sistematizaciji poslova i radnih zadataka HŠ d.o.o.

Članak 6.

- (1) Voditelj Uprave šuma Podružnice donosi odluku o privremenom premještaju radnika u radnom odnosu na neodređeno vrijeme ili sklapa aneks ugovora o radu na neodređeno vrijeme radi zamjene privremeno odsutnog radnika u trajanju do povratka na rad odsutnog radnika odnosno privremene potrebe obavljanja poslova drugog radnog mjesta.
- (2) U slučaju privremenog rasporeda radnika, radnici moraju ispunjavati opće i posebne uvjete radnog mjesta sukladno Pravilniku o sistematizaciji poslova i radnih zadataka HŠ d.o.o.
- (3) Uprava Društva donosi odluku o privremenom premještaju radnika u radnom odnosu na neodređeno vrijeme iz jedne Uprave šuma Podružnice u drugu Upravu šuma Podružnicu odnosno Direkciju ili iz Direkcije u Upravu šuma Podružnicu.
- (4) Voditelj Uprave šuma Podružnice sklapa aneks ugovora o radu sa radnicima kojima je temeljem ocjene medicine rada utvrđena privremena nesposobnost za rad na poslovima na koje su raspoređeni.

Članak 7.

- (1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku pored odredbi iz članka 15. Zakona o radu, sadrži:
- izjavu radnika da mu je prije stupanja na rad omogućeno upoznavanje s propisima o radnim odnosima, te da je upoznat s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,

- izjavu radnika da nije bolestan, odnosno da ne postoji druga okolnost koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršenju obaveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu dolazi u dodir,
- odredba da će se ugovor o radu smatrati raskinutim ako radnik bez opravdanog razloga ne otpočne s radom onog dana, koji je naznačen u ugovoru,
- probni rad, ako je utvrđena potreba, te odredba o raskidu ugovora, ako radnik ne zadovolji na probnom radu,
- način osposobljavanja, ako se ugovor zaključuje s pripravnikom,
- izjavu radnika da se u vrijeme sklapanja ugovora ne bavi, niti će se bez odobrenja Poslodavca baviti obavljanjem određenih poslova iz djelatnosti Društva za svoj ili tuđi račun, odnosno odobrenje za obavljanje ako se bavi,
- u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme, odredbu o mogućnosti redovitog otkaza
- izjavu radnika da je suglasan sa prikupljanjem osobnih podataka u skladu s Pravilnikom HŠ kojim se regulira postupak prikupljanja, obrađivanja, korištenja i dostave, te nadzora nad osobnim podacima radnika.

(2) Ako bi bilo koja odredba ugovora o radu po zakonu bila ništetna, takva ništetnost neće utjecati na valjanost preostalih odredbi ugovora o radu. Ništetna odredba zamijeniti će se valjanom uvažavajući svrhu pravnog posla ugovornih strana.

Članak 8.

(1) Prije stupanja radnika na rad Poslodavac je obavezan upoznati radnika s propisima o radnim odnosima, s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu te je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje sukladno posebnom propisu.

(2) U slučaju prestanka radnog odnosa radniku se moraju vratiti sve njegove isprave i primjerak odjave s obaveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa sukladno posebnom propisu.

Članak 9.

Uprava Društva može odlučiti da se pojedini akti objave u listu "Hrvatske šume", na "Intranetu" Hrvatskih šuma, odnosno na drugi način.

III. PROBNI RAD

Članak 10.

O potrebi probnog rada odlučuje Uprava Društva ili voditelj Uprave šuma podružnice, prilikom donošenja odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa.

Članak 11.

(1) Za poslove za koje je kao uvjet njihova obavljanja utvrđena niža i srednja stručna sprema (I-V stupanj stručne sprema) probni rad traje do 3 mjeseca, a za ostale poslove (viša, visoka, magistar, doktor odnosno po novim propisima stručni studij ili preddiplomski sveučilišni odnosno integrirani preddiplomski studij te specijalistički diplomski stručni studij te diplomski i poslijediplomski sveučilišni studij odnosno integrirani diplomski sveučilišni studij) do 6 mjeseci.

(2) Vrijeme trajanja probnog rada produžava se za onoliko vremena, koliko je radnik bio opravdano odsutan, ako je odsutnost trajala petnaest ili više dana.

Članak 12.

(1) Praćenje i kontrolu rada radnika za vrijeme probnog rada obavlja neposredni rukovoditelj ili osoba određena odlukom Poslodavca, koja daje ocjenu o probnom radu najkasnije do dana isteka probnog rada.

(2) Ukoliko neposredni rukovoditelj ili osoba određena odlukom Poslodavca zadužena za praćenje probnog rada radnika utvrdi da radnik ne zadovoljava na probnom radu, Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaključen uz probni rad prije isteka ugovorenog probnog rada, uz trajanje otkaznog roka od 7 dana.

Članak 13.

Odluka o uspješnosti radnika na probnom radu dostavlja se radniku najkasnije osam dana od dana dostave ocjene neposrednog rukovoditelja odnosno osobe određene odlukom poslodavca.

IV. POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 14.

(1) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje radnika za vrijeme obavljanja posla od strane nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

(2) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa, niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Članak 15.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.

Članak 16.

(1) Uprava Društva posebnom će odlukom imenovati dvije osobe različitog spola zaposlene u UŠP i Direkciji, koje su uz nju ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika u Direkciji odnosno u svakoj upravi šuma podružnici (u daljnjem tekstu: ovlaštenici).

(2) Iznimno od odredbe prethodnog stavka ovog članka pritužba protiv voditelja Uprave šuma podružnice podnosi se Upravi Društva koja će bez odgađanja imenovati osobu koja će uz nju biti ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi u konkretnom slučaju.

(3) Odluke iz stavka 1. moraju biti objavljene na Intranetu HŠ d.o.o.

Članak 17.

Ovlaštenici su dužni najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrde da ono postoji, te podnijeti izvješće Upravi Društva.

Članak 18.

(1) Ovlaštenici samostalno odlučuju koje će radnje poduzeti radi utvrđenja svih okolnosti i činjenica potrebnih za donošenje odluke o pritužbi, a ako smatraju da je radnika potrebno zaštititi prije donošenja konačne odluke, mogu posebnom odlukom utvrditi privremene mjere za njegovu zaštitu.

(2) Privremene mjere jesu:

- 1) razmještaj radnika u poslovnim prostorijama,
- 2) oslobađanje radnika koji je podnio pritužbu od obveze rada,
- 3) udaljenje s rada radnika protiv kojeg je podnesena pritužba,
- 4) oslobađanje radnika od obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu.

(3) Privremene mjere utvrđuju se za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe.

(4) O privremenoj mjeri ovlaštenici će obavijestiti nadređenog rukovoditelja radnika za kojeg je privremena mjera utvrđena.

(5) U slučaju iz stavka 2. točka 2. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio, a u slučaju iz stavka 2. točke 3., ako je pritužba bila osnovana, u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

Članak 19.

(1) Ovlaštenici su dužni najkasnije idućeg radnog dana nakon podnošenja pritužbe pozvati radnika protiv kojeg je pritužba podnesena, da se očituje o istoj, o čemu ovlaštenik sastavlja bilješku koju potpisuju radnik i ovlaštenik.

(2) Svi radnici dužni su surađivati sa ovlaštenicima, odazvati se njihovom pozivu, te im priopćiti podatke važne za utvrđivanje činjenica u postupku zaštite dostojanstva radnika.

(3) Onemogućavanje ovlaštenika u provođenju postupka u vezi s pritužbom povreda je obveze iz radnog odnosa.

Članak 20.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni, odnosno u postupku rješavanja pritužbe ovlaštenici su dužni sve radnje, uključujući i prikupljanje izjava radnika i drugih osoba, provoditi na način kojim se jamči tajnost postupka i zaštita privatnosti svake osobe.

Članak 21.

Nakon provedenog postupka, uzimajući u obzir sve okolnosti slučaja, Uprava Društva može samostalno ili na prijedlog ovlaštenika pored drugih mjera, radniku za kojeg se utvrdi da je izvršio uznemiravanje ili spolno uznemiravanje:

- 1) uputiti pisano upozorenje na mogućnost otkaza ugovora o radu za slučaj nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja
- 2) otkazati ugovor o radu s ponudom izmijenjenog ugovora ili
- 3) otkazati ugovor o radu.

Članak 22.

(1) Ako u roku iz članka 18. ovog Pravilnika nisu poduzete mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ili ako su poduzete mjere neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

(2) Ukoliko postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

(3) Za vrijeme prekida rada iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

V. MJERE ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE

Članak 23.

Zabranjena je diskriminacija u svim pojavnim oblicima utvrđenim Zakonom o suzbijanju diskriminacije, pri čemu se diskriminacijom smatra i poticanje na diskriminaciju ako je počinjeno s namjerom.

Članak 24.

Nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog toga jer je u dobroj vjeri prijavio diskriminaciju, nazočio diskriminaciji, odbio nalog za diskriminatornim postupanjem ili na bilo koji način sudjelovao u postupku vođenom povodom diskriminacije.

Članak 25.

Mjere za zaštitu od diskriminacije su:

- ocjenjivanje i vrednovanje učinaka općih i pojedinačnih akata u svim fazama planiranja, donošenja i provedbe na položaj žena, odnosno muškaraca, radi postizanja stvarne ravnopravnosti žena i muškaraca,
- provođenje programa izobrazbe o ravnopravnosti spolova,
- primjena posebnih mjera i donošenje planova djelovanja za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova u skladu sa zakonom,
- u svim slučajevima oglašavanja ili raspisivanja natječaja radi zasnivanja radnog odnosa isticanje da se na oglašeno radno mjesto mogu javiti osobe oba spola.

Članak 26.

Radnik Društva kao i osoba koja traži zaposlenje, koja smatra da je diskriminirana na bilo koji način, a osobito u područjima rada i radnih uvjeta, kriterijima pri odabiru i uvjetima pri zapošljavanju te napredovanju, kao i pristupu svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije, ovlaštena je koristiti sve oblike zaštite utvrđene Zakonom o suzbijanju diskriminacije.

Članak 27.

- (1) Radi zaštite osoba i imovine Poslodavac će uspostaviti video nadzor.
- (2) Video nadzorom mogu biti obuhvaćene prostorije, dijelovi prostorija, vanjska površina objekta kao i unutarnji prostor čiji nadzor je nužan radi postizanja svrhe iz stavka 1. ovog članka.
- (3) Poslodavac će označiti objekt odnosno pojedine prostorije koje su pod video nadzorom oznakom koja je vidljiva najkasnije prilikom ulaska u perimetar snimanja.
- (4) Pravo pristupa osobnim podacima prikupljenim putem video nadzora imaju ovlašteni radnici o čemu će se donijeti posebna odluka.
- (5) Snimke dobivene putem video nadzora mogu se čuvati najviše šest mjeseci, osim ako su dokaz u sudskom, upravnom, arbitražnom ili drugom istovrijednom postupku,

VI. PRIKUPLJANJE OSOBNIH PODATAKA RADNIKA

Članak 28.

- (1) Prikupljanje i obrada osobnih podataka radnika vrši se u skladu s Uredbom o zaštiti osobnih podataka 2016/679 te zakonskim i podzakonskim propisima kojima se uređuje svrha i prikupljanje osobnih podataka radnika.
- (2) Odgovorne osobe za prikupljanje i obradu podataka imenuje Uprava Društva uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća.
- (3) Imenovane odgovorne osobe za prikupljanje, obradu, korištenje i dostavu trećim osobama osobnih podataka radnika iz prethodnog stavka ovlaštene su, radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, prikupljati, obrađivati, koristiti i po potrebi dostavljati trećim osobama podatke evidencije radnog vremena radnika.
- (4) Imenovana odgovorna osoba Poslodavca je obavezna prije prikupljanja osobnih podataka, radnike upoznati sa svrhom obrade osobnih podataka, primateljima ili kategorijama primatelja osobnih podataka kao i o činjenici da li se radi o dobrovoljnom ili obveznom davanju podataka i o mogućim posljedicama uskrate davanja podataka.
- (5) Poslodavac je dužan osigurati odgovarajuće tehničke, kadrovske i organizacijske mjere zaštite osobnih podataka kako bi se osobni podaci zaštitili od neovlaštenog pristupa, slučajnog gubitka, uništenja ili svake druge zloupotrebe.
- (6) Video zapis dobiven nadzornom kamerom u smislu članka 27. ovog Pravilnika predstavlja osobni podatak radnika.

Članak 29.

Dosjei s osobnim podacima i dokumentacijom radnika obvezno se čuvaju u posebnim (metalnim) ormarima.

VII. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 30.

- (1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Poslodavac može zaposliti kao pripravnika radi osposobljavanja za samostalan rad na radnim mjestima iz zanimanja za koje se školovala.
- (2) Pripravički staž na određeno vrijeme može se ugovoriti u trajanju:
 - od 6 mjeseci - za poslove za koje se traži srednja stručna sprema,

- od 9 mjeseci - za poslove za koje se traži stručni studij ili preddiplomski sveučilišni studij odnosno integrirani preddiplomski studij (obuhvaća dosadašnju višu stručnu spremu),
- od 12 mjeseci - za poslove za koje se traži specijalistički diplomski stručni studij te diplomski i poslijediplomski sveučilišni studij odnosno integrirani diplomski sveučilišni studij (obuhvaća dosadašnju visoku stručnu spremu).

Članak 31.

Pravilnikom o obrazovanju utvrđuje se način i sadržaj rada pripravnika za vrijeme trajanja pripravničkog staža, poslovi s kojim pripravnik mora biti upoznat radi upoznavanja cjelovitog tijeka poslovanja, način praćenja rada pripravnika, način provjere stečenog znanja i iskustva tijekom i na kraju pripravničkog staža.

VIII. RADNO VRIJEME

Članak 32.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Članak 33.

(1) Radno vrijeme i preraspodjelu radnog vremena određuje poslodavac posebnom odlukom u skladu sa Zakonom o radu i Kolektivnim ugovorom.

Članak 34.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je, po nalogu Uprave Društva odnosno voditelja uprave šuma podružnice, dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad) sukladno Zakonu o radu i Kolektivnom ugovoru.

IX. ODMORI I DOPUSTI

Članak 35.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od trideset minuta dnevno.
- (2) Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od trideset minuta neprekidno.
- (3) Vrijeme odmora iz stavka 1. i 2. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se koristiti u prva tri sata nakon početka rada, niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.
- (4) U pravilu, stanaka se koristi u vremenu od 10.30 do 11.00 sati.

Članak 36.

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

Članak 37.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 34. ovog Pravilnika.
- (2) Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.
- (3) Odmor iz stavka 1. ovog članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.
- (4) Ako radnik ne može koristiti odmor na način propisan prethodnim stavkom ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje odmora u razdoblju određenom Kolektivnim ugovorom za radnike HŠ d.o.o., a koje ne može biti duže od dva tjedna.

Članak 38.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.
- (2) Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Članak 39.

- (1) Sukladno rasporedu punog radnog vremena za radnike Društva utvrđenog Kolektivnim ugovorom za radnike H Š d.o.o. tjedan se računa kao pet radnih dana.
- (2) Blagdani, neradni dani određeni zakonom i dani koji su Kolektivnim ugovorom za radnike H Š d.o.o. određeni kao dani koji se ne uračunavaju u trajanje godišnjeg odmora, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 40.

Trajanje godišnjeg odmora te broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika, utvrđuju se na način i prema kriterijima utvrđenim Kolektivnim ugovorom za radnike HŠ d.o.o.

Članak 41.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj Pravilnikom o plaćama i ostalim primanjima radnika HŠ d.o.o. te Kolektivnim ugovorom za radnike HŠ d.o.o.

Članak 42.

- (1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u više dijelova.
- (2) 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.
- (3) Druge dijelove godišnjeg odmora radnik može koristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 43.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Uprava Društva za radnike Direkcije i voditelje uprava šuma podružnica, a za radnike uprava šuma podružnica, šumarija i radnih jedinica voditelji uprava šuma podružnica.
- (2) Ovlaštene osobe iz prethodnog stavka ovog članka raspored korištenja godišnjeg odmora moraju utvrditi najkasnije do 30. lipnja tekuće godine i o istome obavijestiti radnike.
- (3) O istodobnom korištenju godišnjeg odmora svih radnika Društva, odluku donosi Uprava Društva.
- (4) Radnik mora biti obaviješten o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja najmanje 15 dana prije korištenja.
- (5) Rješenje o godišnjem odmoru radnika treba sadržavati sve kriterije po kojima je radniku utvrđena dužina godišnjeg odmora.

Članak 44.

Radnik ima pravo, tijekom kalendarske godine, na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže obitelji pod uvjetima, u trajanju i u slučajevima određenim Kolektivnim ugovorom za radnike HŠ d.o.o.

Članak 45.

Radnik - dobrovoljni darivatelj krvi ostvaruje pravo s naslova dobrovoljnog darivanja krvi pod uvjetima i u trajanju na način propisan Kolektivnim ugovorom za radnike HŠ d.o.o.

Članak 46.

Radniku se može, na njegov zahtjev, odobriti neplaćeni dopust pod uvjetima, u trajanju i u slučajevima određenim Kolektivnim ugovorom za radnike HŠ d.o.o.

Uprava Društva nadležna je za donošenje odluke iz stavka 1. ovog članka.

U slučaju utvrđivanja prava na neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu sa radnikom sukladno Zakonu o radu nadležna je Uprava Društva za radnike Direkcije i voditelje te Voditelji Uprave šuma Podružnice za radnike Uprave šuma Podružnice.

X. PLAĆE

Članak 47.

Pravilnikom o plaćama i ostalim primanjima radnika H Š d.o.o. i Kolektivnim ugovorom za radnike H Š d.o.o. uređuju se plaće, osnovna plaća, stimulativni dio plaće, dodaci na plaću, naknada plaće, naknada plaće temeljem solidarnosti, te ostale isplate i materijalna prava radnika HŠ d.o.o.

XI. ORGANIZACIJA RADA

Članak 48.

Izjavom o osnivanju društva s ograničenom odgovornošću, Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji HŠ d.o.o. i Pravilnikom o sistematizaciji poslova i radnih mjesta HŠ d.o.o. uređuje se organizacija rada u HRVATSKIM ŠUMAMA društvu s ograničenom odgovornošću.

XII. NAKNADA ŠTETE

Članak 49.

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

(2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao, a ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Članak 50.

(1) Postupak za utvrđivanje štete i odgovornosti radnika za štetu dužan je pokrenuti rukovoditelj organizacijske jedinice u kojoj radnik radi podnošenjem prijave Upravi Društva.

(2) Na temelju prijave iz prethodnog stavka Uprava Društva imenuje povjerenstvo koje će provesti postupak utvrđivanja štete i odgovornosti radnika za štetu o čemu će sastaviti zapisnik i dostaviti ga Upravi Društva koja će donijeti odluku o načinu na koji će se šteta naknaditi.

(3) Prije utvrđivanja štete poslodavac mora radnika obavijestiti o uočenim nepravilnostima, te mu omogućiti izjašnjavanje glede počinjenog štetnog događaja.

Članak 51.

(1) Zapisnik o procjeni štete potpisuju osobe iz članka 50. ovog Pravilnika i radnik.

(2) Odbijanje radnika da potpiše zapisnik, evidentirat će se u istom uz navođenje razloga odbijanja.

(3) Ukoliko Društvo i radnik postignu sporazum o naknadi štete, obveza naknade štete se zapisnički utvrđuje.

(4) U zapisniku je potrebno navesti visinu štete, te način na koji će se šteta naknaditi.

Članak 52.

(1) Ako bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove može se unaprijed utvrditi naknada štete i to u iznosu od 15% osnovne plaće radnika, za štetu koja je posljedica slijedećih štetnih radnji radnika:

- izazivanje ili sudjelovanje u neredu ili tučnjavi u Društvu,
- zakašnjavanje na posao, neopravdani izlazak s posla u vrijeme rada ili napuštanje rada prije kraja radnog vremena,
- neopravdano izostajanje s rada,
- zastoj u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
- neizvršavanje ili nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje radnih ili drugih obveza iz ugovora o radu,
- prestanak rada prije isteka otkaznog roka,
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje drugih radnika,
- konzumiranje alkohola za vrijeme rada,
- neovlašteno iznošenje i korištenje sredstava rada izvan prostorija Društva,
- povreda odredaba o zakonskoj zabrani natjecanja, odnosno obavljanje poslova iz djelatnosti Društva bez suglasnosti poslodavca,
- oštećenje sredstava rada ili prikrivanje oštećenja sredstava za rad,
- zlouporaba prava korištenja bolovanja,
- nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlaštenih organa,
- zlouporaba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
- krivotvorenje isprava, zapisnika, odluka i drugih akata nadležnih tijela Društva, bez obzira po čijem je nalogu to izvršeno,
- nemarno obavljanje poslova, odnosno radnih zadataka zbog čega je došlo do povrede poslovne ili druge zakonom, drugim propisom ili općim aktom utvrđene tajne,
- nepoduzimanje ili nedovoljno poduzimanje mjera zaštita zdravlja i sigurnosti radnika na radu ili zaštite sredstava Društva, a osobito postupanje protivno odredbama Pravilnika o zaštiti na radu HŠ d.o.o.,
- sprečavanje Službe interne revizije i kontrole u obavljanju poslova ili netočno prikazivanje činjenica,
- narušavanje ugleda Društva,
- neopravdano odbijanje suradnje s drugim radnicima ili poslovnim partnerima te ometanje drugih radnika u procesu rada,
- povreda odredaba o osiguranju od opasnosti požara, eksplozije ili druge nesreće, odnosno elementarnih nepogoda,
- protupravno pribavljanje materijalne koristi na štetu Društva,
- neprijavljivanje počinjene štete.

(2) Ako je šteta uzrokovana navedenim štetnim radnjama radnika veća od utvrđenog paušalnog iznosa naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno pretrpljene i utvrđene štete.

XIII. OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 53.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu sukladno odredbama Zakona o radu i ovog Pravilnika.

Članak 54.

Teška povreda obveze iz radnog odnosa ili druga važna činjenica zbog koje Poslodavac može redovno ili izvanredno otkazati ugovor o radu radnika smatra se:

- neprijavljivanje radnje ili propuštanja na radu ili u vezi s radom koje prema kaznenim propisima RH predstavlja kazneno djelo, za koje je radnik znao ili je morao znati s obzirom na poslove koje obavlja, a za koje je osoba koja je kazneno djelo počinila, pravomoćnom presudom proglašena krivom i osuđena;

- zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
- protupravno pribavljanje materijalne koristi na štetu Društvu,
- krivotvorenje isprava, zapisnika, odluka i drugih akata nadležnih tijela Društvu, bez obzira po čijem je nalogu to izvršeno,
- povreda propisa iz zaštite zdravlja i sigurnosti na radu i nepoduzimanje mjera radi zaštite radnika, zaštite sredstava rada i životne okoline, koja povreda je dovela u opasnost život i zdravije radnika i/ili trećih osoba;
- povreda odredaba o osiguranju od opasnosti požara, eksplozije ili druge nesreće, odnosno elementarnih nepogoda, koja povreda je dovela u opasnost život i zdravlje radnika i/ili trećih osoba, odnosno koja je uzrokovala štetu na imovini Društva i/ili trećih osoba;
- svaka druga osobito teška povreda obveze iz radnog odnosa ili druga osobito važna činjenica ovisno o okolnostima pojedinog slučaja
- fizički napad na radnika

Članak 55.

Ostale povrede obveza iz radnog odnosa ili važne činjenice zbog kojih Poslodavac može, ovisno o okolnostima svakog pojedinog slučaja, radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa odnosno redovno ili izvanredno otkazati ugovor o radu, smatraju se osobito:

- neizvršavanje ili nesavjesno, nepravovremeno ili nemarno izvršavanje radnih ili drugih obveza iz ugovora o radu,
- nemarno obavljanje poslova, odnosno radnih zadataka zbog čega je došlo do povrede poslovne ili druge zakonom, drugim propisom ili općim aktom utvrđene tajne,
- svako postupanje u radu ili u svezi s radom (radnja ili propust) kojim je Društvu ili trećoj osobi prouzročena šteta,
- davanje netočnih podataka, ako je to bilo od bitnog utjecaja na donošenje odluke u Društvu,
- onemogućavanje radnika da obavi uvid u isprave i poslovanje Društva, ako je taj uvid potreban za ostvarivanje njegovih prava,
- nepokretanje postupka za utvrđivanje povrede obveza iz radnog odnosa od strane ovlaštenog radnika,
- nepokretanje postupka za utvrđivanje štete i odgovornosti radnika za prouzročenu štetu od strane ovlaštenog radnika,
- sklapanje ugovora o radu sa radnikom protivno ovom pravilniku, propisima o radnim odnosima i zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu,
- propuštanje radnje, čime se ometa ili onemogućuje proces rada ili upravljanje u Društvu,
- korištenje sredstava Društva protivno njihovoj namjeni, ekonomski neracionalno i nesvrhsishodno korištenje sredstava Društva, neovlašteno iznošenje sredstava rada izvan radnih prostorija Društva, te njihovo korištenje za privatne svrhe,
- neprijavljivanje počinjene štete,
- oštećenje sredstava rada ili prikrivanje oštećenja sredstava za rad,
- dolazak na rad u napitom stanju, ili uzimanje alkohola ili drugog narkotičnog sredstva za vrijeme rada,
- sudjelovanje u svađi, tući ili neredu u toku rada ili u svezi s radom,
- neopravdano odbijanje suradnje s drugim radnicima ili poslovnim partnerima,
- grubo ili nepristojno ponašanje prema ostalim radnicima, građanima koji se obraćaju Društvu ili poslovnim partnerima,
- ometanje jednog ili više radnika u procesu rada čime se izrazito otežava izvršenje radnih obveza,
- zloupotreba prava korištenja bolovanja,
- postupanje protivno općim aktima Društva,
- neopravdano izostajanje s posla,
- zakašnjavanje na rad ili neodobreni izlasci u toku radnog vremena ili prije završetka radnog vremena,
- ispostavljanje nevjerodostojnih knjigovodstvenih isprava i knjiženje istih,

- nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlaštenih tijela,
- sprečavanje Sektora za unutarnju reviziju i nadzor u obavljanju poslova ili netočno prikazivanje činjenica,
- sprečavanje ovlaštenika za zaštitu dostojanstva radnika u obavljanju poslova
- svaka radnja ili propuštanje radnje u radu ili u svezi s radom, koja ima obilježje kaznenog djela ili prekršaja,
- obavljanje poslova iz djelatnosti Društva za svoj ili tuđi račun bez odobrenja Poslodavca,
- obavljanje dodatnog rada bez prethodne pisane obavijesti Poslodavcu
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje drugih radnika,
- neovlašteno korištenje osobnih podataka radnika, poslovnih partnera Društva i kandidata po javnim pozivima i natječajima
- omogućavanje neovlaštenim osobama pristupu osobnih podataka radnika, poslovnih partnera Društva i kandidata po javnim pozivima i natječajima
- narušavanje ugleda Društva,
- aktivnosti koje narušavaju politiku za suzbijanje podmićivanja i sustav za suzbijanje podmićivanja
- svaka druga povreda obveza iz ugovora o radu te u svezi s radom.

Članak 56.

Radniku je moguće osobno uvjetovano otkazati ugovor o radu radi njegovih trajnih osobina i sposobnosti, na temelju pisanog prijedloga i obrazloženja rukovoditelja organizacijske jedinice o razlozima zbog kojih radniku nije moguće uredno izvršavanje obveza iz radnog odnosa. Odluku o pokretanju postupka osobno uvjetovanog otkaza ugovora o radu donosi Uprava Društva.

Članak 57.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, Uprava Društva dužna je radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učini.

Članak 58.

(1) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Uprava Društva dužna je omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da to učini.

(2) Ukoliko radnik u razdoblju od dvije godine nije pisano upozoravan, a Uprava Društva ocijeni da bi izdavanje pisanog upozorenja na obveze iz radnog odnosa bila prestroga mjera, može radniku uputiti pisanu opomenu u kojoj se ukazuje na počinjene pogreške u radu bez upozorenja na moguće otkazivanje ugovora o radu.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 59.

(1) Uprava Društva nadležna je za redovito i izvanredno otkazivanje ugovora o radu radnicima Društva.

Članak 60.

(1) Voditelji Uprave šuma Podružnice nadležni su za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu sa radnicima Uprave šuma Podružnice, kao i za utvrđivanje prestanka ugovora o radu:

- u slučaju smrti radnika,
- u slučaju isteka vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme (kada ugovorom o radu nije utvrđen datum prestanka ugovora o radu),
- u slučaju kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina staža
- prilikom dostave pravomoćnog rješenja o priznavanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti

(2) Uprava Društva nadležna je za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu te donošenje odluke o prestanku ugovora o radu sa radnicima Direkcije Društva.

(3) Nadležnost Voditelja Uprave šuma podružnice iz stavka 1. ovog članka ne isključuje nadležnost Uprave Društva.

Članak 61.

(1) Voditelj Uprave šuma Podružnice nadležan je za utvrđivanje prava radnika iz radnog odnosa osim za :

- a) pravo na zadržavanje plaće radnicima kojima je utvrđena smanjena radna sposobnost, sukladno Kolektivnom ugovoru za radnike HŠ d.o.o.
- b) premještaj radnika kojima je do stjecanja prava na punu starosnu mirovinu nedostaje najviše 5 (pet) godina života, sukladno Kolektivnom ugovoru za radnike HŠ d.o.o. te utvrđivanje prava na zadržavanje plaće sukladno Kolektivnom ugovoru za radnike HŠ d.o.o
- c) nastavak radnog odnosa nakon 65 godine života
- d) pravo na uvećanje osnovnog broja bodova radnicima sa stečenim akademski naziv ili stupanj sukladno Kolektivnom ugovoru za radnike HŠ d.o.o.
- e) upućivanja radnika na školovanje odnosno stručno osposobljavanje izvan okvira Plana obrazovanja
- f) provođenja programa pripravnčkog osposobljavanja radnika
- g) davanje suglasnosti radniku za obavljanje poslova iz djelatnosti poslodavca

(2) Uprava Društva nadležna je za utvrđivanje prava radnika iz radnog odnosa za radnike Direkcije Društva.

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Članak 62.

(1) Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu, ovim Pravilnikom i drugim općim aktima Društva.

(2) Radnici pravo iz prethodnog stavka ostvaruju putem radničkog vijeća i sindikata.

Članak 63.

(1) Radnici imaju pravo, po svojem slobodnom izboru učlaniti se u sindikat, te ne mogu biti stavljeni u nepovoljniji položaj od drugih radnika zbog članstva ili ne članstva u sindikatu.

(2) Radnici koji na temelju ugovora o radu rukovode pojedinom organizacijskom jedinicom i dijelovima HŠ d.o.o. (voditelj podružnice, direktor sektora, rukovoditelj službe, rukovoditelj pravnog, kadrovskog i općeg odjela), mogu biti članovi sindikata, ali ne mogu istovremeno biti i predsjednici ili zamjenici predsjednika sindikata odnosno sindikalni povjerenici organizacijske jedinice koji zastupaju sindikat odnosno štite i promiču prava i interese članova sindikata kod poslodavca niti mogu biti član Radničkog vijeća.

(3) Radnici raspoređeni na radna mjesta iz stavka 2. ovog članka ne mogu biti imenovani za članove nadzornih odbora i uprava trgovačkih društava niti upravnih tijela ustanova i drugih neprofitnih pravnih osoba bez suglasnosti Uprave Društva.

XVI. MIROVANJE UGOVORA O RADU

Članak 64.

(1) U opravdanim slučajevima Uprava Društva može s radnikom sklopiti sporazum o mirovanju ugovora o radu.

(2) Radnik iz prethodnog stavka ima pravo vratiti se na poslove koje je prethodno radio ili druge odgovarajuće poslove ako u roku od mjesec dana od prestanka razloga zbog kojeg je odobreno mirovanje o tome obavijesti Upravu Društva.

(3) Radniku iz stavka 1. ovog članka, nakon povratka na rad prestanak ugovora o radu na neodređeno vrijeme ne smatra se prekidom radnog odnosa kod ostvarivanja svih prava u

Hrvatskim šumama d.o.o. Zagreb za ostvarivanje kojih je bitno trajanje neprekinutog rada kod poslodavca (jubilara nagrada, otpremnina i dr.), s tim da se u radni staž ne računa razdoblje mirovanja radnog odnosa.

XVII. DOSTAVA PISMENA NA RADNOM MJESTU I DOSTAVA PISMENA PUTEM DOSTAVLJAČA ODNOSNO PRUŽATELJA POŠTANSKIH USLUGA

Članak 65.

(1) Sve odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa, dostavljaju se radniku u pisanom obliku neposredno na radnom mjestu, uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pismo.

(2) Ako radnik odbije potvrditi primitak pismena na način opisan u prethodnom stavku, ili odbije primiti pismo, osoba koja je pokušala dostavu naznačiti će to na pismenu, uz vlastoručan potpis i naznaku datuma odbijanja primitka, a pismo će se isti dan izvijestiti na oglasnoj ploči poslodavca, uz naznaku datuma isticanja na oglasnoj ploči, a dan isticanja pismena na oglasnoj ploči poslodavca smatra se danom uručenja pismena radniku.

(3) Ako radnik ne dolazi na posao pa mu se pismo ne može uručiti na radnom mjestu dostava će se izvršiti osobno putem dostavljača kojeg ovlasti poslodavac ili putem pružatelja poštanskih usluga, preporučeno s povratnicom, na radnikovu posljednju adresu koju je radnik prijavio poslodavcu.

(4) Ako se pismo vrati zbog netočne ili nepotpune adrese radnika ili ako radnik ili odrasli član njegovog kućanstva odbije primiti neposrednu dostavu ili preporučeno pismo, pismo će se staviti na oglasnu ploču poslodavca, uz naznaku datuma stavljanja te će se smatrati da je pismo dostavljano radniku protekom 8 dana nakon isticanja pismena na oglasnoj ploči.

(5) Ako se preporučeno pismo vrati poslodavcu jer ga radnik nije podigao po ostavljenoj obavijesti dostavljača, odnosno pružatelja poštanskih usluga ili se prilikom dostavljanja pismena nitko ne zatekne dostava će se ponoviti.

(6) Ako se po ponovljenoj dostavi pismo vrati jer radnik nije podigao po ostavljenoj obavijesti dostavljača, odnosno pružatelja poštanskih usluga, pismo će se staviti na oglasnu ploču poslodavca, uz naznaku datuma stavljanja, te će se smatrati da je pismo dostavljeno radniku protekom osmog dana nakon isticanja pismena na oglasnoj ploči“.

XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 66.

Ovaj Pravilnik donosi se nakon savjetovanja s Glavnim radničkim vijećem HŠ d.o.o.

Članak 67.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika o radu, prestaje važiti Pravilnik o radu KLASA: DIR-18-6005, URBROJ: 00-07/01-1-02 od 24. prosinca 2018. godine.

Članak 68.

Ovaj Pravilnik o radu stupa na snagu danom njegove objave na Intranetu HŠ d.o.o.

Predsjednik Uprave HŠ d.o.o.

Član Uprave HŠ d.o.o.