

Na temelju članka 26. Zakona o radu (N/N br. 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22) direktor društva KOMUNALAC d.o.o. Grubišno Polje, Ivana Nepomuka Jemeršića 37c (u daljnjem tekstu: Poslodavac) , nakon savjetovanja sa Radničkim vijećem, dana 22. lipnja 2023. donosi

PRAVILNIK O RADU

I TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom Komunalac d.o.o. Grubišno Polje, (u daljnjem tekstu: poslodavac) uređuje uvjete rada, prava i obveze poslodavca i radnika, plaće i druga pitanja u svezi s radom.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na članove uprave društva osim odredbi koji su isključene temeljem Zakona o sprječavanju sukoba interesa (N/N 143/21), rukovodeće osobe i ostale radnike.

Članak 2.

Ako se Zakonom ili Kolektivnim ugovorom pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe Zakona odnosno Kolektivnog ugovora kao za radnika povoljnije pravo.

Na sva prava koja nisu propisana ovim Pravilnikom ili Kolektivnim ugovorom, primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Ako je razina prava utvrđena ovim Pravilnikom manja od prava utvrđenih Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, primjenjuju se odredbe onih akata kojima su propisana prava koja su povoljnija za radnika.

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

Članak 3.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete obveze obavljati savjesno i stručno prema uputama poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada.

Poslodavac, uz puno poštovanje prava i dostojanstva radnika, jamči mogućnost izvršavanja svoji ugovoreni obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću ženi i muškarcu za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni koja mora sadržavati podatke o radnicima i o radnom vremenu.

Poslodavac je dužan Zavodu za mirovinsko osiguranje dostaviti podatke o radniku i sve promjene do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa u rokovima utvrđenim Zakonom o mirovinskom osiguranju.

II SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu.

Kada poslodavac nema potrebe za radom određenih radnika može svog radnika privremeno ustupiti u s njim povezano društvo u trajanju od neprekidno najduže šest mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca i pisane suglasnosti radnika. Sporazum mora sadržavati podatke iz zakona, a pismena suglasnost radnika na sporazum smatrat će se dodatkom ugovora o radu kojim će kod se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje poslova kod povezanog društva.

Ugovor o radu sklopljen je kada su se ugovorene strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 5.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku prije početka rada određenog tim ugovorom.

Pisani ugovor o radu mora sadržavati odredbe propisane Zakonom o radu, a osobito odredbe o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona, ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Članak 6.

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

Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

Članak 7.

Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je sa radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 8.

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke propisane člankom 5. ovog pravilnika.

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 9.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila petnaest godina života, osim ako pohađa obvezno osnovno obrazovanje u kojem je slučaju dob za zaposlenje navršenih 18 godina.

Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti.

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.

U slučaju spora između zakonskih zastupnika ili između jednog ili više zakonskih zastupnika i maloljetnika, o davanju ovlaštenja za sklapanje ugovora o radu odlučuje tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi, vodeći računa o interesima maloljetnika.

Zakonski zastupnik može povući ili ograničiti ovlaštenje iz stavka 1. ovoga članka, odnosno u ime maloljetnika raskinuti radni odnos.

Skrbnik može ovlaštenje iz stavka 1. ovoga članka dati maloljetniku samo na temelju prethodnog odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Ovlaštenje iz stavka 3. ovoga članka mora se dati u pisanom obliku

Članak 10.

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

Članak 11.

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

Kod 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 dolazi u dodir.

Uvjeti za obavljanje poslova i mjesto rada

Članak 12.

Broj potrebnih radnika i rad na pojedinom radnom mjestu određuje poslodavac ovisno od potrebe posla.

Članak 13.

Poslove radnih mjesta utvrđenih sistematizacijom radnih mjesta iz prethodnog članka radnici obavljaju u okviru registrirane djelatnosti poslodavca.

U slučaju potrebe posla ili zbog drugih važnih razloga, radnik se može, sukladno odluci poslodavca, uputiti na drugo mjesto rada gdje poslodavac obavlja djelatnost.

Upućivanje na rad iz prethodnog stavaka ne smatra se promjenom radnog mjesta, već promjenom mjesta izvršenja poslova utvrđenih ugovorom o radu.

U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

Za rad iz prethodnog stavka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.

Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

Na rad na izdvojenim radnom mjestu i rad na daljinu primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Dodatan rad radnika i Ugovor o radu za stalne sezonske poslove

Članak 14.

Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

S radnikom koji radi na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu iz članka 64. Zakona te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem ne može se sklopiti ugovor o dodatnom radu za obavljanje takvih poslova.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog poslodavca.

Za sezonsko obavljanje poslova i zaključivanje ugovora o radu za stalne sezonske poslove primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Probni rad

Članak 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

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

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu s tim da on može trajati najduže šest mjeseci.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada, a otkazni rok je sedam dana.

Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 16.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drugačije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način predviđen Zakonom.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 17.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena.

Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u **najdužem trajanju od tri godine.**

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se **zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.**

S istim radnikom smije se sklopiti **najviše tri uzastopna ugovora** o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili **s prekidom koji nije duži od tri mjeseca**, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5. ovoga članka smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, **smije biti neprekinuto duže od tri godine**:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo **najmanje šest mjeseci**.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Na ugovore koje poslodavac s radnikom sklapa na određeno vrijeme za sezonske poslove koji, u skladu s člankom 16. stavkom 2. Zakona, mogu trajati ukupno **najduže devet mjeseci** ne primjenjuju se odredbe iz stavaka 2., 4. i 9. ovoga članka.

Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz prethodnog stavka ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci.

Iznimno od stavaka 6. i 7. ovoga članka, rok za dostavu obrazloženog pisanog odgovora je 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.

Priravnici

Članak 18.

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

Ugovor o radu s pripravnikom može se sklopiti na određeno vrijeme.

Pripravnički staž traje najduže godinu dana, a ugovorom o radu regulirat će se dužina pripravničkog staža za pojedini stupanj stručne spreme.

Članak 19.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

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

Članak 20.

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

Stručni ispit se polaže pred Povjerenstvom od tri člana od kojih je jedan neposredni rukovoditelj pripravnika.

Povjerenstvo imenuje Poslodavac. Najmanje jedan član Povjerenstva mora imati istu stručnu spremu i zvanje kao pripravnik.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati radni odnos.

RADNO VRIJEME

Članak 21.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnicima i radnom vremenu radnika sukladno Pravilniku.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac. Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuju se ugovorom od radu.

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 koje je odabrao radnik.

Puno radno vrijeme

Članak 22.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

Puno radno vrijeme je jednokratno i obavlja se u prvoj smjeni od 7 do 15 sati od ponedjeljka do petka ili prema rasporedu koji utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom, odnosno ugovorom o radu.

Radno vrijeme radnika u slučaju potrebe može se rasporediti u jednakom odnosno

nejednakom trajanju po danima, tjednima i mjesecima. Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog ili nepunog radnog vremena. Ako je radno vrijeme nejednako raspoređeno one ne može trajati kraće od mjesec dana niti duže od dvanaest mjeseci. Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno radnik u tjednu može raditi najviše do pedeset sati uključujući prekovremeni rad. Odluku o drugačijem rasporedu radnog vremena temeljem ovog pravilnika donosi Poslodavac i dostavlja ju radnicima najkasnije sedam dana prije početka takvog rada osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena koji mora sadržavati podatke u skladu sa stavcima 2. i 3. ovoga članka.

Iznimno od prethodnog članka, kada je u slučaju nastanka prijekne potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

Pod prijekom potrebom se, u smislu ovoga Zakona, podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama ovoga Zakona radnik i poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu ugovoreno drukčije

Nepuno radno vrijeme

Članak 23.

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

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.

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

Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 5. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva, samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje 12 mjeseci.

Prekovremeni rad

Članak 24.

Poslodavac ima pravo donijeti odluku o obvezi prekovremenog rada u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik je obvezan raditi prekovremeno s tim da ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno. Prekovremeni rad ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Članak 25.

O hitnom prekovremenom radu poslodavac je obvezan radnika izvijestiti najkasnije jedan dan unaprijed.

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

Članak 26.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, majka djeteta do tri godine starosti, te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi s nepunim radnim vremenom.

Maloljetnik ne smije raditi prekovremeno.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 27.

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

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb iz članka 17.c Zakona, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti poslodavca o postojanju okolnosti iz ovoga članka.

Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena radnika iz ovoga članka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog

zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovdnim početkom primjene.

U slučaju iz stavka 5. ovoga članka, radnik koji je s poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena može poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu koji je utvrdio poslodavac.

Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti radniku na zahtjev iz stavka 6. ovoga članka u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od zaprimanja zahtjeva

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.

Razdoblje iz prethodnog stavka ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci.

Ako radnik radi nepuno radno vrijeme kod dva poslodavca za preraspodjelu radnog vremena potreban je pristanak radnika.

Zabranjen je rad malodobnika u preraspodijeljenom punom radnom vremenu.

Trudnica, majka s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti može raditi u preraspodijeljenom punom radnom vremenu samo ako dađe pisanu

izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Poslodavac je obvezan radnike na koje se odnosi preraspodjela radnog vremena o tome izvijestiti najmanje sedam dana prije početka takvog rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom, a ono zajedno sa prekovremenim radom ne može biti duže od 48 sati tjedno.

ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 28.

Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno imaju svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, koje vrijeme se ubraja u radno vrijeme.

Članak 29.

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

Dnevni odmor

Članak 30.

Dnevni odmor iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 31.

Nedjelja je dan tjednog odmora.

Radnik koji zbog prirode posla radi nedjeljom, kao dan tjednog odmora može koristiti neki drugi dan u tjednu kao dan tjednog odmora uz suglasnost poslodavca i to u roku od 15 dana od svake nedjelje u kojoj je radnik radio.

Godišnji odmor

Članak 32.

Pravo na plaćeni godišnji odmor određuje se u trajanju najmanje četiri tjedna (20 radnih dana) u svakoj kalendarskoj godini i prema slijedećim kriterijima:

- složenost rada na radnom mjestu određena na temelju stručne spreme potrebne za obavljanje određenih poslova i radnih zadataka.

VSS, VŠS 5 radnih dana

SSS 4 radna dana

NKV, PKV 2 radna dan

- mjerila prema ukupnom radnom stažu

1 do 5 godina 1 radni dan

iznad 5 - 10 godina 2 radna dana

iznad 10 - 15 godina 3 radna dana

iznad 15 - 20 godina 4 radna dana

iznad 20 - 25 godina 5 radna dana

iznad 25 godina 6 radnih dana

- mjerila prema socijalnim uvjetima

-invalid rada s više od 70 % tjelesnog oštećenja, HRVI

1 radni dan

-roditelj djeteta, za svako dijete do 15 god. starosti 1 radni dan

-samohrani roditelj djeteta do 15 god. starosti1 radni dan

- roditelj hendikepiranog djeteta ako je na roditeljskoj skrbi 1 radni dan

Malodobni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Članak 33.

Subota se ne uračunava u dane godišnjeg odmora.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni Zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koju je utvrdio ovlašteni liječnik.

Članak 34.

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

Radnik koji nije ispunio uvjet iz prethodnog članka ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora sukladno Zakonu, kao i radnik kojemu prestaje radni odnos.

Privremena nesposobnost za rad, vojna vježba ili drugi Zakonom određeni slučaj opravdanog odsustvovanja s rada ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

Članak 35.

Raspored godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor i rasonodu radnika.

Radnik ima pravo koristi godišnji odmor u dva dijela, s tim da prvi dio mora iznositi najmanje dva tjedna (deset dana) neprekidno i mora ga iskoristiti u godini u kojoj je ostvario pravo na njega osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor duži od dva tjedna.

Dva puta po dva dana godišnjeg odmora radnik može koristiti kada on to želi uz uvjet da o tome pravovremeno obavijesti poslodavca najmanje dva dana ranije uz neometanje procesa rada.

Radnik se mora najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

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

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora kraći od dva tjedna može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine.

Plaćeni dopust

Članak 36.

Radnik ima pravo u kalendarskoj godini na oslobađanje od obveze rada uz naknadu plaće do ukupno najviše sedam dana za važne osobne potrebe i to:

- u slučaju smrti člana uže obitelji (djeca, roditelji radnika ,supružnik, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuha i maćehe,

posvojitelja i osobe koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu)

- 3 radna dana
- u slučaju smrti braće i sestara radnika kao i roditelja, braće i sestara bračnog druga ili partnera osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu..... 2 radna dana
- u slučaju sklapanja braka 5 radna dana
- rođenja djeteta 3 radna dana
- u slučaju preseljenja 2 radna dana
- u slučaju dobrovoljnog davanja krvi, na dan davanja krvi odnosno u dogovoru sa neposrednim rukovoditeljem1 radni dan koji ne ulazi u broj iz stavka 1. ovog članka.

-elementarna nepogoda koja je teže oštetila imovinu radnika.....3 radna dana

Plaćeni dopust odobriti će se radniku i za slučajeve stručnog školovanja, osposobljavanja i usavršavanja.

Radnik je dužan o korištenju plaćenog dopusta obavijestiti neposrednog rukovoditelja odnosno direktora.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla jedan dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Neplaćeni dopust

Članak 37.

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

O tome odluku donosi direktor.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu ovoga Zakona, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Zakona, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe o kojoj se skrbi.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Porodni dopust i zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 38.

Na prava vezana uz porodni dopust i zaštitu trudnica, roditelji i posvojitelja izravno se primjenjuju odredbe Zakona o radu i posebnih propisa.

ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 39.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu života radnika na radu, a osobito: 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 opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

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 mogućnost opasnosti, te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 40.

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 obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, podatke vezane za zaštitu majčinstva itd.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

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

Članak 41.

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.

Zaštita dostojanstva

Članak 42.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju i spolnom uznemiravanju. Ova zaštita odnosi se i na poduzimanje preventivnih mjera.

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.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 43.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati

pritužbe vezane uz zaštitu radnika.

Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovog članka dužna je u roku 8 dana od dana dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ako poslodavac ne postupi u roku iz prethodnog stavka radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita pod uvjetom da je u daljem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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 sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI NOVČANI I NENOVČANI PRIMICI RADNIKA

Članak 44.

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

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,
- dodatak na plaću za radni staž,
- dodatak na plaću za posebne uvjete rada,
- uvećanje plaće po osnovi izvršavanja poslova i radnih zadataka (stimulativni dio),

Plaće radnika utvrđuje Uprava društva, a plaću direktora utvrđuje Nadzorni odbor društva.

U smislu ovog pravilnika plaćom odnosno naknadom plaće se smatra ona, koja uključuje Zakonom propisane doprinose iz plaće, porez i prirez na dohodak i dio plaće koji se isplaćuje radniku odnosno bruto iznos plaće odnosno naknade plaće.

Ako na dan dospelosti poslodavac ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili iznose ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknade plaće i otpremnine radniku uručiti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz prethodnog stavka su ovršne isprave.

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću ženi i muškarcu za jednaki rad i rad jednake vrijednosti.

Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

Javna davanja iz plaće i na plaću uplaćuju se na propisane uplatne račune na način i u rokovima u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Iznimno, iznos ostalih primitaka i primitaka radnika na temelju radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 45.

Osnovna bruto plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova.

Koeficijent složenosti poslova za svako radno mjesto utvrđuje se Pravilnikom organizaciji i sistematizaciji poslova.

Radnicima koji su u pripravnosti isplaćuje se mjesečni dodatak u bruto iznosu od 116,18 €
Radnicima kojima zbog izmjene Uredbi o visini minimalne plaće plaća bude niža od minimalne isplaćivat će se dodatak do minimalne plaće.

Svim radnicima zaposlenima u Komunalcu d.o.o. isplaćivat će mjesečni iznos neoporezive novčane paušalne naknade za podmirivanje troškova prehrane radnika u iznosu od 3,00 € po danu koji je radnik proveo na poslu, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak (N/N 115/16, 106/18, 80/19, 1/20 i 1/21).

Iznos iz stavka 5. isplaćivat će se radnicima zajedno sa plaćom na tekući račun otvoren u banci u koju mu se isplaćuje plaća.

Članak 46.

Osnovica za obračun osnovne bruto plaće utvrđuje se u iznosu od 318,53 €.

Članak 47.

Osnovna bruto plaća radnika uvećava se za svaku godinu radnog staža za 0,5%. U godinu radnog staža ubrajaju se godine efektivnog rada i godine za koje je radnik bio mirovinski osiguran uz uplaćene doprinose.

Članak 48.

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi prekovremeno, nedjeljom ili noću ima pravo na slijedeće uvećanje plaće:

- noćni rad 50%
- prekovremeni rad 50%
- rad nedjeljom..... 50%
- rad blagdanom i neradnim danima utvrđenim Zakonom 50%

Rad subotom, ako je u tom tjednu radnik ostvario puno radno vrijeme iz članka 22. ovog Pravilnika smatra se prekovremenim radom.

Ukoliko se rad radnika obavlja uz istodobno prisustvo više posebnih uvjeta dodaci se kumuliraju. Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, rada na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom, nedjelje te rada na Uskrs radnik može koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima za rad iz ovog stavka u omjeru 1 : 1,5

Uvećanje plaće - stimulativni dio

Članak 49.

Za uspješnost u radu radnici ostvaruju pravo na uvećanje osnovne plaće za stimulativni dio koji može iznositi do 30% iznosa osnovne plaće u jednom mjesecu.

Visinu stimulativnog dijela plaće za svakog pojedinog radnika utvrđuje direktor ili osoba koju direktor ovlasti.

Pri donošenju odluke uzima se u obzir kvaliteta izvršenog rada, ažurnost u obavljanju zadataka, stupanj samostalnosti, odnos prema radnicima poslodavca i strankama.

Naknada plaće

Članak 50.

Za vrijeme kada radnik ne radi iz opravdanih razloga određenih zakonom ili drugim propisima koji obvezuju poslodavca, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Naknada plaće isplaćuje se radniku u visini naknade plaće propisane zakonom ili drugim aktom.

Članak 51.

Za dane godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca prije korištenja godišnjeg odmora.

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

Članak 52.

Radnicima se plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaestog dana u narednom mjesecu.

Plaća se isplaćuje do petnaestog u mjesecu, za prethodni mjesec.

Prilikom isplate plaće, a najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade i otpremnine poslodavac je dužan radniku uručiti obračun iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće, naknade plaće i otpremnine.

Obračuni iz st. 3. ovog članka su ovršne isprave.

Dnevnica za službeni put

Članak 53.

Radnik koji je po nalogu poslodavca upućen na službeni put u zemlji ili inozemstvu ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.

Radnik je dužan u roku od dva dana od dana povratka sa službenog puta ispostaviti poslodavcu obračun troškova službenog putovanja.

Članak 54.

Visinu dnevnice utvrđuje se u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno važećim propisima u trenutku svake pojedine isplate.

Dnevnica za službeni put u inozemstvo isplaćuje se u visini propisanoj za zaposlene u tijelima državne uprave.

Članak 55.

Radniku se isplaćuje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putovanju u mjestu udaljenom preko 30 km.

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.

Terenski dodatak

Članak 56.

Terenski dodatak isplaćuje se kada radnik boravi izvan mjesta svojeg prebivališta ili

uobičajenog boravišta radi poslova koje obavlja izvan sjedišta poslodavca ili sjedišta izdvojene poslovne jedinice poslodavca, te kada se radi o djelatnosti koja je po svojoj prirodi vezana za rad na terenu, a rad se obavlja u mjestu koje je najmanje 30 km udaljeno od mjesta prebivališta radnika i sjedišta poslodavca.

Poslodavac će radniku isplatiti terenski dodatak u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedinačne isplate.

Članak 57.

Ako poslodavac na svoj trošak osigura radniku smještaj ili plati troškove prehrane na terenu, terenski dodatak iz prethodnog članka umanjit će se za iznos troškova smještaja, odnosno prehrane.

Naknada za odvojeni život

Članak 58.

Ako poslodavac ima potrebu za radom radnika čije je mjesto stalnog prebivališta izvan mjesta u kojem je sjedište poslodavca, odnosno izvan mjesta rada radnika, isplatit će mu naknadu za odvojeni život u maksimalno neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Ako radnik nakon sklapanja ugovora o radu promijeni mjesto svog stalnog prebivališta, poslodavac nema obvezu isplaćivati mu naknadu za odvojeni život.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 59.

Ako radnik po nalogu poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u maksimalnom neoporezivom iznosu važećem u trenutku isplate.

Poslodavac će nalog iz prethodnog stavka izdati za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog zasebno.

Naknada putnih troškova za dolazak i odlazak sa posla

Članak 60.

Radniku koji stanuje na udaljenosti preko 5 km od mjesta rada pripada naknada za dolazak i odlazak sa posla u visini cijene dnevne autobusne karte u oba smjera pomnoženo sa brojem radnih dana u tom mjesecu, a radnicima koji stanuju na udaljenosti manjoj od 5 km pripada naknada u visini cijene dnevne karte u oba smjera za jednu stanicu pomnoženo sa brojem radnih dana u tom mjesecu.

Otpremnina kod odlaska u mirovinu

Članak 61.

Kada radnik koji je zaposlen na neodređeno vrijeme odlazi u mirovinu, poslodavac će mu isplatiti otpremninu u maksimalno neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Pravo iz prethodnog stavka ima radnik koji odlazi u starosnu, prijevremenu ili invalidsku mirovinu.

Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad

Članak 62.

Naknada plaće za vrijeme privremene spriječenosti za rad određuje se od osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju. Ako se naknada isplaćuje na teret sredstava Društva naknada iznosi 90% iznosa iz prethodnog stavka, odnosno 100% u slučajevima predviđenim Zakonom.

Materijalne pomoći

Članak 63.

Zaposlenik ili njegova obitelj imaju pravo na novčanu pomoć u slijedećim slučajevima:

- smrt zaposlenika - u maksimalnom važećem neoporezivom iznosu
- smrt člana uže obitelji zaposlenika – u maksimalnom važećem neoporezivom iznosu
- nastanka invalidnosti zaposlenika – u maksimalnom važećem neoporezivom iznosu
- bolovanja dužeg od 90 dana – do maksimalno važećeg neoporezivog iznosa po priloženim računima o obavljenim i plaćenim zdravstvenim uslugama i terapiji, a koje ne snosi HZZO.

Ostala materijalna prava radnika

Članak 64.

Poslodavac će u skladu s financijskim mogućnostima najmanje jednom godišnje isplatiti radnicima naknadu (regres, božićnica) u iznosu najmanje 165,90 €

U povodu božićnih i novogodišnjih blagdana poslodavac je dužan za svu djecu zaposlenika do 15 godina starosti (odnosno i za one koji toj godini navršavaju 15 godina starosti) isplatiti novčani iznos ili osigurati dar u naravi u iznosu od najmanje 40,00 € po djetetu.

Članak 65.

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

Radnik ne može suglasnost za uskratu dati prije nastanka potraživanja.

Plaća ili naknada radnika može se prisilno ustegnuti sukladno Ovršnom zakonu.

PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Članak 66.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. smrću poslodavca fizičke osobe
3. smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta
4. prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom
5. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme

6. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore
7. sporazumom radnika i poslodavca
8. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
9. otkazom
10. odlukom nadležnog suda.

Ako ugovor o radu nije prestao u postupku likvidacije ili prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima, ugovor o radu prestaje najkasnije brisanjem društva iz sudskog registra.

Članak 67.

Poslodavac je dužan u roku od osam dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu na njegov zahtjev izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 68.

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 69.

Ugovor o radu mogu otkazati poslodavac i radnik.

Članak 70.

Ako poslodavac u razdoblju od 90 dana zbog viška, namjerava neovisno od načina prestanka ugovora o radu otkazati najmanje 20 ugovora o radu, dužan je na način utvrđen Zakonom ako će poslovno uvjetovanim otkazom otkazati najmanje petorici radnika, savjetovati se sa radničkim vijećem u cilju otklanjanja potrebe za otkazivanjem uz pismenu dostavu radničkom vijeću podataka iz članka 127. Stavak 3. Zakona o radu.

Tijekom savjetovanja poslodavac je dužan razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravani prestanak potrebe za radom radnika.

O provedenom savjetovanju poslodavac je dužan nadležnoj javnoj službi zapošljavanja dostaviti podatke iz članka 127. Stavak 5. Zakona o radu priložiti očitovanje radničkog vijeća.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 71.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok 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 uvjetovani otkaz)

-ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

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.

Članak 72.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima.

Članak 73.

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

Članak 74.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Obaveza pismenog upozorenja i omogućavanje iznošenja obrane ne postoji u slučaju osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa od strane radnika ili zbog neke druge osobito važne činjenice uslijed koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa poslodavca i radnika nastavak radnog odnosa nije moguć.

Redoviti otkaz ugovora o radu od strane radnika

Članak 75.

Radnik može otkazati ugovor o radu uz otkazni rok od mjesec dana, ne navodeći za to razlog.

Izvanredni otkaz

Članak 76.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme bez obveze poštivanja 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 objiju ugovorenih stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 77.

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

Članak 78.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Poslodavac nije dužan omogućiti radniku iznošenje obrane u slučaju osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa od strane radnika ili zbog neke druge osobito važne činjenice uslijed koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa poslodavca i radnika nastavak radnog odnosa nije moguć.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 79.

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz primjenjuju se i u slučaju kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima. O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od 8 dana.

Obveze radnika i teže povrede rade dužnosti

Članak 80.

Lakše povrede radne dužnosti su:

1. neobavješćavanje nadređenoga o spriječenosti dolaska na rad u roku od 24 sata bez opravdanih razloga
2. neopravdani nedolazak na posao jedan dan
3. napuštanje radnog mjesta tijekom radnog vremena bez odobrenja nadređenoga ili zbog neopravdanih razloga
4. učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak sa posla,
5. konzumiranje alkohola na radnom mjestu i utvrđivanje alkoholiziranosti na radnom mjestu prvi puta.
6. verbalno uznemiravanje ili spolno uznemiravanje radnika prvi puta
7. te drugi lakši oblici neurednog obavljanja posla.

Članak 81.

Radnik je dužan u svom radu pridržavati se osnovnih radnih obveza iz ugovora o radu, te radnih obveza koje proizlaze iz Zakona o radu i drugih odluka poslodavca. Kršenje radnih obveza predstavlja otkazni razlog ugovora o radu, a poglavito u slijedećim situacijama

1. namjerno i grubo odbijanje izvršenja obveza iz ugovora o radu,
2. zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti.
3. ponovljeno konzumiranje alkohola za vrijeme rada ili dolazak na rad u pijanom stanju,
4. ponovljeno verbalno uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, odnosno fizičko uznemiravanje ili spolno uznemiravanje,
5. ponašanje radi kojeg je tri puta izrečena kazna za lakšu povredu dužnosti,
6. nepridržavanje mjera zaštite na radu i zaštite od požara,
7. zloraba položaja i prekoračenje ovlasti,
8. pravljenje škarta kod izvršavanja poslova kojih radnik obavlja,
9. neovlaštena posluga sredstvima povjerenim za izvršavanje poslova,
10. neopravdano izostajanje s posla u trajanju od dva do četiri dana u jednom mjesecu,
11. krivotvorenje isprava,
12. povreda propisa o zaštiti na radu
13. otuđenje imovine poslodavca ili upotreba iste za stjecanje vlastite koristi

Članak 82.

Za jednu povredu radne dužnosti radniku se može izreći samo jedna kazna za tu vrstu povrede i novčana kazna.

Kazne za povredu radne dužnosti ulažu se u personalni dosje radnika.

Članak 83.

Za lakše povrede radne dužnosti mogu se izreći opomena i novčana kazna u visini 10 % mjesečne plaće radnika kojemu se kazna izriče.

Članak 84.

Za teže povrede radne dužnosti mogu se izreći slijedeće kazne:

1. javna opomena,
2. novčana kazna u visini do 30 posto plaće,
3. otkaz ugovora o radu

Članak 85.

O disciplinskoj odgovornosti i kaznama za povredu radne radnika dužnosti odlučuje direktor.

Provjera je li radnik pod utjecajem sredstava ovisnosti i privremeno udaljavanje s rada.

Članak 86.

Radnik u vrijeme rada ne smije biti pod utjecajem alkohola i drugih sredstava ovisnosti niti ih smije unositi na mjesto rada.

Poslodavac provodi zabranu zlouporabe alkoholnih pića i sredstava ovisnosti.

Poslodavac provodi postupak provjere je li radnik pod utjecajem alkohola ili drugih sredstava ovisnosti.

Smatrat će se da je radnik pod utjecajem alkohola ako u krvi više od 0,0g/kg odnosno više od 0.0 miligrama u litri izdahnutog zraka.

Provjera je li radnik pod utjecajem alkohola obavlja se alkometrom.

Ako radnik odbije pristupiti provjeri, smatrat će se da je pod utjecajem alkohola

Poslodavac je dužan udaljiti s mjesta rada radnika koji je pod utjecajem alkohola i drugih sredstava ovisnosti.

Postupak alkotestiranja provodit će ovlaštena osoba za zaštitu na radu ili povjerenik zaštite na radu na nasumičnom odabranom uzorku od najmanje 10 % radnika i o tome sačiniti zapisnik u kojem se navode datum alkotestiranja, imena osoba, rezultat testiranja te marka alkometra.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza, te tijek otkaznog roka

Članak 87.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 88.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće

2. korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama

3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti

4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Iznimno od stavka 5. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tjeka otkaznog roka.

Članak 89.

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.

Otpremnina

Članak 90.

Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s poslodavcem.

Otpremnina se određuje u iznosu prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga 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.

Naknada štete

Članak 91.

Radnik koji na radu ili u svezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je uzrokovao, a ako se ne može utvrditi dio štete koju je uzrokovao pojedini radnik, za štetu odgovaraju svi koji su je uzrokovali u jednakim dijelovima.

Članak 92.

Visina štete utvrđuje se na osnovu cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari.

Ukoliko istih nema, obavlja se procjena vrijednosti oštećenih stvari.

Ako bi utvrđenje visine naknade štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, može se unaprijed za određene štetne radnje predvidjeti iznos naknade štete u iznosu od 66,36 € u slučaju da je šteta uzrokovana:

- tučnjavom više radnika
- kvarom na proizvodima, odnosno pravljenjem škarta
- zakašnjenjem na posao ili ranijim odlaskom.

Članak 93.

Radnik koji na radu ili u svezi sa radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio poslodavac, dužan je poslodavcu nadoknaditi iznos naknade isplaćen trećoj osobi.

Članak 94

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi sa radom, poslodavac mu je štetu dužan nadoknaditi po propisima obveznog prava.

Članak 95.

Potraživanje naknade za učinjenu štetu zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.

U svakom slučaju zastarijeva za pet godina od dana nastanka štete.

Potraživanje naknade za štetu koju poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva u odnosu prema radniku koji je štetu uzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćene nakade.

Ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa

Članak 96.

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 dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako poslodavac u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva radnika ne udovolji njegovom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava kod nadležnog suda.

Članak 97.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji

prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz prethodnog članka ovog Pravilnika osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog potraživanja iz radnog donosa.

Članak 98.

Sve odluke u svezi s ostvarenjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi direktor, odnosno tijelo utvrđeno ovim Pravilnikom.

Članak 99.

Dostavljanje odluka i drugih obavijesti obavlja se u pravilu neposredno.

Radniku se odluke mogu dostavljati i putem pošte, a u slučaju odbitka prijema dostavljanje se vrši isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od osam dana od isticanja na oglasnoj ploči smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Članak 100.

Ako se statusnim promjenama ili pravnim poslom na novog poslodavca prenese poduzeće, dio poduzeća, gospodarska djelatnost, na novog se poslodavca prenose svi ugovori o radu radnika koji rade u poduzeću ili dijelu poduzeća koji je predmet prenošenja.

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

Radnik prelazi kod povezanog društva kao novog poslodavca na osobni zahtjev bez provedbe natječaja/oglasa.

Odredbe stavka 2. ovog članka odnose se i na zaključenje ugovora o radu kod prelaska na rad kod povezanog poslodavca.

Pod pojmom povezanih poslodavaca smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa

Članak 101.

Radi sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju poslodavca te o radu radničkog vijeća moraju se dva puta godišnje u podjednakim vremenskim razmacima održati skupovi radnika zaposlenih kod poslodavca.

Skup radnika saziva radničko vijeće uz prethodno savjetovanje sa poslodavcem.

Poslodavac je dužan svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o podacima iz članka 149. Zakon o radu.

Članak 102.

Na sva pitanja koja nisu propisana ovim Pravilnikom, primjenjuju se odredbe važećeg Zakona o radu.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 103.

Danom stupanja ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu donesen 30. listopada 2018. sa pripadajućim izmjenama.

Članak 104.

Ovaj Pravilnik o radu stupa na snagu po isteku osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči Komunalca d.o.o.

Klasa: 030-01/23-02-77
Urbroj: 2103-5-17/23-4
Grubišno Polje, 22. lipnja 2023.

KOMUNALAC d.o.o.
za komunalne djelatnosti
Grubišno Polje, Ivana Nepomuka Jemersija 87/c
Direktor
Ivica Ahac ing.

Ovaj Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči Komunalca d.o.o. Grubišno Polje dana 22. lipnja 2023. godine.

Radničko vijeće je dalo suglasnost na Prijedlog Pravilnika o radu dana 22. lipnja 2023.