

FOOD CITY d.o.o., Rijeka, Frana Supila 6, OIB: 37466605280 zastupano po direktoru Zoranu Maržiću (dalje u tekstu: poslodavac)

i

BLAGOJEVIĆ ŽAKLINA iz Kastva, Žegoti 11, OIB: 83160033343(dalje u tekstu: radnik)

zaključuju u Rijeci, 31.10.2012. slijedeći

UGOVOR O RADU na neodređeno vrijeme

Članak 1.

Poslodavac nudi, a radnik prihvaća obavljanje poslova radnog mjestu RADNIK U PROIZVODNJI KOLAČA I SLADOLEDA, a čije radno mjesto obuhvaća PROIZVODNJU KOLAČA I SLADOLEDA te održavanje čistoće u poslovnim prostorijama.

Radnik je dužan:

- obavljati poslove pozornošću urednog i savjesnog gospodarstvenika i to na način koji ne ugrožava život ili zdravlje sebe i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja,
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju uređaje i sva sredstva koja su mu dana na uporabu i rukovanje,
- upozoriti poslodavca na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, kao i na neredovite pojave pri radu i postupku drugih osoba koje mogu oštetiti određenu opremu, odnosno ugroziti život ili zdravlje zaposlenika ili trećih osoba.

Radnik se po potrebi posla kod poslodavca, obvezuje obavljati i druge poslove osim onih navedenih u st.1 ovog članka.

Radnik će poslove i radne zadatke navedene u st.1 ovog članka obavljati temeljem naloga poslodavca ili po njemu ovlaštene osobe, te se iste obvezuje u svemu obavljati savjesno, marljivo, uredno i u skladu s pravilima i standardima struke, poslovne prakse, običajima i zakonu.

Članak 2.

Radnik će poslove iz čl.1 ovog Ugovora obavljati na različitim mjestima rada kao i različitim organizacijskim cjelinama odnosno jedinicama kao dijelovima poslodavca.

Članak 3.

Ovaj Ugovor sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da se ovaj ugovor zaključuje uz uvjet probnog rada koji se određuje u trajanju od šest (6) mjeseci, računajući od dana otpočinjanja rada određenog u članku 4. ovog ugovora.

U slučaju da Poslodavac ocijeni probni rad kao neuspješan, ovaj ugovor se raskida pismenom odlukom Poslodavca o neuspješnom probnom radu uz otkani rok u trajanju od sedam (7) dana.

Članak 4.

Radnik će započeti s radom sukladno čl.1 ovog Ugovora 01.11.2012.

Članak 5.

Radnik će poslove iz čl.1 ovog Ugovora obavljati u punom radnom vremenu u trajanju od 40 sati tjedno prema utvrđenom radnom vremenu poslodavca, a prema nalogu poslodavca ili po njemu ovlaštene osobe.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik na zahtjev poslodavca mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

Članak 6.

U tijeku radnog dana radnik ima pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta.

Članak 7.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, koji će u pravilu koristiti nedjeljom. Ako je prijeko potrebno da radnik radi nedjeljom, poslodavac će omogućiti radniku za taj radni tjedan jedan dan odmora koji će koristiti neki drugi dan u tom tjednu, a prema odluci poslodavca.

Članak 8.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od četiri tjedna.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac u skladu sa Zakonom o radu i općim aktima poslodavca.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

Radnik je suglasan da će prekinuti korištenje godišnjeg odmora ukoliko je to prijeko potrebno radi poslovanja poslodavca i zaštite interesa poslodavca, te neiskorišteni dio godišnjeg odmora iskoristiti naknadno, u skladu s dogovorom s poslodavcem.

Članak 9.

Za rad na poslovima sukladno čl.1 ovog Ugovora radnik ima pravo na bruto mjesečnu plaću koja je umnožak koeficijenta složenosti radnog mjesta 1,00 i minimalne osnove propisane zakonom, koja će se radniku isplaćivati do 25-og u mjesecu za prethodni mjesec.

Plaća iz st.1 ovog članka predstavlja poslovnu tajnu.

Članak 10.

Na prava radnika na naknadu plaće zbog bolovanja primjenjivat će se odredbe važećih Zakona.

Članak 11.

Radnik ne smije bez pisanog odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana utakmice).

Radnik će poštovati postojeće i buduće akte koje donese poslodavac.

Radnik će se brinuti da svojim radom doprinese povećanju poslovnog ugleda poslodavca, podižući razinu usluga i provodeći poslovnu politiku, utvrđene programe i planove poslodavca.

Radnik se obvezuje poznavati sve proizvode i usluge koje pruža poslodavac.

Radnik će tijekom svog rada za poslodavca, a i po prestanku zaposlenja, čuvati poslovne i druge tajne koje dozna u vezi s radom za poslodavca, a naročito neće izvijestiti treće osobe, bez dopuštenja poslodavca, o transakcijama, znanjima, znanstvenim, komercijalnim ili drugim podacima koje je saznao tijekom svog rada za poslodavca.

Tijekom radnog odnosa radnik ne smije iz prostorija poslodavca iznositi nikakve povjerljive materijale, bez obzira na kakvom se mediju nalazili, a koji sadrže ili otkrivaju bilo kakvu tehničku, tehnološku ili poslovnu informaciju poslodavca.

Radnik će čuvati, te po prestanku ovog Ugovora, bez posebne opomene, vratiti poslodavcu bez odlaganja svu poslovnu dokumentaciju, knjige, pisane materijale, tiskovine, posjetnice i druge stvari koje su u posjedu radnika, a predstavljaju vlasništvo poslodavca ili sadrže i otkrivaju bilo kakvu tehničku, tehnološku ili poslovnu informaciju poslodavca.

Članak 12.

Ugovorne strane suglasno utvrđuju da u slučaju da radnik ostvari izum na radu ili u svezi s radom da je o tome odmah dužan obavijestiti poslodavca, a podatke o eventualno ostvarenom izumu radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez izričite pisane suglasnosti poslodavca.

Eventualno ostvareni izum iz st.1 ovog članka pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Ako nadoknada nije utvrđena na način iz stavka 2. ovog članka, sud će odrediti primjerenu nadoknadu.

Članak 13.

Ako radnik svojom krivnjom ili nepažnjom ne ispunjava dužnosti i radne obveze predviđene ovim ugovorom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, zakonom odnosno drugim propisom ili se ne pridržava odluka i uputa donesenih od strane ovlaštenih organa poslodavca, čini povredu radne obveze.

Svi radnici dužni su pridržavati se rasporeda i smjena, a svaka smjena mora započeti s radom u točno zakazano vrijeme, što znači da je potrebno doći 15 minuta ranije i pripremiti se za rad.

Svi radnici dužni su imati sanitarnu knjižicu i pravovremeno raditi godišnje, odnosno polugodišnje preglede te imati položen ispit o higijenskom minimumu. Evidenciju o pregledima osim voditelja objekta samostalno vrši i svaki radnik.

Ugovorna kazna

U slučaju da radnik počini lakšu povredu radne obveze, poslodavac je ovlašten radniku naplatiti ugovornu kaznu u iznosu od 200,00 kn.

LAKŠE POVREDE RADNIH OBVEZA SU:

- nepravovremeno i nekvalitetno izvršavanje poslova i radnih zadataka
- neuredno i nesavjesno održavanje dokumenata, materijala, proizvoda i sredstava za rad
- rad bez ovjerene sanitarne iskaznice i higijenskog minimuma jedan dan po isteku istih
- odbijanje suradnje s drugim zaposlenicima zbog osobne netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga
- neprijavljivanje povrede radne obveze koju učini drugi zaposlenik
- neprijavljivanje štete koju učini drugi zaposlenik
- prouzrokovanje štete poslodavcu u manjem opsegu
- odbijanje izvršavanja radnih naloga neposredno nadređenog,
- svaka druga radnja ili propuštanje kojom je povrijeđena neka radna obveza, a koja ne predstavlja težu povredu radne obveze.

U slučaju da radnik počini težu povredu radne obveze, poslodavac je ovlašten radniku naplatiti ugovornu kaznu iznosu od 500,00 kn, a u slučaju da radnik ponovno počini težu povredu radne obveze, poslodavac je ovlašten radniku naplatiti ugovornu kaznu u iznosu od 1.000,00 kn.

TEŽE POVREDE RADNIH OBVEZA SU:

- neizvršavanje i nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih i drugih obveza
- neopravdani izostanak s radnog mjesta jedan dan tijekom tekućeg mjeseca,
- postupanje protivno uputama o zabrani utakmice i poslovnoj tajni
- nezakonito raspolaganje sredstvima poslodavca (materijalnim i nematerijalnim sredstvima)
- nepoduzimanje radnji koje je zaposlenik dužan poduzeti u okviru svojih ovlaštenja
- neostvarivanje rezultata rada zbog neopravdanih razloga
- zlouporaba položaja i prekoračenja danih ovlaštenja

- zlouporaba prava korištenja bolovanja, odnosno krivotvorenje podataka na liječničkoj uputnici, doznakama i sličnoj dokumentaciji o opravdanom vremenu ili bolovanju
- unošenje alkohola u radne prostorije, dolazak na rad u alkoholiziranom stanju ili uzimanje alkohola odnosno nekog drugog narkotičkog sredstva tijekom rada
- ponavljanje lakših povreda radnih obveza dva ili više puta
- prouzrokovanje veće materijalne štete zbog krajnje nepažnje ili namjerno
- pronevjera ili krađa poslodavca
- odlazak na sezonski rad a da prilikom zapošljavanja poslodavcu nije napomenuo navedenu mogućnost
- odlazak na sezonski rad bez obavijesti poslodavca minimalno 90 dana prije odlaska
- svaka druga povreda radne obveze kojom se šteti interesu ili nanosi šteta imovini i ugledu poslodavca.

Za svako neopravdano ili unaprijed neopravdano kašnjenje na posao duže od 15 minuta radnik je dužan poslodavcu platiti ugovornu kaznu u iznosu od 100,00 kn, a za svaki slijedeći započeti sat kašnjenja radnik je dužan poslodavcu platiti dodatnih 100,00 kn.

Za svako neopravdano napuštanje rada tijekom radnog vremena (manje od sat vremena) ili prije isteka radnog vremena (manje od sat vremena) radnik je dužan platiti poslodavcu ugovornu kaznu u iznosu od 100,00 kn.

Za svako neopravdano napuštanje rada tijekom radnog vremena (više od sat vremena) ili prije isteka radnog vremena (više od sat vremena) radnik je dužan platiti poslodavcu ugovornu kaznu u iznosu od 500,00 kn.

Članak 14.

Ovaj Ugovor mogu otkazati i radnik i poslodavac u skladu s odredbama propisanim važećim Zakonom o radu.

U slučaju da poslodavac redovito otkazuje ovaj Ugovor, otkazni rok utvrđuje se u trajanju propisanom odredbom čl.120 Zakona o radu (NN 137/04).

U slučaju da radnik redovito otkazuje ovaj Ugovor, otkazni rok utvrđuje se u trajanju od mjesec dana. U slučaju da radnik ne poštuje niti zakonom propisani maksimum trajanja otkaznog roka u dužini od mjesec dana, te prestane raditi ranije, dužan je platiti poslodavcu ugovornu kaznu u iznosu koji odgovara radnikovoj plaći za period koji je odsustvovao s posla. U tom slučaju ugovorne strane su suglasne da poslodavac ne mora dokazati postojanje i iznos pretrpljene štete.

Članak 15.

Ugovorne strane suglasne su da se osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa zbog kojih poslodavac ima opravdani razlog uručiti radniku izvanredni otkaz ovog Ugovora, posebice smatraju:

- postupanje radnika suprotno odredbi čl.11 st.1, 5 i 6 ovog Ugovora
- zloupotreba privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti
- postupanje radnika u suprotnosti s odredbom čl.83 Zakona o radu (NN 137/04) i ne dostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju najkasnije u roku od 3 dana od dana nastanka privremene nesposobnosti za rad, a ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao dostaviti

- poslodavcu liječničku potvrdu najkasnije u roku od 3 dana od dana nastanka privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku 3 dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao
- namjerno sprečavanje ozdravljenja
 - odavanje poslovne tajne
 - izazivanje nereda ili tuče na lokaciji poslodavca
 - sudjelovanje u svađi, tuči, neredu u tijeku rada ili u svezi s radom
 - nemarno, odnosno nekvalitetno obavljanje radnih zadataka
 - odbijanje izvršenja povjerenih poslova i radnih zadataka
 - nepravovremeno izvršavanje radnih zadataka
 - grub i neprijazan odnos prema gostima poslodavca
 - nezadovoljstvo gostiju odnosom i radom radnika prema gostima,
 - dolazak na rad u pijanom stanju ili pod utjecajem drugih opijata
 - konzumiranje alkohola ili drugih opijata tijekom radnog vremena
 - falsificiranje dokumenata poslodavca
 - oštećenje sredstava za rad
 - neopravdano izostajanje s rada dva ili više dana uzastopce ili s prekidima tijekom kalendarske godine
 - krađa imovine poslodavca
 - odbijanje rada ili premještanja na druge poslove temeljem naloga poslodavca ili po njemu ovlaštene osobe
 - uzrokovanje veće štete
 - pribavljanje osobne materijalne koristi u bilo kojem obliku na štetu poslodavca, a u svezi s poslovanjem poslodavca, odnosno radom kod poslodavca
 - korištenje sredstvima poslodavca u osobne svrhe, bez odobrenja poslodavca
 - neprijavlivanje počinjene štete
 - bavljenje djelatnošću u svrhu privređivanja za vrijeme trajanja bolovanja
 - obavljanje privatnog posla za vrijeme rada
 - druge povrede radnih obveza koje se po svojim osobinama mogu tretirati osobito teškim povredama radnih obveza ili su kao takve utvrđene Zakonom, sudskom praksom i sl.

Članak 16.

Radnik će nadoknaditi svu štetu na radu ili u svezi s radom koju poslodavcu ili trećim osobama prouzroči namjerno ili krajnjom nepažnjom.
Sav manjak utvrđen na skladištu ili na kasi prodajnog mjesta utvrđen da je nastao u vrijeme njegova rada na istoj, radnik će nadoknaditi poslodavcu po maloprodajnim cijenama važećim na dan utvrđivanja manjka.

Članak 17.

Radnik izjavljuje da ne postoje okolnosti (npr. bolest i sl.) koje bi ga onemogućavale ili bitno ometale u izvršavanju obveza iz ovog Ugovora ili koje bi ugrožavale život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju obveza iz ovog Ugovora radnik dolazi u dodir.

Članak 18.

Ako je kod potpisivanja ovog Ugovora radnik dao lažne podatke ili je zatajio neke čimbenike značajne za njegovo potpisivanje, poslodavac može jednostrano raskinuti ovaj Ugovor bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka.

Članak 19.

Ugovorne strane su suglasne da se na sva druga prava i obveze radnika i poslodavca koje nisu regulirane ovim Ugovorom neposredno primjenjuju odredbe Zakona o radu.

Ukoliko postoji nesuglasje između neke odredbe ovog Ugovora i prisilnih normi postojećeg ili budućeg Zakona ili propisa donesenih temeljem Zakona, to neće utjecati na valjanost cijelog Ugovora, već će se na dvojbenu odredbu primijeniti odgovarajuća zakonska odredba ili propis donesen temeljem Zakona.

Članak 20.

Valjane su samo izmjene i dopune ovog Ugovora sačinjene u pisanom obliku.

Članak 21.

Ugovorne strane pokušati će svaki eventualni spor glede primjene odredaba ovog Ugovora riješiti sporazumno, a ukoliko to ne bi bilo moguće nadležan će biti stvarno nadležni sud u Rijeci.

Članak 22.

Ovaj Ugovor sastavljen je u dva istovjetna primjerka, jedan za radnika i jedan za poslodavca, pa ga u znak suglasnosti obje ugovorne strane vlastoručno potpisuju.

Članak 23.

Potpisom ovog ugovora radnik potvrđuje da je upoznat sa sadržajem Pravilnika o radu poslodavca.

Poslodavac

FOOD CITY d.o.o.
RIJEKA, Frana Supila 6

FOOD CITY d.o.o.

Radnik

Blagojević