

Temeljem članka 35. stavka 2. točke 5. Društvenog ugovora o usklađenju sa Zakonom o trgovačkim društvima i organiziranju Komunalne radne organizacije «Liburnija» u društvo s ograničenom odgovornošću «Liburnija» Zadar i članka 26. i 27. Zakona o radu («Narodne novine» br. 93/14), Uprava trgovačkog društva «Liburnija» d.o.o. Zadar, Ante Starčevića 1 (u nastavku teksta: poslodavac), nakon provedenog savjetovanja sa sindikalnim povjerenicima, dana 25. veljače 2015. godine donosi slijedeći

PRAVILNIK O RADU

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, organizacija rada, prava i obveze radnika i poslodavca, plaće, naknade plaće i ostvarivanje materijalnih prava radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod poslodavca.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na zaposlene kod poslodavca koji su skopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru poslodavca ili kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca.

Na Upravu se ne primjenjuju odredbe ovog Pravilnika o radu i Zakona o radu o prestanku ugovora o radu.

Članak 2.

Ako se kolektivnim ugovorom koji obvezuje poslodavca i radnike pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između sindikalnog povjerenika i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

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

Članak 3.

Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao, te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući prava i dostojanstvo radnika.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad u skladu s zakonom i drugim propisima.

Članak 4.

Radnik je obvezan savjesno i stručno obavljati ugovorom o radu preuzete poslove, štititi poslovne interese poslodavca, te se pridržavati strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršavanja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok njegovo poslovanje i gospodarske prilike dopuštaju.

Poslodavac vodi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

Evidencija sadrži podatke o radnicima i radnom vremenu.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

Radni odnos između radnika i poslodavca zasniva se ugovorom o radu.

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

Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

1. strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
4. danu početka rada,
5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Umjesto uglavaka iz stavka 1. podstavka 6,7,8. i 9. ovog članka, može se u ugovoru, odnosno potvrdi uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu koji uređuje ta pitanja.

Članak 7.

U slučaju kada to priroda posla dopušta, a ne radi se o poslovima na kojima nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ugovor o radu se može sklopiti za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca.

Osim uglavaka iz članka 6. ovog Pravilnika, ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sadrži i slijedeće uglavke o:

1. radnom vremenu,
2. strojevima, alatima i opremi za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati,
3. uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova u svezi s time,
4. naknadi drugih troškova radnika vezanih uz obavljanje poslova,
5. načinu osposobljavanja i stručnog osposobljavanja radnika.

Ugovorom o radu mogu se pitanja rasporeda radnog vremena, skraćenog radnog vremena, prekovremenog rada, preraspodjele radnom vremena, noćnog rada i stanke, urediti i na drukčiji način nego je to propisano Zakonom o radu.

Članak 8.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, to ne utječe na postojanje i valjanost ugovora o radu.

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

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke propisane člankom 6. odnosno za posebne slučajeve iz članka 7. ovog Pravilnika.

Članak 9.

Poslodavac je obavezan u roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu odnosno u roku 15 dana od početka rada, radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Smatra se da je poslodavac ispunio obvezu iz prethodnog stavka ako radniku uruči presliku propisanog obrasca prijave ovjerenu od strane nadležnog tijela mirovinskog odnosno zdravstvenog osiguranja.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila petnaest godina života, i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina, koja ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje i ima opću zdravstvenu sposobnost, te ako ispunjava uvjete za obavljanje poslova radnog mjesta utvrđene Zakonom, drugim propisima i propisane aktima poslodavca.

Članak 11.

Maloljetnik stariji od petnaest godina života koji ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika.

Članak 12.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Radi utvrđivanja obvezne zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika snosi poslodavac.

Članak 13.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

3. Poslovi i uvjeti za obavljanje poslova

Članak 14.

Kod poslodavca rad je organiziran u okviru slijedećih organizacijskih jedinica:

- Opći, pravni i kadrovski odjel,
- Financijsko-računovodstveni odjel,
- Tehnički odjel i
- Prometno-operativni odjel.

Članak 15.

Radom odjela rukovode voditelji odjela koji za svoj rad i rad odjela odgovaraju neposredno upravi Društva.

Radnici u odjelima su za svoj rad i rezultate svog rada odgovorni voditeljima odjela.

Svaki radnik je dužan, osim poslova koji su mu u popisu poslova prema Sistematizaciji radnih mjesta, obaviti i svaki drugi posao koji odgovara stupnju njegove stručnosti i koji su u neposrednoj svezi s ugovorenim poslovima, bez obzira spada li taj posao u popis njegovih poslova, a po nalogu neposrednog voditelja.

Članak 16.

Pojedine poslove u organizacijskim jedinicama iz članka 14. ovog Pravilnika radnici obavljaju na radnim mjestima utvrđenim Sistematizacijom radnih mjesta.

Svako radno mjesto ima svoj redni broj, naziv i potrebne uvjete za obavljanje poslova određenog radnog mjesta, te pripadajući stupanj složenosti (koeficijent složenosti poslova).

Pod uvjetima potrebnim za obavljanje poslova radnog mjesta podrazumijevaju se stupanj stručne spreme odnosno kvalifikacije, završen fakultet ili škola odnosno potrebno znanje, prethodno radno iskustvo i posebna znanja i sposobnosti.

Popis radnih mjesta nalazi se u prilogu ovog Pravilnika pod nazivom „Sistematizacija radnih mjesta“ i čini njegov sastavni dio.

Članak 17.

Broj potrebnih radnika na pojedinom radnom mjestu određuje poslodavac ovisno o potrebi posla.

Članak 18.

Poslove radnih mjesta radnici obavljaju u mjestima gdje poslodavac obavlja svoju registriranu djelatnost osim ako ugovorom o radu nije izriekom ugovoreno da će radnik poslove obavljati u točno određenom mjestu ili mjestima.

O promjeni mjesta rada u skladu s odredbom stavka 1. ovog članka poslodavac je obvezan radnika obavijestiti najmanje jedan dan prije obveze stupanja na rad u drugo mjesto rada.

Odbijanje radnika da postupi sukladno odluci o promjeni mjesta rada smatra se opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu.

4. Probni rad

Članak 19.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s time da ne može trajati duže od šest mjeseci.

Probni rad prati nadređeni radnik koji mora imati najmanje istu razinu obrazovanja kao i radnik na probnom radu.

Članak 20.

Probni rad se ugovara da bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

Rad radnika na probnom radu prati i ocjenjuje neposredni voditelj.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazat će mu se ugovor o radu uz otkazni rok od 7 dana.

Ako se utvrdi da radnik na probnom radu ne pokazuje zadovoljavajuće rezultate, poslodavac mu može otkazati i prije isteka probnog rada.

Tijekom probnog rada plaća utvrđena ugovorom o radu sukladno odredbama ovog Pravilnika i ugovora o radu umanjuje se za 10 %.

5. Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 21.

Poslodavac će omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada osposobljavati se i usavršavati za rad.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i poslodavca, uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

6. Stručno osposobljavanje za rad

Članak 22.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, 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 iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja. Stručno osposobljavanje za rad može trajati koliko i pripravnički staž.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

7. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 23.

Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

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

8. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 24.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme čije je trajanje unaprijed određeno objektivnim razlozima.

Pod objektivnim razlozima iz prethodnog stavka smatraju se razlozi koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja (primjerice sezonski posao, zamjena privremeno nenazočnog radnika, vremenski i stvarno ograničena narudžba ili drugo privremeno povećanje opsega poslova, privremeni poslovi za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu, ostvarenju određenog poslovnog pothvata i slično).

Poslodavac će radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor na neodređeno vrijeme, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Članak 25.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom odnosno prestankom postojanja razloga zbog kojeg je ugovor sklopljen.

Ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, smatra se da su poslodavac i radnik sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

III. PRIPRAVNICI

Članak 26.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

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

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

Članak 27.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Volonterski rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na volontera se primjenjuju i odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

Članak 28.

Ako zakonom nije drukčije određeno, pripravnički staž, uključujući i volonterski rad, traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- pripravnik magistar struke (VII/I stupnja stručne spreme) – 12 mjeseci,
- pripravnik baccalareus struke (VI/I stupnja stručne spreme) – 9 mjeseci,
- pripravnik IV/I stupnja stručne spreme (SSS) – 6 mjeseci.

Članak 29.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu, ako program nije propisan drugim aktom.

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

Članak 30.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Pripravnički ispit se polaže pred povjerenstvom od 3 člana odnosno pred drugim nadležnim tijelom, ako je to propisano posebnim propisom.

Članovi povjerenstva moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju i imenuje ih Uprava.

Članak 31.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

IV. RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 32.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno osim ako zakonom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije određeno kraće radno vrijeme.

U radno vrijeme uračunava se vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

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 i visina naknade za istu uređuje se ugovorom o radu, ako to nije propisano kolektivnim ugovorom ili aktom koji obvezuje poslodavca.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 33.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom vremenu odnosno u slučaju kad radnik podnese zahtjev za obavljanje rada u nepunom radnom vremenu, a priroda posla i ostali uvjeti to omogućuju.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Radnicima koji rade nepuno radno vrijeme, na njihov zahtjev, poslodavac će nastojati osigurati prijelaz na puno radno vrijeme, ako se za takvim radom ukaže potreba.

Članak 34.

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

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Ako radnik radi nepuno radno vrijeme kod dva ili više poslodavaca, za prekovremeni rad i raspodjelu radnog vremena potreban je pristanak radnika.

Članak 35.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako ugovorom o radu nije drukčije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

3. Prekovremeni rad i preraspodjela radnog vremena

Članak 36.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik je obvezan raditi prekovremeno do pedeset sati tjedno.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno odnosno 180 sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 sati godišnje.

Članak 37.

O hitnom prekovremenom radu radnika je obvezan izvijestiti neposredni voditelj, najkasnije jedan dan unaprijed.

Izuzetno od odredbe stavka 1. ovog članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Članak 38.

Prekovremeni rad ne može se naložiti:

- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja rada,

- noćnom radniku,
- maloljetnom radniku.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno:

- 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,
- radnik koji radi u punom radnom vremenu kod dva poslodavca,
- radnik koji radi u punom radnom vremenu kod više poslodavaca.

Pisana izjava o pristanku na prekovremeni rad nije potrebna u slučaju više sile.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se ovlaštenoj osobi poslodavca.

Članak 39.

Zbog sezonske prirode djelatnosti, zastoja u poslu odnosno povećanju obima poslova u određenom vremenu, osiguranja većeg broja slobodnih dana i uštede energije, za dane državnih blagdana, prirode određenih poslova i drugim sličnim slučajevima, može se uvesti preraspodjela radnog vremena.

Ako preraspodjela radnog vremena nije moguća na temelju kolektivnog ugovora odnosno sporazuma između radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika koji je preuzeo ovlasti radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac će za uvođenje preraspodjele sačiniti plan i takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoratu rada.

Članak 40.

Radno vrijeme preraspodjeljuje se tijekom jedne kalendarske godine na način da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom razdoblju duže od punog radnog vremena, ako je takva mogućnost predviđena kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom koji je preuzeo ovlasti radničkog vijeća ili poslodavac sačini plan preraspodjele i prethodno ga dostavi inspektoratu rada.

Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.

Iznimno od odredbe prethodnog stavka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno odnosno 60 sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, zbog toga ne može trpjeti štetne posljedice.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od 6 mjeseci.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Maloljetnik ne smije raditi duže od 8 sati tijekom razdoblja od 24 sata.

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavaca, trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine života i samohrani roditelj s djetetom do 6 godina života mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

4. Raspored radnog vremena

Članak 41.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet odnosno šest radnih dana.

Dnevno radno vrijeme je načelno jednokratno, a zbog potrebe posla može biti i dvokratno o čemu odluku donosi poslodavac.

Dnevno radno vrijeme traje 8 sati, osim na poslovima „vozača autobusa“, „prometnika“, „blagajnika“, „čistačice“ i „čistača-perača“ na kojima traje 7 sati.

Članak 42.

Radnici koji rade na slijedećim poslovima obvezni su raditi u smjenskom radu:

1. Opći, pravni i kadrovski odjel
- Vratar.

2. Tehnički odjel
- Samostalni referent za tehničke poslove,
- Skladištar materijala i rezervnih dijelova,
- Auto-mehaničar – specijalist,
- Auto-mehaničar,
- Auto-električar - specijalist,
- Auto-električar,
- Auto-limar - specijalist,
- Auto-limar,
- Auto-lakirer,
- Tapetar,
- Vulkanizer-gumar,
- Gumar,
- Čistačica,
- Tokar,
- Bravar,
- Čistač-perač.

3. Prometno-operativni odjel

- Prometnik,
- Otpravnik,
- Vozač kombija,
- Radnik na razglasu i informacijama,
- Kontrolor,
- Vozač autobusa – specijalist,
- Vozač autobusa,
- Prodavač putnih karata,
- Operater,
- Referent za pretplatu,
- Blagajnik,
- Radnik u garderobi.

Članak 43.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje pisanom odlukom poslodavac.

O odluci iz stavka 1. ovog članka poslodavac će se savjetovati s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom koji je preuzeo ovlasti radničkog vijeća.

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

O rasporedu i promjeni radnog vremena poslodavac će obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

U slučaju kada to priroda rada dopušta, pojedinom radniku može se odobriti fleksibilno radno vrijeme, na način da se početak i završetak rada može pomaknuti za dva sata, s time da radnik u određenom vremenu ostvari puno radno vrijeme.

5. Korištenje radnog vremena

Članak 44.

Rad treba započeti i ne smije se prije vremena završiti, osim u slučaju iz članka 43. stavka 5. ovog Pravilnika.

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

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu neposrednog voditelja, a ukoliko je potrebno izaći izvan prostora rada, potrebna je posebna propusnica.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 45.

Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno imaju svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme i koristi se u pravilu od 10.30 do 11.00 sati.

Maloljetni radnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od trideset minuta neprekidno.

Članak 46.

Na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima stanke se osigurava višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju.

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac.

2. Dnevni odmor

Članak 47.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

3. Tjedni odmor

Članak 48.

Radnik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 47. ovog Pravilnika, a maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovog članka, 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 vremenu.

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovog članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 47. ovog Pravilnika.

4. Godišnji odmor

Članak 49.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna.

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 godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Osoba s invaliditetom ostvaruje godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 dana.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavaka 1. i 2. ovog članka, nakon šest mjeseci neprekidnog rada kod poslodavca.

Članak 50.

Blagdani i neradni dani određeni Zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora. Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašten liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Subota se uračunava odnosno ne uračunava u dane godišnjeg odmora.

Članak 51.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi slijedećih kriterija:

1. Dužina radnog staža

- od 5 do 10 godina	2 radna dana,
- od 10 do 15 godina	4 radna dana,
- od 15 do 20 godina	6 radnih dana,
- od 20 do 25 godina	8 radnih dana,
- preko 25 godina	10 radnih dana.

2. Uvjeti rada

- za rad noću	3 radna dana,
- za povremeni rad noću	2 radna dana,
- za posebnu odgovornost	3 radna dana.

3. Socijalni uvjeti

- radnik invalid koji je zbog nastanka invalidnosti stekao pravo na skraćeno radno vrijeme	2 radna dana,
- samohrani roditelj s djetetom do 7. godina života	2 radna dana.

Dani godišnjeg odmora prema kriterijima iz stavka 1. ovog članka dodaju se na 20 dana ako se subote ne uračunavaju u dane godišnjeg odmora odnosno 24 dana ako se subote uračunavaju u dane godišnjeg odmora koji broj dana ostvaruju u najkraćem trajanju radnici koji koriste puni godišnji odmor.

Članak 52.

Kriteriji iz članka 51. ovog Pravilnika primjenjuju se kumulativno.

Radnici koji po kriterijima ostvare veći broj dana godišnjeg odmora mogu koristiti najviše 30 dana godišnjeg odmora.

Članak 53.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Privremena nesposobnost za rad, obavljanje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

Članak 54.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 49. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

Ako je poslodavac radniku prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli broj dana godišnjeg odmora.

Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Članak 55.

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.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

Godišnji odmor odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili korištenja prava na rođiljni, 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.

Članak 56.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac, planom korištenja godišnjih odmora, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine (uz obvezu prethodnog savjetovanja s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom koji je preuzeo ovlasti radničkog vijeća), polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor i razonodu radnika.

Ako radnik radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobno korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.

Poslodavac će radnike obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora najmanje 15 dana prije korištenja.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje 3 dana ranije.

5. Plaćeni dopust

Članak 57.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše 7 radnih dana, za važne osobne potrebe, a osobito za:

- sklapanje braka, (2) K. U.
- rođenje djeteta, (3)
- težu bolest člana uže obitelji,
- smrt člana uže obitelji. (3)
- (2)

Stric = po polovnoj liniji !! Ø
boka = človek u obitelji i prave linije.

→ direktno, dijete

Članom uže obitelji iz prethodnog stavka ovog članka smatraju se: suprug, srodnici po krvi po pravoj liniji i njihovi supruzi, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca bez roditelja uzeta na uzdržavanje, očuh i maćeha, posvojitelj, osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Radnik dobrovoljni davatelj krvi za svako davanje krvi ima pravo na plaćeni dopust od jedan dan, računajući dan kada je krv dao.

Članak 58.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

6. Neplaćeni dopust

Članak 59.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako Zakonom nije drukčije određeno.

VI. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 60.

Poslodavac je dužan primjenjivati propise s područja zaštite na radu i stalno raditi na unaprijeđenju zaštite na radu.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu života i zdravlja i sigurnost radnika na radu u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te prilagođavati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, spriječavati opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Članak 61.

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

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

U provođenju zaštite na radu i okoliša radnik je posebno dužan:

- prihvatiti osposobljavanje i provjeru znanja radi ostvarenja rada na siguran način, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i naputaka proizvođača sredstava rada, te prihvatiti svaku provjeru koja je u svezi sa zaštitom zdravlja i zaštitom na radu,
- raditi s dužnom pozornošću i na način koji ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika, te sigurnost opreme i uređaja,
- upotrebljavati i održavati u ispravno stanju sigurnosne uređaje, održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na kvarove i nedostatke na uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima, kao i na neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti ili uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
- pristupiti zdravstvenim i psihofizičkim pregledima u koje je uključen, shodno radnom mjestu,
- prilikom zasnivanja radnog odnosa i tijekom rada upoznati poslodavca i nadležnog liječnika s tjelesnim nedostacima ili bolestima koje kod obavljanja određenih poslova mogu uzrokovati posljedice po njegov život i zdravlje ili njegovu okolinu,
- upozoriti suradnike koji su mu dodijeljeni za obavljanje rada na opasnosti koje su povezane s obavljanjem njihova posla i na propise kojih se treba pridržavati prigodom rada na tim poslovima u cilju sprječavanja ozljeda,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- podvrći se provjeri je li pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolesti,
- pridržavati se odredbi o zabrani pušenja, te svih propisa i mjera za sprječavanje požara.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 62.

Radnici su obvezni poslodavcu u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, kao i podatke: za obračun poreza iz dohotka, prireza, određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, o zdravstvenom stanju i invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva kao i ostale podatke potrebne za ostvarivanje nekih prava.

Članak 63.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi poslodavca.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Članak 64.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama, samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa odnosno u svezi s radnim odnosom, na osnovi prethodno pribavljene suglasnosti radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika koji je preuzeo ovlasti radničkog vijeća.

3. Tajnost poslovnih i osobnih podataka

Članak 65.

Svi značajni podaci o poslovanju, bilo poslovne ili osobne naravi, o pojedinostima organizacije, kao i o poslovnom i proizvodnom programu i postupcima, kojima se u obavljanju svojih radnih obveza upoznaju i koriste radnici u Društvu, smatraju se poslovnom tajnom.

Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovog članka predstavlja povredu radne obveze.

4. Zaštita od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja

Članak 66.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju, te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima na osnovi rasne ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovog članka.

Diskriminacijom u smislu ovog Pravilnika smatrat će se i propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama, omogući:

- korištenje javno dostupnih resursa,
- sudjelovanje u aktivnostima zaposlenih kod poslodavca,
- pristup radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada, prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjeran teret za poslodavca.

Članak 67.

Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz stavka 1. članka 66. ovog Pravilnika kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz stavka 1. članka 66. ovog Pravilnika, u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

Težim oblikom diskriminacije u smislu ovoga Pravilnika smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova iz stavka 1. članka 66. ovog Pravilnika (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije.

Poticanje na diskriminaciju, ako je počinjeno s namjerom, smatrat će se diskriminacijom u smislu odredbi ovog Pravilnika.

Članak 68.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima i odredbama ovog Pravilnika.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz stavka 1. članka 66. ovog Pravilnika.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 69.

Poslodavac će imenovati osobu (uz prethodno savjetovanje sa radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom koji je preuzeo ovlasti radničkog vijeća) koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba).

Podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva objavljuju se na vidnom mjestu kod poslodavca, a uključuju ime i prezime, broj telefona i telefaksa, te e-mail adresu ovlaštene osobe.

Poslodavac je dužan ovlaštenoj osobi osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu, što razumijeva mogućnost korištenja posebne prostorije u sjedištu poslodavca tijekom cijelog ili u dijelu radnog vremena, a ukoliko je potrebno omogućiti će mu se i izlazak iz sjedišta poslodavca radi zaprimanja pritužbe.

Iznimno, ako 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 8 dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog stavka, radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

Članak 70.

Poslodavac ili ovlaštena osoba dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ovlaštena osoba, u vezi s pritužbom, dužna je provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja, u kojem cilju može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

Članak 71.

Prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj pritužbe tvrdi da ga je diskriminirala, uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihovog suočenja, kao i o svim drugim poduzetim radnjama, ovlaštena osoba obvezna je sastaviti zapisnik odnosno sačiniti službenu bilješku.

U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne, a isti potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

Članak 72.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će utvrditi da postoji diskriminacija, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili da takav oblik povrede dostojanstva na koje je radnik ukazao u pritužbi ne postoji, u kojem slučaju će odbiti pritužbu radnika.

Ukoliko je utvrđena povreda dostojanstva radnika, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju te činjenice i predložiti nadležnom tijelu poslodavca da u odnosu na osobu koja je počinila takve radnje donese odgovarajuću odluku zbog povrede radne obveze, te predložiti poduzimanje drugih mjera radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

Članak 73.

Poslodavac će na temelju prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

Ako poslodavac u roku od 8 dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je diskriminiran, uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad, uz pravo na naknadu plaće kao da je radio, sve dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

5. Zaštita trudnica, radnica koje doje dijete i korisnika rodiljnih i roditeljskih potpora

Članak 74.

Ako trudnica odnosno žena koja doji dijete radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac joj je dužan ponuditi sklapanje dodatka ugovora o radu kojim će se ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće uglavke ugovora o radu.

Radnik koji tijekom korištenja prava na rodiljne i roditeljske vremenske potpore, sukladno posebnom zakonu, namjerava mijenjati način korištenja tog prava ili namjerava ponovno uspostaviti neiskorišteno pripadajuće pravo, dužan je o tome obavijestiti poslodavca sukladno posebnom zakonu.

Na pisanu obavijest poslodavac je dužan izdati pisanu izjavu o svojoj suglasnosti o iskazanoj namjeri zaposlenog roditelja, s mogućnošću neprihvatanja te namjere za razdoblje od najviše 30 dana u slučaju: izvanrednog povećanja obima rada, više sile i u drugim slučajevima prijeke potrebe.

Ako poslodavac ne izda pisanu izjavu u roku od 15 dana, smatrat će se da je suglasan s iskazanom namjerom radnika.

VII. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 75.

Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s poslodavcem, te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

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

1. Plaća za obavljeni rad radnika

Članak 76.

Za obavljeni rad kod poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,
- dodatka na plaću po osnovi radnog staža,
- dodatka na plaću za posebne i otežane radne uvjete,
- stimulativnog dijela plaće (stimulacija).

Plaća u smislu ovog Pravilnika je plaća u bruto iznosu koji uključuje zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak, prirez porezu na dohodak i neto plaću koja se isplaćuje radniku.

2. Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 77.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi predstavlja zbroj umnoška vrijednosti boda i pripadajućeg koeficijenta složenosti poslova sukladno Sistematizaciji radnih mjesta, te stalni dodatak.

Koeficijent složenosti poslova za svako radno mjesto utvrđen je u prilogu ovog Pravilnika pod nazivom Sistematizacija radnih mjesta.

Vrijednost boda utvrđuje se mjesečno odlukom Uprave ovisno o uvjetima poslovanja.

3. Dodatak na osnovnu plaću

Članak 78.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu ukupnog radnog staža za 0,5 %.

Članak 79.

Za prekovremeni i noćni rad, te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi radnik ima pravo na povećanu plaću i to:

- za prekovremeni rad 50 %
- za noćni rad 30 %
- za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi 35 %

Pravo na uvećanje plaće iz prethodnog stavka radnik ostvaruje samo za sate rada određene u posebnim uvjetima iz stavka 1. ovog članka ako su isti ostvareni po nalogu poslodavca.

Ukoliko se rad radnika obavlja uz istodobno prisustvo više posebnih uvjeta, dodaci se kumuliraju, osim ako je državni blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom, nedjelja, kada radniku pripada pravo na utvrđeno povećanje za rad u dane blagdana ili neradne dane utvrđene zakonom, bez kumuliranja utvrđenog povećanja za rad nedjeljom.

4. Uvećanje plaće – stimulativni dio

Članak 80.

Poslodavac može svim ili pojedinim radnicima isplatiti stimulativni dio plaće ovisno o rezultatima poslovanja ili zalaganju.

Stimulativni dio plaće utvrđuje se u postotku od bruto osnovne plaće i to najviše do 15 %. Isplatu i visinu stimulativnog dijela plaće u svakom pojedinom slučaju utvrđuje Uprava poslodavca.

5. Naknada plaće

Članak 81.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili aktima poslodavca ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

Članak 82.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u slijedećim slučajevima:

- u vrijeme godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od poslodavca,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom i ovim Pravilnikom kada njime za pojedine slučajeve nije određena visina naknade u drugom iznosu.

Članak 83.

Za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust kao i kada koristi godišnji odmor radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koju je primio kao da radi u tekućem mjesecu.

Naknada umjesto neiskorištenog godišnjeg odmora određuje se sukladno stavku 1. ovog članka.

Članak 84.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad, u slučaju bolesti, njege člana uže obitelji i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

Članak 85.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koju je primio kao da radi u tekućem mjesecu.

6. Rokovi i razdoblje isplate plaće

Članak 86.

Plaća i naknada plaće se isplaćuje do 15. dana u mjesecu za prethodni mjesec.

Poslodavac će radniku prilikom isplate plaće i naknade plaće, a najkasnije 15 dana od dana isplate plaće odnosno naknade plaće, uručiti njezin obračun.

Plaća i naknada plaće se isplaćuju u novcu.

Ako poslodavac u roku iz stavka 1. ovog članka radniku ne isplati plaću ili naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Obračuni iznosa su ovršne isprave.

Članak 87.

Plaća pripravnika iznosi 80 % od plaće radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

7. Naknada troškova prijevoza

Članak 88.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne vozne karte.

U slučajevima kada postoji mogućnost korištenja više alternativnih sredstava javnog prometa različite cijene, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza s posla i na posao u visini cijene putne karte one vrste javnog prometa koja je najpogodnija za poslodavca.

8. Dnevnica za službeni put

Članak 89.

Radnik ima pravo na dnevnicu i naknadu putnih troškova za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu u iznosu koji poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

Radniku na službenom putovanju pripada dnevnicu u punom iznosu za svaka 24 sata, a duže od 12 sati.

Polovina dnevnice priznaje se ako je službeno putovanje trajalo od 8-12 sati.

Radniku se priznaju putni troškovi u iznosu ostvarenog prijevoza sredstvima javnog prometa od mjesta stanovanja odnosno sjedišta Društva do mjesta u koje je upućen na službeno putovanje.

Radnik ima pravo i na naknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje do visine cijene noćenja u hotelu u istom mjestu.

9. Terenski dodatak

Članak 90.

Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta Društva i izvan mjesta radnikovog stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koji mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Iznimno, radnik ima pravo na terenski dodatak i kada radi u sjedištu Društva, a mjesto stalnog boravka mu je izvan sjedišta Društva, kada zbog uvjeta rada i boravka na terenu ima povećane troškove za prehranu ili smještaj.

Visina terenskog dodatka ovisi o tome da li su radniku osigurani smještaj i prehrana za vrijeme terenskog rada.

U ostalim slučajevima, visina terenskog dodatka utvrđuje se razmjerno troškovima prehrane i smještaja koji terete radnika.

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

10. Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 91.

Radniku se može posebnom odlukom odobriti korištenje privatnog automobila u službene svrhe.

U tom slučaju radnik ima pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe u iznosu koji poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

11. Prigodne nagrade i darovi

Članak 92.

Radniku može biti isplaćena prigodna novčana nagrada povodom božićnih blagdana sukladno propisima važećim u trenutku isplate, ukoliko to dopušta odnosno omogućuje poslovni rezultat poslodavca, a odluku o tome donosi Uprava.

Članak 93.

Radniku može biti isplaćen kao dar djetetu do 15 godina starosti iznos u novcu koji poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

12. Nagrade radnicima za navršene godine radnog staža

Članak 94.

Radniku se može isplatiti nagrada za navršene godine radnog staža koje su poreznim propisima određene kao jubilarne i to u iznosima koji se po tim propisima mogu kao neoporezivi isplatiti radniku.

13. Regres za godišnji odmor

Članak 95.

Radniku se može za svaku kalendarsku godinu, shodno mogućnostima, isplatiti novčani iznos za korištenje godišnjeg odmora ukoliko to dopušta odnosno omogućuje poslovni rezultat poslodavca, a odluku o tome donosi član Uprave.

Pravo iz stavka 1. ovog članka mogu imati radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod poslodavca i imaju pravo na godišnji odmor.

14. Otpremnina za mirovinu

Članak 96.

Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu u iznosu koji poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu i obveze poslodavca

Članak 97.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i poslodavca,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

Članak 98.

Neovisno o razlogu prestanka ugovora o radu, poslodavac je obvezan u roku od 15 dana od dana prestanka radnog odnosa, radniku vratiti sve njegove osobne isprave, uručiti mu primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

U slučaju smrti radnika, poslodavac je obvezan isprave iz prethodnog stavka uručiti članovima obitelji radnika.

Smatra se da je poslodavac ispunio obvezu uručivanja primjerka odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ako radniku uruči presliku propisanog obrasca odjave ovjerenu od strane nadležnih tijela mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 99.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu sklapa se u pisanom obliku i sadrži osobito:

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

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 100.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

4. Redoviti otkaz poslodavca

Članak 101.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

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

Članak 102.

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

Članak 103.

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

Članak 104.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

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

5. Redoviti otkaz radnika

Članak 105.

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

6. Izvanredni otkaz

Članak 106.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštovanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne

činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 107.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Članak 108.

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

7. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 109.

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

8. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijek otkaznog roka

Članak 110.

Otkaz mora biti u pisanom oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, obavljanja dužnosti građana u obrani (vojna služba), te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

9. Otkazni rok

Članak 111.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,

- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvadeset i više godina.

Radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset i više godina otkazni rok iz prethodnog stavka povećava se za dva tjedna ako je radnik u trenutku otkazivanja ugovora o radu navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

Invalidnoj osobi otkazni rok se produžava dodatno za jedan mjesec, neovisno o trajanju rada.

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

Članak 112.

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

Članak 113.

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

Članak 114.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

10. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 115.

Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od 10 dana.

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od poslodavca zahtijevati ostvarenje povrijeđenog prava teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

11. Savjetovanje s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom o otkazu

Članak 116.

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću odnosno sindikalnom povjereniku koji je preuzeo ovlasti radničkog vijeća, te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem odnosno sindikalnim povjerenikom koji je preuzeo ovlasti radničkog vijeća, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

12. Otpremnina

Članak 117.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme, nakon najmanje dvije godine neprekidnoga rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnoga trajanja radnog odnosa s poslodavcem.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećinu prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Pod ostvarenom plaćom iz stavka 2. ovog članka podrazumijeva se bruto plaća radnika odnosno svota plaće koja uključuje zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak, prirez na porez na dohodak i neto iznos plaće radnika.

X. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 118.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

Zabrana iz stavka 1. ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme.

Članak 119.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječniku odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Članak 120.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti poslodavca 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.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Članak 121.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Članak 122.

Poslodavac može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika koji je preuzeo ovlasti radničkog vijeća.

Radničko vijeće odnosno sindikalni povjerenik koji je preuzeo ovlasti radničkog vijeća će dati poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe odnosno tijela.

U nedostatku suglasnosti radničkog vijeća odnosno sindikalnog povjerenika koji je preuzeo ovlasti radničkog vijeća suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

Članak 123.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 122. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

Članak 124.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira poslodavac.

XI. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 125.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava.

Ako poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovoga članka, u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti radnik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme, radnik koji je na temelju ugovora o radu upućen na rad u inozemstvo i radnik na kojeg se ne primjenjuje niti jedan kolektivni ugovor.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja leži na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno odnosno koja pokreće spor, ako drugim zakonskim propisima nije drukčije uređeno.

U slučaju spora oko stavljanja radnika u nepovoljniji položaj od drugih radnika radi obraćanja radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenja prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, a što je dovelo do povrede nekog od prava radnika iz radnog odnosa, ako radnik učini vjerojatnim da je stavljen u nepovoljniji položaj i da mu je povrijeđeno neko od njegovih prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja prelazi na poslodavca, koji mora dokazati da radnika nije stavio u nepovoljniji položaj od drugih radnika odnosno da mu nije povrijedio pravo iz radnog odnosa.

U slučaju spora zbog otkaza ugovora o radu, teret dokazivanja postojanja opravdanog razloga za otkaz ugovora o radu je na poslodavcu ako je ugovor o radu otkazao poslodavac, a na radniku samo ako je radnik ugovor o radu otkazao izvanrednim otkazom ugovora o radu.

U slučaju spora u svezi s radnim vremenom, ako poslodavac ne vodi evidenciju iz članka 4. stavka 1. Zakona o radu na propisani način, teret dokazivanja radnog vremena leži na poslodavcu.

Članak 126.

Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili Pravilnikom o radu predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Članak 127.

Rokovi iz članka 125. ovog Pravilnika ne odnose se na potraživanje naknade štete ili druga novčana potraživanja.

Članak 128.

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke.

Članak 129.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi Uprava Društva.

Članak 130.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pisanih akata u svezi s ostvarivanje prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radniku.

Potvrdu o obavljenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuje primatelj.

Primatelj će na dostavnici sam slovima naznačiti dan prijema.

Radniku se odluka može dostaviti putem pošte, na adresu koju je prijavio poslodavcu.

U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od 8 dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje obavljeno.

Članak 131.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se obavlja osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 132.

Odluke poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava ili konstataciju da je odluka konačna.

XII. MJERE KONTROLE

Članak 133.

Poslodavac može, kada to njegovi interesi zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno, utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostora radi sprečavanja otuđivanja imovine poslodavca.

Izbjegavanje kontrole može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

XIII. POVREDE RADNIH OBVEZA

Članak 134.

Svi radnici obvezni su stručno, savjesno, marljivo i kvalitetno obavljati poslove, te ih završavati na vrijeme i u skladu s pisanim i usmenim uputama nadređenih, internim aktima poslodavca, odlukama tijela upravljanja poslodavca i pozitivnim propisima.

Članak 135.

Povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se osobito:

1. Neopravdano kašnjenje na posao, te napuštanje radnog mjesta tijekom radnog vremena bez odobrenja neposrednog rukovoditelja,
2. Nepravovremeno izvršavanje naloga rukovoditelja,
3. Nepridržavanje odluka, odnosno postupanje suprotno odlukama poslodavca,
4. Uznemiravanje bilo koje vrste (npr. spolno) drugih radnika na radnom mjestu i tijekom radnog vremena,
5. Povreda propisa o zaštiti na radu i zaštiti od požara,
6. Odavanje službene, poslovne i druge tajne utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom ili drugim aktom poslodavca,
7. Zlouporaba korištenja bolovanja,
8. Držanje alkohola u radnim prostorijama i odbijanje provjere alkoholiziranosti kad to zatraži poslodavac,
9. Pušenje u prostorijama u kojima postoji povećana opasnost od požara, te u svim radnim prostorijama i prostorima, osim onih u kojima poslodavac iznimno utvrdi da je pušenje dozvoljeno, o čemu u takvoj prostoriji mora biti istaknut znak mjesta za pušenje,
10. Obavljanje privatnih poslova u vrijeme radnoga vremena, na radnom mjestu,
11. Neovlašteno otuđenje sredstava koja su dana radnicima za izvršavanje poslova radnog mjesta,
12. Postupanje radnika kojim je očigledno nanесena znatna šteta poslodavcu ili grubo kršenje odredbi o radu i redu utvrđenih propisima, ovim Pravilnikom i drugim aktima poslodavca,
13. Nepočinjanje s radom dana navedenog na ugovoru,
14. Telefoniranje u vožnji,
15. Nedostavljanje tražene dokumentacije,
16. Nenošenje radne odjeće, nekorištenje zaštitnih sredstava (primjerice nenošenje zaštitnih naočala i slično).

Članak 136.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se:

1. Neizvršavanje ili nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje poslova i radnih zadataka uslijed čega su nastale teže posljedice,
2. Odbijanje izvršenja poslova odnosno radnih zadataka ako za to ne postoji opravdani razlog,
3. Nezakonito raspolaganje sredstvima Društva,
4. Povreda propisa o osiguranju od opasnosti od požara, eksplozije i elementarnih nepogoda,
5. Davanje netočnih podataka kojima se radnik obmanjuje u pogledu ostvarivanja svojih prava,
6. Davanje netočnih podataka ako je to bilo od bitnog utjecaja na donošenje odluka u

- Društvu,
7. Zloupotreba položaja ili prekoračenje datog ovlaštenja kojim se prouzrokuju teže posljedice,
 8. Protupravna pribavljanja materijalne koristi na štetu Društva ili trećih osoba u vezi s radom,
 9. Nepoduzimanje ili nedovoljno poduzimanje mjera zaštite na radu ili zaštite Društva,
 10. Prouzrokovanje materijalne štete Društvu namjerno ili iz krajnje nepažnje,
 11. Neprijavljivanje štete Društvu, neprijavljivanje kvarova na autobusima, sredstvima rada i drugim sredstvima Društva,
 12. Onemogućavanje radnika da izvrši uvid u isprave o poslovanju ako je taj uvid potreban za ostvarivanje njegovih prava,
 13. Neovlaštena posluga sredstvima Društva,
 14. Netočno evidentiranje ili prikazivanje rezultata rada u namjeri da se sebi ili drugima pribavi neostvareni udio u dohotku,
 15. Pribavljanje neosnovanih materijalnih povlastica kao i primanje darova i drugih pogodnosti u vezi s radom,
 16. Propuštanje radnje čime se ometa ili onemogućava proces rada ili upravljanje u Društvu,
 17. Primanje radnika na rad protivno odredbama zakona ili Pravilnika o radu Društva,
 18. Dolazak na rad u napitom stanju ili upotreba alkohola ili drugog narkotičnog sredstva za vrijeme rada,
 19. Izazivanje nereda ili tučnjave na radnom mjestu ili drugdje u Društvu ili sudjelovanje u tučnjavi,
 20. Povreda poslovne, vojne ili druge zakonom ili općim aktom utvrđene tajne,
 21. Neopravdano izostajanje s rada dva (2) i više radnih dana,
 22. Nemarno obavljanje poslova odnosno radnih zadataka koji može dovesti do povrede poslovne, vojne ili druge zakonom ili općim aktom utvrđene tajne,
 23. Neopravdano neizvršenje odluke organa upravljanja u Društvu i drugih nadležnih organa,
 24. Neobavještenje radnika ili netočno obavještenje o cjelokupnom poslovanju i o drugim pitanjima koja su od značaja za upravljanje i odlučivanje u Društvu,
 25. Neizvršavanje radnje ili propuštanje radnje koje sadrže elemente kaznenog djela,
 26. Krivotvorenje i prepravljanje dokumenata,
 27. Neizvršavanje pravomoćne sudske odluke donijete u postupku za zaštitu prava radnika u propisanom roku,
 28. Svjesno uskraćivanje prava radnika,
 29. Onemogućavanje ili sprječavanje drugog radnika da koristi biračko ili drugo pravo u Društvu,
 30. Pronevjera ili krađa imovine Društva ili imovine trećih osoba u vezi s radom,
 31. Pronevjera ili krađa imovine radnika za vrijeme njegova rada u Društvu,
 32. Neizvršavanje ili propuštanje radnji zbog kojeg je došlo do neispunjavanja obveza prema Društvu,
 33. Prikrivanje osobito teže povrede radne obveze,
 34. Nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlaštenih organa Društva,
 35. Onemogućavanje ili sprječavanje stručnih organa unutrašnje kontrole u obavljanju njihovih zadataka (nezaustavljanje vozila na znak internog kontrolora, nepravovremeno zaustavljanje, nedavanje bjelica na uvid u slučaju neispravnosti "Almex" mašine, putnih naloga i kontrolnih listova na uvid),
 36. Osobito grubo i nepristojno ponašanje,
 37. Neizvršavanje naloga o radu dužem od punog radnog vremena kada je takav rad naložen u skladu sa zakonom i općim aktima,

38. Nepridržavanje rokova o dostavljanju izvještaja i ostale dokumentacije koja se odnosi na rad i poslovanje u Društvu,
39. Uništavanje dokumentacije ili njeno iznošenje izvan Društva bez posebnog odobrenja,
40. Neizvršavanje dužnosti obavještavanja radnika,
41. Odbijanje pružanja pomoći radniku radi ostvarivanja njegovih prava i obveza iz radnog odnosa,
42. Netočno iskazivanje podataka u periodičnom obračunu ili završnom računu,
43. Neodgovoran odnos prema sredstvima rada,
44. Nemarnost u čuvanju povjerenih stvari, dokumentacije uslijed čega je došlo do težih posljedica,
45. Netočno prikazivanje pravog stanja od strane popisnog povjerenstva,
46. Spriječavanje javnog iznošenja i objavljivanje prijedloga i mišljenja radnika i javne kritike,
47. Nepružanje stručne pomoći,
48. Nepravovremeno i neistinito obavještavanje radnika o rezultatima poslovanja uslijed čega je došlo do poremećaja u procesu rada,
49. Odbijanje suradnje s drugim radnicima koje bi imalo za posljedicu poremećaj u procesu i rezultatima rada,
50. Netočno unošenje podataka u putni radni list,
51. Naplaćivanje putnicima usluge prijevoza bez izdavanja putne karte,
52. Neizdavanje putne karte,
53. Izdavanje putnicima iskorištene putne karte,
54. Nevođenje kontrolnog lista ili netočno vođenje kontrolnog lista,
55. Potrošnja goriva izvan normativa,
56. Ometanje ili onemogućavanje kontrole u obavljanju njihove funkcije,
57. Narušavanje ugleda Društva,
58. Ostale teže povrede radnih obveza ili druge osobito teže povrede radne discipline koje prema drugim općim aktima ili zakonu čine težu povredu radne obveze,
59. Upravljanje vozilom na način koji ugrožava promet ili dovodi u opasnost živote ljudi ili imovinu veće vrijednosti,
60. Neredovito predavanje obračuna,
61. Neizvršavanje dnevnog preventivnog tehničkog pregleda prije početka vožnje,
62. Nepridržavanje ili zanemarivanje odredbi Pravilnika o broju članova posade motornog vozila i stručnom osposobljavanju i poučavanju vozača.

Članak 137.

Nakon saznanja da je radnik kršio svoje radne obveze, ovlaštena osoba poslodavca će razmotriti okolnosti u svezi s kršenjem iste, te u slučaju utvrđenja da zbog iste nije potrebno radniku otkazati ugovor o radu, u pravilu će radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj ponavljanja kršenja obveza iz radnog odnosa.

Pisano upozorenje iz prethodnog stavka otprema se u dva primjerka od kojih se jedan primjerak dostavlja radniku, a jedan odlaže u dosje radnika.

XIV. NAKNADA ŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 138.

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

Članak 139.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on prouzročio, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 140.

Radnik je u obvezi čuvati povjerena sredstva rada i s njima postupati dužnom pažnjom.

Povreda odredbi stavka 1. ovog članka predstavlja osnovu za otkaz ugovora o radu odnosno naknade nastale štete.

Visina štete utvrđuje se na temelju cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari obavlja se putem vještačenja.

Članak 141.

Naknada štete određuje se u paušalnoj svoti od 500,00 kn, ako je prouzročena:

1. tučnjavom više radnika u vrijeme rada,
2. zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
3. neopravdanim izostankom s rada,
4. neprimjerenim rukovanjem sredstvima rada,
5. nemarnim, nestručnim obavljanjem poslova i radnih zadataka odnosno obavljanja povjerenih poslova sa zakašnjenjem i mimo određenih rokova,
6. korištenjem sredstava rada s nepažnjom i oštećenjem sredstava rada,
7. odbijanjem stavljanja na raspolaganje poslodavcu dostave materijala koji su pohranjeni na računalu kojim se koristi,
8. neprimjerenim odnosom prema strankama i suradnicima i
9. prestankom rada prije isteka otkaznog roka.

Članak 142.

Ako je šteta prouzročena štetnom radnjom mnogo veća od utvrđene svote naknade, poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Članak 143.

Radnik je obavezan obavljati poslove pravodobno, savjesno, stručno i odgovorno, vodeći računa o mogućim posljedicama protivnog postupanja.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, postupajući protivno zahtjevima struke ili na drugi nedopušten način namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzroči štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi svotu naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 144.

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

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu prouzročio kaznenim djelom s umišljajem.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 145.

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

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

3. Zastara potraživanja iz radnog odnosa

Članak 146.

Potraživanje naknade prouzročene štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

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

Članak 147.

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

XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 148.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka roka od 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 10. studenog 2010. godine i Pravilnik o sistematizaciji radnih mjesta od listopada 2005. godine.

Članak 149.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

Članak 150.

Suprotnost neke od odredbi ovog Pravilnika s prisilnom odredbom sada važećeg ili naknadno donesenog zakona ili drugog propisa, ne utječe na valjanost ovog Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu ili drugom propisu neposredno primijeniti odgovarajuća odredba zakona ili drugog propisa.

Broj: 01-192/15



ZA POSLODAVCA
UPRAVA
TRGOVAČKOG DRUŠTVA
«LIBURNIJA» d.o.o.ZADAR
Direktor


Edvin Šimunov, dipl. iur.

Pravilnik o radu i Sistematizacija radnih mjesta objavljen je na oglasnoj ploči poslodavca dana 16. veljače 2015. godine, a stupio je na snagu dana 25. veljače 2015. godine.

Potvrđuje:

ZA POSLODAVCA
UPRAVA
TRGOVAČKOG DRUŠTVA
«LIBURNIJA» d.o.o.ZADAR
Direktor


Edvin Šimunov, dipl. iur.



