

GRADSKA TRŽNICA DARUVAR d.o.o.
DARUVAR

PRAVILNIK O RADU

Daruvar, kolovoz 2018. godine

Na temelju članka 26. Zakona o radu (NN br. 93/14) i ovlaštenja proisteklih iz Izjave o osnivanju društva s ograničenom odgovornošću GRADSKA TRŽNICA DARUVAR društvo s ograničenom odgovornošću, Uprava Društva je dana 08. Kolovoza, 2018.godine, donijela je ovaj

PRAVILNIK O RADU

I. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom uređuje:

1. Sklapanje ugovora o radu,
2. Zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika,
3. Probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad,
4. Provjera stručne i radne sposobnosti radnika,
5. Radno vrijeme,
6. Odmori i dopusti,
7. Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
8. Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
9. Plaće, naknade plaća i drugi novčani i nenovčani primici radnika,
10. Izumi i tehnička unapređenja radnika,
11. Zabrana natjecanja radnika s poslodavcem,
12. Organizacija rada i pravila o redu,
13. Naknada štete,
14. Prestanak ugovora o radu,
15. Ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
16. Prijelazne i završne odredbe.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike društva GRADSKA TRŽNICA DARUVAR d.o.o. (u daljnjem tekstu: Poslodavac).

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu u odnosu na ovaj Pravilnik, Kolektivnim ugovorom, Sporazumom ili Zakonom, primjenjuje se u tom slučaju, najpovoljnije pravo, ako zakonskim propisima nije drugačije određeno.

Članak 2.

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

Članak 3.

Svaki radnik obavezan je ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, u skladu sa naravi i vrstom rada.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu u pisanom obliku.
Ugovor o radu mora sadržavati sve odredbe propisane zakonom.

Na sklapanje, valjanost, prestanak ili pitanje u svezi s ugovorom o radu koje nije uređeno zakonom ili drugim propisom, primjenjuje se, u skladu s naravi tog ugovora, opći propisi obveznog prava.

Ugovor o radu je sklopljen kada su se Poslodavac i radnik suglasili o bitnim sastojcima Ugovora.

Kada Poslodavac nema potrebe za radom određenih radnika, može svoga radnika privremeno ustupiti u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, u trajanju od neprekidno najduže šest mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca i pisane suglasnosti radnika.

Članak 5.

Na rad na neodređeno vrijeme i na određeno vrijeme neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 6.

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

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog radnika,
- vremenski i stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju opsega poslova,
- privremenim poslovima na obavljanje kojih Poslodavac ima iznimnu potrebu,
- u ostalim slučajevima koji su specifični za Poslodavca,

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od 3 godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom.

Prekid kraći od 2 mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od 3 godine iz stavka 2. ovog članka.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje temeljem unaprijed utvrđenih objektivnih razloga koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike o poslovima koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 7.

Za rad na izdvojenim mjestima rada, ugovor o radu odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu za obavljanje poslova kod kuće ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca, mora sadržavati i dodatne uglavke o:

1. dnevnom, tjednom ili mjesečnom vremenu obvezne nazočnosti radnika na mjestu rada,
2. rokovima, vremenu i načinu nadzora rada i kvalitete obavljanja poslova radnika,
3. strojevima, alatima i opremi za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati,
4. uporabi vlastitih strojeva, alata i druge opreme radnika i naknadi troškova u svezi s tim,
5. naknadi drugih troškova radniku vezanih za obavljanje poslova,
6. načinu osposobljavanja i stručnog usavršavanja radnika.

O svakom sklopljenom ugovoru iz stavka 1. ovog članka poslodavac je dužan obavijestiti inspekciju rada u roku 15 dana od dana sklapanja ugovora.

Članak 8.

Prije sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa 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.

U slučaju da radnik ne postupi s skladu s obvezom iz stavka 1. ovog članka Poslodavac mu može ugovor o radu otkazati izvanrednim otkazom.

Članak 9.

Radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.

Ako radnik bez opravdanog razloga ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, taj će se ugovor poništiti.

Prilikom stupanja na rad, radnik se pobliže upoznaje s poslovima određenog radnog mjesta, uvjetima rada, neposrednim suradnicima, pravima i obvezama iz radnog odnosa te zaštitom na radu.

Članak 10.

Radnik je obavezan:

- raditi s dužnom pozornošću, na način koji ne ugrožava svoj život ili zdravlje ili drugih radnika, sigurnost opreme i uređaja, da svojim ponašanjem ne remeti rad ostalih radnika,
- da ima korektan odnos prema poslodavcu i ostalim radnicima,
- da se pridržava pravila zaštite na radu i zaštite od požara,
- da održava i upotrebljava u ispravnom stanju sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- da ovlada znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- da se pridržava radne discipline,
- da na posao ne dolazi pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava te da isto ne konzumira za vrijeme radnog vremena,
- da se osposobljava i ovlada znanjima potrebnim za obavljanje poslova na koje je raspoređen,
- da o svim uočenim nedostacima na sirovinama, opremi, uređajima i slično, odmah obavijesti odnosno upozori neposrednog rukovoditelja.

III. ZAPOŠLJAVANJE I RAD MALOLJETNIKA

Zapošljavanje i rad maloljetnika

Članak 11.

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

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

Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika iz stavka 1. ovoga članka, koji za sklapanje ugovora o radu nema ovlaštenje zakonskog zastupnika, odnosno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

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

Poslodavac ne smije prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposliti maloljetnika na poslovima na kojima maloljetnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja te sposobnosti.

Na zapošljavanje i rad maloljetnika, odnosno maloljetnih osoba koje okolnosti nisu obuhvaćene ovim Pravilnikom o radu, neposredno će se primjenjivati zakoni, pravilnici i ostali akti koji su snazi i primjenjuju se u Republici Hrvatskoj.

IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita života, zdravlja i ćudoređa radnika

Ćlanak 12.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati strojeve, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati 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.

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

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

Ako je Poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršavanju te obveze mora voditi računa o zaštiti zdravlja i ćudoređa te vjeroispovjedi radnika.

Zaštita privatnosti radnika

Ćlanak 13.

Radnici su obvezni poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obraćun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz majćinstvo i drugo.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

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

Ćlanak 14.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama, samo radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

V. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Probni rad

Ćlanak 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s time da on može trajati najduže 6 (šest) mjeseci.

Radnik na probnom radu treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

Provjeru stručnih i radnih sposobnosti radnika tijekom probnog rada, provodi tijelo ili osoba koje imenuje direktor.

Ako do isteka probnog rada radniku nije priopćena negativna ocjena njegova rada, smatra se da je zadovoljio na probnom radu.

Otkazni rok za radnike koji nisu zadovoljili na probnom radu je 7 dana.

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 16.

Poslodavac je dužan 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, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

Prilikom promjene ili uvođenja novog načina rada ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje i usavršavanje za rad.

Pripravnici

Članak 17.

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

Kao pripravnici mogu se zaposliti i osobe koje nakon završenog školovanja imaju u svojem zanimanju kraće radno iskustvo propisano kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom.

Sa pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, ovisno o potrebi poslodavca.

Članak 18.

Pripravnički staž traje:

- za poslove do zaključno V stupnja obrazovanja, 3 mjeseca,
- za poslove VI i VII stupnja obrazovanja, 6 mjeseci.

Članak 19.

Trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja, kao i druga pitanja radnog odnosa pripravnika, utvrđuju se ugovorom o radu.

Prilikom izbora pripravnika, direktor imenuje stručnu komisiju od tri člana koja tijekom pripravničkog staža prati osposobljavanje pripravnika i na kraju pripravničkog staža ocjenjuje pripravnikovu osposobljenost za samostalan rad te o svojoj ocjeni «zadovoljio» ili «nije zadovoljio», izvješćuje direktora.

Članovi komisije iz prethodnog stavka moraju imati najmanje istu stručnu spremu kao i pripravnik.

Pripravniku na određeno vrijeme otkazuje se ugovor o radu zadnjim danom pripravničkog staža.

Pripravniku koji nije zadovoljio u pripravničkom stažu, otkazuje se ugovor o radu, danom ocjene.

VI. PROVJERA STRUČNE I RADNE SPOSOBNOSTI RADNIKA

Članak 20.

Prije zasnivanja radnog odnosa mogu se provjeriti stručne i druge radne sposobnosti radnika.

Provjeru stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika provodi osoba ili tijelo koje imenuje direktor.

Pri provjeri stručnih i drugih radnih sposobnosti zatražit će se od radnika da praktičnim radom pokaže koliko vlada stručnim i drugim vještinama potrebnim za rad na određenim poslovima.

Provjera u smislu ovog članka može trajati najviše deset dana.

Članak 21.

Radnici bez završenog odgovarajućeg obrazovanja odnosno radnici bez iskustva na poslovima za koje bi se primili, trebaju proći obuku prije zasnivanja radnog odnosa.

Obuka iz prethodnog stavka ovog članka može trajati najduže do šest mjeseci. Osobe koje zadovolje na obuci i postignu primjerene rezultate, primaju se u radni odnos.

Obuka iz stavka 1. ovog članka provodi se u organizaciji zavoda za zapošljavanje ili druge pravne osobe registrirane za obavljanje takve djelatnosti (obrazovanje uz rad, prekvalifikacija).

Članak 22.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad sklapa se u pismenom obliku.

VII. RADNO VRIJEME

Članak 23.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Radnik koji kod Poslodavca ima ukupno radno vrijeme od četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Članak 24.

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

Članak 25.

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

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 s drugim poslodavcima.

Radnik ne može sklopiti ugovore o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena.

Članak 26.

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

Prekovremeni rad

Članak 27.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim slučajevima prijekne potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog radnog vremena, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

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

Pri uvođenju prekovremenog rada direktor se je dužan pridržavati propisa o prekovremenom radu Zakona o radu.

Članak 28.

O hitnom prekovremenom radu direktor je obavezan izvijestiti radnika najkasnije jedan dan unaprijed.

Izuzetno od odredbe stavka 1 ovog članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršavanja procesa rada kojeg bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika i drugim sličnim slučajevima, radnik je obavezan raditi prekovremeno, bez prethodne obavijest. U tom slučaju usmeni zahtjev Poslodavac je dužan radniku potvrditi u roku 7 (sedam) dana.

Članak 29.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Članak 30.

Trudnica, roditelj djeteta do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Raspored radnog vremena

Članak 31.

Ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom sukladno Zakonu o radu.

O rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena poslodavac mora najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada, obavijestiti radnike.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 32.

Ako narav posla zbog povećanja obima posla u određenom razdoblju zahtjeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednog razdoblja traje duže a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena.

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

Radnik može raditi duže od 56 sati tjedno ali ne duže od 60 sati tjedno samo ukoliko da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

Odluku o preraspodjeli radnog vremena donosi uprava, ukoliko isto nije regulirano sporazumom između poslodavca i radničkog vijeće.

Odluku odnosno sporazum o preraspodjeli radnog vremena prethodno se dostavlja inspektorima rada.

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

Zabranjen je rad malodobnika u preraspoređenom radnom vremenu koji bi trajao duže od osam sati dnevno.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspoređenom punom ili nepunom radnom vremenu iz stavka 2. ovog članka, samo ako da pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Direktor je obavezan radnike, na koje se odnosi preraspodjela radnog vremena, o tome izvijestiti najmanje 7 dana prije početka takvog rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Noćni rad

Članak 33.

Noćnim radom smatra se rad obavljen u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućeg dana.

Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Na noćni rad ne mogu se rasporediti maloljetnici nit trudnice osim ako trudnica ne zatraži takav rad i ako donese liječničku potvrdu da joj takav rad ne ugrožava život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta.

Poslodavac iznimno može maloljetnika rasporediti u noćni rad kad je prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a ne mogu ga obaviti punoljetni radnici, u kojem slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći od četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

Poslodavac će snositi troškove zdravstvenog pregleda radnika koji radi kao noćni radnik a na koje se upućuje po posebnim propisima.

VIII. ODMORI I DOPUSTI

Članak 34.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta

Odmor iz prethodnog stavka ovog članka koristit će se u vremenu sukladno odluci uprave.

Odmor po ovom članku ubraja se u radno vrijeme.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata kojem se pribraja dnevni odmor.

Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati.

Godišnji odmor

Članak 35.

Radnik ima, u svakoj kalendarskoj godini, pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od četiri tjedna.

Trajanje godišnjeg odmora iz stavka I. ovog članka, uvećava se na ime:

a) Dodatka na staž - za svake navršene 3 (tri) godine radnog staža	1 radni dan
b) Složenost poslova - I. i II. stupanj stručne spreme	1 radni dan
III, IV i V stupanj stručne spreme	2 radna dana
VI i VII stupanj stručne spreme	3 radna dana

Maloljetni radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od pet tjedana.

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

U dane godišnjeg odmora ubrajaju se radni dani sukladno tjednom rasporedu utvrđenog radnog vremena.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora može iznositi najviše do 30 (trideset) dana.

Članak 36.

Vrijeme korištenja godišnjih odmora radnika utvrđuje uprava planom korištenja godišnjih odmora radnika, za svaku tekuću godinu najkasnije do 30. lipnja tekuće godine te o rasporedu obavještava radnike.

Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se sa poslodavcem drugačije 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 ostvaruje pravo na više od dva tjedna.

Radnik ne može prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz prethodnog stavka ako mu je bilo omogućeno korištenje toga godišnjeg odmora.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora, u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz st. 4. ovog članka, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Iznimno od odredbe prethodnog stavka, 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 roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Dio godišnjeg odmora iznad dva tjedna, uprava će odobravati pojedinačno, na zahtjev radnika, kada to organizacija rada dopušta, odnosno prema potrebi procesa rada.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora po svojoj želji, uz obvezu da o tome obavijesti neposrednog rukovoditelja najmanje tri dana ranije, ako time ne remeti proces rada.

Članak 37.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor sukladno odredbama zakona o radu ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog ovim Pravilnikom, za svakih navršenih mjesec trajanja radnog odnosa.

Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

Članak 38.

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

Članak 39.

U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Plaćeni dopust

Članak 40.

Tijekom godine, radnik ima pravo na plaćeni dopust do najviše sedam radnih dana, u slijedećim slučajevima:

- | | |
|--|------------------|
| - sklapanje braka | do 2 radna dana, |
| - rođenje djeteta | do 2 radna dana, |
| - smrti supružnika, djeteta, roditelja | do 3 radna dana, |
| - smrti brata, sestre, roditelja supružnika, | 1 radni dan, |
| - osobe koju je radnik po zakonu dužan uzdržavati te baka i djed (krvni rod) | 1 radni dan, |
| - teške bolesti člana uže obitelji, ako žive u zajedničkom domaćinstvu | do 3 radna dana, |

Radnici–dobrovoljni davaoci krvi ostvaruju pravo na jedan slobodan dan s naslova dobrovoljnog davanja krvi, a ostvaruje se u tijeku kalendarske godine, sukladno radnim obvezama. Dobrovoljno davanje krvi dokazuje se predloženjem knjižice dobrovoljnog davaoca krvi, drugi dan nakon davanja krvi.

Smrtne slučajeve, izvan sjedišta tvrtke, radnik dokazuje izvodom iz knjige umrlih, nakon povratka s plaćenog dopusta. Teška bolest člana uže obitelji dokazuje se liječničkom potvrdom.

Neplaćeni dopust

Članak 41.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust na njegov osobni zahtjev, ako po ocjeni direktora, izbivanje radnika s rada neće štetno utjecati na remećenje procesa rada.

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

Odluku o odobrenju i trajanju neplaćenog dopusta donosi direktor.

IX. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 42.

Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja provodi se u skladu sa odredbama Zakona o radu.

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

Članak 43.

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.

Članak 44.

Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad zbog bolesti, ozljede ili ozljede na radu utvrđena je zakonom o radu.

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

Članak 45.

Plaća obuhvaća osnovnu plaću i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, pravilnika o radu ili drugog propisa isplaćuje radniku za obavljeni rad.

Poslodavac je dužan radniku za njegov rad isplatiti plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi utvrđene ugovorom o radu,

- dodatka na osnovnu plaću za rad noću, prekovremeni rad, rad nedjeljom ili u dane blagdana odnosno neradne dane utvrđene zakonom.

U smislu ovog Pravilnika plaćom se smatra bruto plaća koja uključuje zakonom propisane doprinose iz plaće, porez na dohodak, prizrez porezu na dohodak i neto plaću koja se isplaćuje radniku.

Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 46.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i puni radni učinak predstavlja plaću utvrđenu ugovorom o radu svakog pojedinog radnika.

Radnici kojima je ugovorom o radu utvrđena plaća u visini minimalne plaće, ista će se usklađivati neposrednom primjenom odredbi Zakona o minimalnoj plaći i Uredbe o visini minimalne plaće.

Dodatak na osnovnu plaću

Članak 47.

Osnovna plaća radnika uvećava se za:

- 0,5% po svakoj godini radnog staža
- redovan rad 550 kn
- rad noću 30 %,
- prekovremeni rad 50 %,
- rad nedjeljom 35 %,
- rad u dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom 50 %.

Ako je prisutno više uvjeta istodobno, dodaci se kumuliraju, osim u slučaju rada u dane blagdana i rad noću te se u tom slučaju primjenjuje uvećanje plaće za 50 % a ne priznaje se dodatak za rad noću, za isti dan.

Stimulativni dio plaće

Članak 48.

Povećanje plaće po osnovi ostvarenih rezultata rada (stimulacija) određuje uprava, u slučaju:

- da je radnik premašio uobičajene rezultate odnosno premašio 100-postotni radni učinak,
- za zalaganje na radu,

Osnove za isplatu stimulacije jesu: zalaganje radnika na radu, količina i kvaliteta obavljenog posla, odnos prema drugim radnicima ili strankama, postupanje sa sredstvima za rad, doprinos radnika racionalizaciji i učinkovitosti poslovanja, unapređenju organizacije rada te kreativnost radnika na radu.

Odluku o isplati stimulativnog dijela plaće donosi uprava na prijedlog osobe koja neposredno rukovodi i nadgleda radnika.

Stimulativni dio može iznositi najviše 20 % osnovne plaće.

Naknade plaće

Članak 49.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini koju čini prosjek plaće za prethodna tri mjeseca, za vrijeme koje ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- obrazovanja, prekvalifikacije, stručnog osposobljavanja za potrebe poslodavca,
- plaćenog dopusta, blagdana i neradnih plaćenih dana utvrđenih zakonom,
- izobrazbe za potrebe sindikalne aktivnosti ili radničkog vijeća.

Radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini osnovne plaće utvrđene ugovorom o radu, za vrijeme kada ne radi zbog:

- javne funkcije,

- traženja zaposlenja tijekom otkaznog roka,
- udaljenja radnika s posla a kasnije, odlukom poslodavca ili suda, bude vraćen na posao, za razdoblje dok nije radio,
- u ostalim slučajevima koji nisu navedeni u stavku 1 i 2 ovog članka, a radi se o opravdanim izostancima.

Radnik pripada pravo na naknadu plaće za vrijeme zastoja u poslu za koji nije kriv radnik, a do kojeg je došlo zbog krivnje Poslodavca i to u visini minimalne plaće određene zakonom.

Ako Poslodavac izvanredno otkáže ugovor o radu zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa, može radnika privremeno udaljiti s posla do okončanja sudskog spora o dopuštenosti otkaza, uz obvezu isplate mjesečne naknade plaće u visini polovice prosječne plaće isplaćene tom radniku u prethodna tri mjeseca.

Članak 50.

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Radnik ne može suglasnost iz prethodnog stavka ovog članka dati prije nastanka potraživanja.

Rokovi i razdoblja isplate plaće

Članak 51.

Radnicima se plaća i naknade plaća za prethodni mjesec isplaćuje u pravilu do 15.-og u mjesecu, a najkasnije zadnjeg dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

Plaća i naknade plaće isplaćuje se u novcu.

Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Poslodavac, koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata, radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Obračun iz stavka 4. ovog članka je ovršna isprava.

Otpremnina za mirovinu

Članak 52.

Prilikom odlaska u mirovinu, ovisno o materijalnim mogućnostima Poslodavca, radniku se može isplatiti otpremnina u iznosu do najvećeg neoporezivog iznosa predviđenog za tu vrstu isplate.

Odluku o isplati i o visini otpremnine donosi uprava u svakom konkretnom slučaju.

Solidarne pomoći

Članak 53.

Ovisno o materijalnim mogućnostima, Poslodavac može radniku ili njegovoj obitelji isplatiti pomoć, ako žive u zajedničkom domaćinstvu, u visini do tri prosječne mjesečne plaće (neto) isplaćene po radniku u prethodnom mjesecu kod Poslodavca), u slučajevima:

- smrt radnika,
- smrti supružnika, djeteta,
- nastanka teške invalidnosti radnika,
- teške socijalne situacije u koju zapadne radnik izvanrednim okolnostima.

Odluku o isplati solidarne pomoći iz prethodnog stavka ovog članka donosi uprava.

Naknada troškova prijevoza

Članak 54.

Ovisno o materijalnim mogućnostima, Poslodavac može radniku isplatiti naknadu troškova za prijevoz na posao i s posla, do visine troškova prijevoza najjeftinijim javnim prometom odnosno u visini koju odredi uprava. Odluku o isplati naknade, donosi uprava.

Dnevnice i troškovi službenog putovanja

Članak 55.

Za službeno putovanje radnik prima naknadu prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa primjerene kategorije.

Visina dnevnice za službeni put u zemlji i inozemstvu utvrđuje se odlukom uprave.

Obveza je radnika da u roku 3 dana po proteku službenog putovanja, podnese izvješće s službenog putovanja kao i račune kojima dokumentira opravdane troškove nastale za vrijeme službenog putovanja.

Članak 56.

Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati.

Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Ako službeno putovanje traje duže od 8 sati, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice.

Također, radniku se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8 sati ali ne duži od 12 sati, u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 sata.

Članak 57.

Ako radnik, po nalogu uprave ili uprava, svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, isplatiti će mu se naknada za korištenje privatnog automobila do neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Odluku o iznosu i isplati naknade, donosi uprava.

Naknade učenicima i studentima

Članak 58.

Ovisno o materijalnim mogućnostima Poslodavca, učenicima i studentima na praktičnoj obuci, koji su marljivo i uspješno ispunili svoje dužnosti, može se isplatiti nagrada.

Učenici i studenti na obveznoj praksi imaju pravo na nagradu, za mjesečni fond sati:

- za I i II godinu srednje škole – do 10 % prosječne osnovne plaće takvog radnog mjesta gdje se obavila obuka odnosno praksa,
- za III i IV godinu srednje škole – 20 % prosječne osnovne plaće takvog radnog mjesta gdje se obavila obuka odnosno praksa,
- za višu školu ili fakultet – 30 % prosječne osnovne plaće radnog mjesta gdje se obavila obuka odnosno praksa.

Nagrada se isplaćuje nakon obavljene obvezne prakse, prema uputnici školske ustanove.

Odluku o visini nagrade donosi uprava.

Članak 59.

Ovisno o materijalnim mogućnostima Poslodavca, za vrijeme obuke iz članka 19. st. 2. ovog Pravilnika kandidatima se može isplatiti nagrada u visini od 10 do 50 % osnovne mjesečne plaće za takvo radno mjesto gdje se obavlja obuka.

Visina nagrade iz prethodnog stavka ovog članka određuje Poslodavac, odnosno uprava u svakom konkretnom slučaju.

Za vrijeme obuke kandidati su osigurani za slučaj nesreće na poslu.

Ostala materijalna prava

Članak 60.

Ovisno o materijalnim mogućnostima, Poslodavac može zaposlenima isplatiti regres za godišnji odmor, božićnicu, uskršnicu, jubilarnu nagradu i dječji dar do visine neoporezivog iznosa o kojoj isplati će donijeti zasebne odluke.

XII. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA RADNIKA

Članak 61.

Radnik je dužan obavijestiti poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.

Podatke o izumu iz prethodnog stavka ovog članka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja poslodavca.

Izum iz stavka 1. ovog članka pripada poslodavcu, a radnik ima pravo na nadoknadu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Članak 62.

O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, radnik je dužan obavijestiti poslodavca ako je izum u svezi s djelatnošću poslodavca, te mu pisano ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.

Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovog članka.

Na ustupanje prava na izum iz stavka 1. ovog članka, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

Članak 63.

Na tehnička unapređenja primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

XIII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 64.

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

Ako radnik postupi protivno zabrani iz prethodnog stavka 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 takvog posla.

Pravo poslodavca iz stavka 2. ovog članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

Članak 65.

Radnik i Poslodavac mogu, na način i uvjete propisane Zakonom o radu, ugovoriti da se određeno vrijeme, nakon prestanka radnog odnosa, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja konkurrira Poslodavcu na tržištu te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe, sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).

Na ugovornu zabranu natjecanja iz prethodnog stavka ovog članka, naknadu u slučaju ugovorne zabrane natjecanja, prestanak ili odustanak od ugovorne zabrane natjecanja te ugovorne kazne, primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

XIV. ORGANIZACIJA RADA I PRAVILA O REDU

Temeljna načela

Članak 66.

Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem organizacionih i radnih cjelina koje definira organizacijskim ustrojem, odlukom iz nadležnosti uprave.

Temeljna je obveza Poslodavca da radniku dade posao i da mu za obavljanje rada isplati plaću te da organizacijom rada osigura zaštitu zdravlja i osobnosti radnika.

Temeljna je obveza radnika da svoje usluge rada podredi organizacijskim zahtjevima Poslodavca, da ugovoreni rad obavi prema uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada.

U obavljanju svojih radnih obveza, svi radnici dužni su se uzajamno pomagati.

Tajnost poslovnih i osobnih podataka

Članak 67.

O svim značajnim pitanjima poslovanja Poslodavca, bilo da su poslovne ili osobne naravi, o pojedinosti organizacije i ustroja Poslodavca, kao i podaci o proizvodnom programu, tehnologiji rada i tržištu prodaje, te podaci kojim se u obavljanju svojih radnih obveza koriste radnici, smatraju se poslovnom tajnom.

Članak 68.

Radnik je obvezan čuvati tajnu o prihodima svojih suradnika, ako za njih sazna tokom obavljanja svojih poslova.

Radnik je obvezan čuvati tajnu i o drugim osobnim podacima radnika koje sazna u obavljanju svojih poslova.

Podaci o isplatama plaća su poslovna tajna čije iznošenje neovlaštenim osobama predstavlja razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Odnosi prema imovini

Članak 69.

Zabranjeno je svako otuđivanje ili nenamjensko korištenje imovinom i predmetima koji su u vlasništvu Društva.

Iz poslovnih prostorija se ne smiju odnositi poslovni dokumenti, izvodi ili kopije dokumentacije, obrasci ili slično, bez odobrenja nadležnog rukovoditelja.

Članak 70.

Sa svim strojevima, uređajima, alatom, priborom i ostalim sredstvima rada kojima se radnik služi u obavljanju poslova ili ih održava, mora se postupati stručno i s pažnjom dobrog gospodarstvenika.

Čuvanje alata i ostalog pribora kojim se radnik osobno duži, mora se postupati strogo u skladu s pravilima materijalnog zaduživanja i čuvanja.

Članak 71.

Svi radnici dužni su svoje radno mjesto držati urednim u cilju kvalitete rada i očuvanju Poslodavca.

Radnik ne smije napustiti radno mjesto, ako prethodno nije uredio radno mjesto.

Mjere kontrole

Članak 72.

Uprava može dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno utvrditi način kontrole ljudi i opreme, pri ulazu i izlazu iz tvrtke, radi sprečavanja otuđenja imovine tvrtke. Izbjegavanje kontrole može biti razlogom za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Mjere zabrane

Članak 73.

Zabranjeno je pristupiti poslu radnicima koji su došli pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava.

Zabranjeno je korištenje odnosno uživanje alkohola i drugih opojnih sredstava za vrijeme rada, odnosno u radnim i poslovnim prostorijama tvrtke.

Zabranjeno je pušenje u prostorima gdje postoji zabrana pušenja.

Članak 74.

Sredstva tvrtke, poslovni prostori kao i oprema, strojevi, vozila, telefonski aparati, kompjuteri i slično ne mogu se koristiti u privatne svrhe bez posebnih suglasnosti nadležnih rukovoditelja.

Privatni posjeti tijekom radnog vremena osobama koji nisu radnici, dozvoljeni su samo uz prethodnu suglasnost nadležnog rukovoditelja, ali nikako u proizvodnim pogonima (moguće ispred porte).

Radnici, koji su odsutni po bilo kom osnovu (bolovanje, plaćeni dopust, godišnji odmor i slično), ne mogu ulaziti u proizvodne pogone bez posebnog odobrenja rukovoditelja proizvodnje.

XV. NAKNADA ŠTETE

Članak 75.

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

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

Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici jednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.

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

Članak 76.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih, uništenih ili otuđenih stvari, odnosno imovine Poslodavca.

Procjenu obavlja osoba koju za to ovlasti direktor.

Članak 77.

Radnik koji na radu ili u svezi rada, namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 78.

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

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

XVI. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu i obveze poslodavca

Članak 79.

Ugovor o radu prestaje:

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

Članak 80.

Neovisno o razlogu prestanka ugovora o radu, Poslodavac je obvezan u roku 8 dana od dana prestanka radnog odnosa, radniku vratiti sve njegove osobne isprave i uručiti mu primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

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.

Na zahtjev radnika, Poslodavac je obvezan radniku izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 81.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati radnik i Poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadrži osobito:

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

Otkaz ugovora o radu

Članak 82.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Redovni otkaz Poslodavca

Članak 83.

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

- ako prestane potreba za obavljanje 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 uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan ponašanjem radnika),
- u drugim slučajevima propisanim zakonom o radu.

Članak 84.

Poslodavac koji je poslovnim uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Članak 85.

Osobno uvjetovani otkaz primijenit će se kada radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti, kao što su na primjer:

- neizvršavanje uobičajenih rezultata rada uzastopno 2 mjeseca,
- ako zbog bolesti odnosno posljedica bolesti, radnik ne može uredno izvršavati radne obveze preuzete ugovorom o radu,
- oduzimanje vozačke dozvole vozaču na dulje od mjesec dana i slično.

Članak 86.

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

Članak 87.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu, iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, u slučajevima:

1. neizvršavanje ili nemarno izvršavanje radnih obveza odnosno učinka, neprekidno duže od tri mjeseca,
2. neizvršavanje uobičajenih rezultata rada ili izvršenje učinka ispod 80 %,
3. za povrede iz članka 88. ovog Pravilnika (povrede kod izvanrednog otkaza),
4. neopravdano kašnjenje na posao, te napuštanje radnog mjesta u tijeku radnog vremena suprotno odredbama ovog Pravilnika,
5. neuredno držanje dokumenata, materijala ili nepravilno održavanje sredstava rada,
6. nepravovremeno izvršavanje naloga rukovoditelja osim kada nalog nije zakonit odnosno kada u nalogu nije ostavljen razuman rok za izvršenje istog,
7. uznemiravanje bilo koje vrste (na primjer: spolno) drugih radnika na radnom mjestu ili tijekom radnog vremena,
8. nagovaranje i poticanje drugih radnika na nered i/ili druga nedopuštena djela,
9. odbijanje izvršavanja naloga neposrednog rukovoditelja,

10. odbijanje suradnje s drugim radnicima zbog osobne netrpeljivosti i/ili iznošenje netočnih i/ili lažnih informacija o drugim radnicima,
11. netočno evidentiranje ili prikazivanje rezultata rada ili drugih osnova za isplatu s namjerom da za sebe ili drugoga pribavi imovinsku korist,
12. krivotvorenje isprava ili svjesno davanje netočnih podataka u cilju protupravnog ostvarivanja pojedinih prava na radu ili u svezi s radom,
13. sve ostale povrede radnih obveza radnika, gdje nastavak rada više nije moguć.

Članak 88.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem, Poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati 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.

Izvanredni otkaz

Članak 89.

Poslodavac može dati radniku izvanredni otkaz zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice gdje nastavak radnog odnosa više nije moguć.

Kod izvanrednog otkaza, radniku radni odnos kod Poslodavca prestaje na način i prema postupku utvrđenim odredbama Zakona o radu.

Takvi slučajevi primijenit će se u ovim slučajevima:

- teška povreda gdje je nastala veća materijalna šteta kod Poslodavca,
- krađa imovine tvrtke ili imovine drugih zaposlenika,
- zlouporaba bolovanja,
- neopravdan nedolazak na posao dulje od 3 dana uzastopno ili 5 radnih dana u jednoj godini,
- nezakonito raspolaganje sredstvima tvrtke,
- zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlaštenja,
- izazivanje nereda, svađe ili tuče u tvrtki,
- odbijanje izvršenja radnih obveza ili nemarno vršenje radnih obveza,
- učešće u nezakonito organiziranom štrajku,
- konzumiranje alkohola za vrijeme rada ili dolazak na posao u pijanom stanju
- ostale teže povrede radnih obveza ili ponašanje gdje nastavak radnog odnosa više nije moguć.

Članak 90.

Prije izvanrednog 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.

Redoviti otkaz radnika

Članak 91.

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

Oblik i dostava otkaza

Članak 92.

Otkaz mora biti u pisanom obliku i uz obrazloženje.

Otkaz se mora dostaviti radniku kojem se otkazuje ugovor o radu.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

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 te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručjenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Otkazni rok

Članak 93.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

-dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine

-mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu

-mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine

-dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina

-dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina

-tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedeset pet godina života.

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

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

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

Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

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

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 94.

Odredbe ovog Pravilnika 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 u slučaju iz stavka 1. ovoga članka 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 8 dana.

U slučaju otkaza iz stavka 1. ovog člana, radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može u roku 15 dana od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima, ili od dana isteka roka iz stavka 3. ovog članka, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Otpremnina za otkaz ugovora o radu

Članak 95.

Radnik kojemu se otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod ovog poslodavca.

Otpremnina se određuje u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca, ali najviše u iznosu šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

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

Kolektivni višak radnika

Članak 96.

Ukoliko bi kod Poslodavca kod kojeg bi u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika, dužan je pravodobno i na način propisan zakonom, savjetovati se s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.

U višak radnika iz stavka 1. ovoga članka ubrajaju se radnici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom poslodavca i radnika na prijedlog poslodavca.

Poslodavac je dužan, radi provođenja obveze savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka, radničkom vijeću u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih bi mogla prestati potreba za radom radnika, broju ukupno zaposlenih radnika, broju, zvanju i poslovima radnika za čijim bi radom mogla prestati potreba, kriterijima izbora takvih radnika, iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima te mjerama koje je poduzeo radi zbrinjavanja viška radnika.

Tijekom postupka savjetovanja s radničkim vijećem, poslodavac je dužan razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravan prestanak potrebe za radom radnika.

O provedenom savjetovanju iz stavka 1. ovoga članka poslodavac je dužan obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i dostaviti joj podatke iz stavka 3. ovoga članka, podatke o trajanju savjetovanja s radničkim vijećem, rezultatima i zaključcima provedenog savjetovanja, te priložiti pisano očitovanje radničkog vijeća, ako mu je ono dostavljeno.

Radničko vijeće može nadležnoj javnoj službi zapošljavanja i poslodavcu uputiti svoje primjedbe i prijedloge na dostavljenu obavijest iz stavka 5. ovoga članka.

Poslodavac je dužan provesti postupak savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka i ako će nakon provedenog savjetovanja o višku radnika kod toga poslodavca i prestanku potrebe za njihovim radom odlučivati poslodavac koji nad njima ima vladajući utjecaj u skladu s posebnim propisom.

XVII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 97.

Uprava, odnosno osoba koju za to on ovlasti, odnosno opunomoći pisanom punomoći, odlučuje o pravima i obvezama radnika u radnom odnosu.

Članak 98.

Sve odluke o pravu i obvezi radnika u radnom odnosu, odnosno sva pismena, neposredno se uručuje radniku na njegovom radnom mjestu, uz naznaku datuma uručjenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pismeno.

Ako radnik odbije primiti pismeno iz stavka 1. ovog članka, osoba koja dostavlja pismeno će o tome načiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave a spomenuto će pismeno istog dana staviti na oglasnu ploču tvrtke.

Dan isticanja pismena iz stavka 2. ovog članka na oglasnoj ploči, smatra se danom uručjenja pismena radniku.

Ako radnik ne dolazi na rad, pismeno iz stavka 1. ovog članka dostavit će mu se putem pošte preporučenim pismom uz povratnicu, na njegovu posljednju prijavljenu adresu.

Ako radnik ili član njegovog obiteljskog domaćinstva odbije primiti preporučeno pismeno, smatrat će se da mu je pismeno uručeno onoga dana kada je odbio primiti preporučeno pismeno.

Ako se preporučeno pismeno vrati zbog netočne ili nepotpune adrese, pismeno će se staviti na oglasnu ploču tvrtke uz naznaku datuma stavljanja, te će se smatrati da je pismeno istekom posljednjeg roka od 5 dana dostavljeno radniku.

Članak 99.

U postupku odlučivanja o pravima i obvezama radnika nadležno će tijelo odnosno ovlaštena osoba Poslodavca, na način i uz uvjete propisane Zakonom o radu, savjetovati, odnosno zatražiti prethodnu suglasnost ili mišljenje Radničkog vijeća odnosno sindikata, ukoliko je isto ustrojeno kod Poslodavca.

Članak 100.

Radnik i Poslodavac mogu se sporazumjeti da o sporu odluči arbitar ili arbitražno vijeće.

Sporazumom iz stavka 1. ovog članka imenuje se arbitar odnosno arbitražno vijeće, te se uređuju i ostala pitanja važna za donošenje arbitražne odluke.

Članak 101.

Ako radnik smatra da mu je uručenim pismenom povrijeđeno neko pravo, može u roku 15 dana od dana primitka pismena, uložiti Poslodavcu-Upravi, Zahtjev za zaštitu prava.

Ako Poslodavac u roku 15 dana od dana dostave Zahtjeva za zaštitu prava radnika, odbije zahtjev-prigovor ili se ne očituje po prigovoru, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Radnik ne može tražiti zaštitu povrijeđenog prava pred sudom ako se prethodno nije obratio

Poslodavcu, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Iznimno od stavka 3. ovog članka, zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom može i bez prethodnog zahtjeva iz stavka 1. ovog članka, u roku od 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo odnosno od saznanja za povredu prava, zatražiti ranik koji ima sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme.

Zaštita dostojanstva radnika

Članak 102.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za diskriminaciju i zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od diskriminacije na osnovi rase 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.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, na način da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Poslodavac ili osoba iz prethodnog stavka dužna je u roku 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ako Poslodavac u roku 8 dana ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolno uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

Diskriminacija, uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa, te predstavlja razlog za otkaz ugovora o radu.

Teret dokazivanja u radnim sporovima

Članak 103.

U slučaju spora iz radnog odnosa teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor.

Prenošenje ugovora na novog poslodavca

Članak 104.

Ako se statusnom promjenom ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese poduzeće, dio poduzeća, gospodarska djelatnost ili dio gospodarske djelatnosti, a koji zadržava svoju gospodarsku cjelovitost, na novog se poslodavca prenose svi ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koji je predmet prenošenja, odnosno koji su vezani za obavljanje gospodarske djelatnosti koja je predmet prenošenja.

Radnik čiji je ugovor o radu prenesen na način iz stavka 1. ovog članka, zadržava sva prava iz radnog odnosa koja je stekao do dana prenošenja ugovora o radu.

Poslodavac je dužan o prijenosu tvrtke, dijela tvrtke, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti na novog poslodavca, pravodobno, prije dana prijenosa pisano obavijestiti radničko vijeće i sve radnike koji su prijenosom obuhvaćeni.

Sve ostale odredbe zakona o radu u svezi s prenošenjem ugovora na novog poslodavca, neposredno se primjenjuju.

Radničko vijeće

Članak 105.

Broj članova radničkog vijeća utvrđuje se u skladu s Zakonom prema broju radnika zaposlenih kod Poslodavca.

Radničko vijeće bira se neposrednim tajnim glasovanjem.

Radničko vijeće raspisuje izbore za radničko vijeće te tom prilikom i imenuje izborni odbor.

Odredbe zakona o radu o pravu na sudjelovanje u odlučivanju, pravu na izbor, biračko pravo, liste kandidata, izborni odbor, utvrđivanje rezultata izbora radničkog vijeća, neposredno se primjenjuju.

Radničko vijeće bira se na izbornu razdoblje od 4 (četiri) godine.

Redoviti izbori se u pravilu održavaju u razdoblju od 01. ožujka do 31. svibnja.

Članak 106.

Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika zaposlenih u ovoj tvrtki, savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima s Poslodavcem ili od njega opunomoćenom osobom, o pitanjima važnim za položaj radnika.

Radničko vijeće pazi na poštivanje zakona, pravilnika o radu te drugih propisa.

Radničko vijeće pazi da Poslodavac uredno i točno ispunjava obveze glede obračunavanja i uplaćivanja doprinosa sukladno posebnim propisima, te u tu svrhu ima pravo uvida u odgovarajuću dokumentaciju.

Radničko vijeće ne smije sudjelovati u pripremanju ili ostvarenju štrajka, isključenja s rada ili druge industrijske akcije, niti se smije na bilo koji način miješati u kolektivni radni spor koji može dovesti do takve akcije.

Članak 107.

Neposredno se primjenjuju odredbe zakona o radu o obvezi obavješćivanja radničkog vijeća, obveze savjetovanja prije donošenja odluke, suodlučivanju, obvezi obavješćivanja radnika, odnos sa sindikatom, rad radničkog vijeća, nastupanje pred sudom, uvjeti za rad radničkog vijeća, čuvanje poslovne tajne, sporazum radničkog vijeća s poslodavcem te ostale odredbe vezane za radničko vijeće.

XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 108.

O donošenju Pravilnika o radu Poslodavac se mora savjetovati s Radničkim vijećem na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

Obveza iz prethodnog stavka odnosi se na Poslodavca ukoliko je ustrojeno Radničko vijeće kod istog, odnosno ukoliko je kod Poslodavca ustrojeno tijelo koje ima nadležnosti Radničkog vijeća.

Pravilnik o radu mijenja se i dopunjuje na način propisan Zakonom za njegovo donošenje.

Članak 109.

Suprotnost koje odredbe 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, drugom propisu ili kolektivnom ugovoru, neposredno primijeniti odgovarajuća odredba zakona, drugog propisa ili kolektivnog ugovora.

Članak 110.

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

Članak 111.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika o radu, u cijelosti prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu donesenog dana 03.02.2006. godine.

Direktor
Tomislav Horvat, i. e.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Poslodavca dana 11.08.2018. godine te stupa na snagu dana 19.8.2018.godine.

Klasa: 012-03/18-01/01

Ur. broj: 2111/47-01/18-01/01

Daruvar, 8.8.2018. godine

GRADSKA TRŽNICA DARUVAR d.o.o.

D A R U V A R

Klasa : 012-03/18-01/01

Ur.Broj:2111/47-01/18-01/01

Daruvar, 10. Kolovoza, 2018.

Na temelju odredbi Izjave o osnivanju trgovačkog društva GRADSKA TRŽNICA DARUVAR d.o.o., i članka 26. Zakona o radu (N.N. 93/14), Uprava-direktor Društva, dana 8. Kolovoza 2018. godine, donio je slijedeću

O D L U K U

I.

Donosi se Pravilnik o radu GRADSKA TRŽNICA DARUVAR d.o.o..

II.

Pravilnik o radu stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka 8 (osam) dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

III.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Direktor
Tomislav Horvat, i.e.

Dostaviti:

1.Obračun plaća

2.Oglasna ploča

3.Pismohrana