

DARKOM VODOOPSKRBA I ODVODNJA D.O.O. DARUVAR

PRAVILNIK O RADU

Daruvar, 01.09.2017.g.
Urbroj: 238/17

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne novine br.93/14), Pravilnika o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima (Narodne novine br. 73/2017); Darkom Vodoopskrba i Odvodnja d.o.o. Daruvar, Josipa Kozarca 19, Daruvar, zastupan po Direktorom društva, Vlatku Čarapović, ing.građ. (dalje u tekstu: Poslodavac) dana 01.09.2017.g. donosi sljedeće:

PRAVILNIK O RADU

1. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuje se sklapanje ugovora o radu, prava i obveze radnika i Poslodavca, zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika, organizacija rada, plaće, naknade plaće, prestanak ugovora o radu i druga pitanja u svezi s radom.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na zaposlene kod Poslodavca koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom.

Članak 2.

Ako se Pravilnikom o plaćama i ostalim materijalnim pravima i obavezama radnika, koji obvezuje poslodavca i radnike, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivati će se neposredno odredbe Pravilnika o plaćama.

Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio Ugovora o radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

Članak 3.

Radnik je obavezan ugovorom o radu preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada, štitići interese Poslodavca, te pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

Članak 4.

Poslodavac je radniku za obavljeni rad dužan isplatiti plaću. Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

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

2. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 5.

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

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

Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati odredbe o:

strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu mjesta rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima, nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova, danu otpočinjanja rada, očekivanom trajanju Ugovora, u slučaju Ugovora o radu na određeno vrijeme trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, osnovnoj plaći,

dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo, trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora o radu.

Članak 7.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom Ugovoru. Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve odredbe propisane člankom 6. ovog Pravilnika o radu.

Članak 8.

Ako Poslodavac ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se daje s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 9.

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

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

Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila 18 godina života.

Članak 11.

Ako su zakonom, drugim propisom, Pravilnikom o plaćama, naknadama plaća, drugim materijalnim pravima i obvezama radnika ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim uvjetima. Posebne uvjete utvrđuje Poslodavac, a odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom radnom mjestu, u vezi stručne spreme, radnog iskustva i posebnih znanja i sposobnosti

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

Troškove utvrđivanja zdravstvene sposobnosti radnika snosi Poslodavac.

Članak 12.

Provjeru znanja i vještina za obavljanje određenih poslova radnika pri sklapanju ugovora o radu obavlja Poslodavac ili od njega ovlaštena osoba. Pod znanjima, sposobnostima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koja su potrebna radi uspješnog i potpunog obavljanja posla (znanje stranog jezika, poznavanje rada na računalu, upravljanje radnim strojem, druge tehničke vještine i si.).

Članak 13.

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

Članak 14.

Pojedine poslove radnici obavljaju na radnim mjestima.

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

Svako radno mjesto ima svoju oznaku, naziv radnog mjesta i potrebne uvjete za obavljanje poslova određenog radnog mjesta, te pripadajuću organizacijsku jedinicu.

Pod uvjetima potrebnim za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta podrazumijevaju se vrsta i stupanj obrazovanja, odnosno kvalifikacije, završen fakultet ili škola, odnosno potrebno znanje, potrebno radno iskustvo u obavljanju određenih poslova, i posebna znanja.

Za obavljanje određenih poslova može se predvidjeti tri stupnja obrazovanja, odnosno stupnja stručne spreme. O odabiru kandidata za zasnivanje radnog odnosa odlučuje Poslodavac ili od njega ovlaštena osoba. Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i si.) i sklapanja ugovora o radu Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

Članak 15.

Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac mora omogućiti radniku da se upozna s propisima o radnim odnosima te gaje dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom na radu.

Organizacija rada i sistematizacija radnih mjesta

Članak 16.

Organizacija rada i sistematizacija radnih mjesta i opis poslova utvrđenje Katalogom poslova i sistematizacijom radnih mjesta.

Poslove radnih mjesta utvrđenih Pravilnikom i sistematizaciji, radnici obavljaju na mjestima na kojima Poslodavac obavlja svoju registriranu djelatnost, sukladno organizacijskoj strukturi Poslodavca.

Članak 17.

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 stavka ne smatra se promjenom radnog mjesta, već promjenom mjesta izvršenja poslova utvrđenih ugovorom o radu.

O odluci iz stavka 1 članka, Poslodavac mora izvijestiti radnika najmanje deset dana prije početka primjene odluke. Odbijanje radnika da postupi sukladno odluci iz prethodnog stavka, smatra se razlogom za otkaz ugovora o radu.

Probni rad

Članak 18.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

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

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

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

Članak 19.

Rad radnika na probnom radu ocjenjuje komisija od 3 člana, imenovana od Uprave Poslodavca ili sama Uprava osobnim aktom.

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

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

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 20.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom nije drukčije 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 daje sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 21.

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 (npr. privremeno povećanje opsega posla, ostvarenje određenog poslovnog poduhvata, zamjena privremeno odsutnog radnika, i dr.).

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 tri godine, (kumulativni staž od 3 godine)

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

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

Poslodavac je dužan radniku koji radi na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 22.

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

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

Tijekom obrazovanja na koje je upućen od i za potrebe Poslodavca, radniku pripadaju sva prava kao daje radio.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Poslodavca, uređuju se posebnim ugovorom.

3. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita i sigurnost na radu

Članak 23.

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

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnost radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primjenjivati 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.

Članak 24.

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

U provođenju zaštite na radu i okoliša radnik je posebno dužan: prihvatiti osposobljavanje i provjeru znanja radi ostvarenja rada na siguran način, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i naputaka proizvođača sredstava rada, te prihvatiti svaku provjeru koja je u svezi sa zaštitom zdravlja i zaštitom na radu, raditi s dužnom pozornošću i na način koji ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika te sigurnost opreme i uređaja.

Radnik je obavezan upotrebljavati i održavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje, održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje, upozoriti neposrednog rukovoditelja na kvarove i nedostatke na uređajima, osobnim zaštitnim sredstvima, kao i na neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti ili uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika.

Svaki radnik je obavezan pristupiti zdravstvenim i psihofizičkim pregledima u koje je uključen, shodno radnom mjestu, prilikom zasnivanja radnog odnosa i u tijeku rada obavezan je upoznati Poslodavca i nadležnog liječnika s tjelesnim nedostacima ili bolestima koje kod obavljanja određenih poslova mogu uzrokovati posljedice po njegov život i zdravlje ili njegovu okolinu.

Dužan je upozoriti suradnike koji su mu dodijeljeni za obavljanje rada na opasnosti koje su povezane s obavljanjem njihovog posla i na propise kojih se treba pridržavati prigodom rada na tim poslovima u cilju sprječavanja ozljeda.

Obavezan je ovladati se znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način, podvrgnuti se provjeri je li pod

utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolesti, pridržavati se odredbi o zabrani pušenja te svih propisa i mjera za sprječavanje požara. Zaštita i sigurnost na radu pobliže je regulirana Pravilnikom o zaštiti na radu.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 25.

Radnici su obvezni Poslodavcu u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, podatke za obračun poreza iz dohotka, prireze, određivanje osobnih odbitaka, o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, o zdravstvenom stanju i invalidnosti, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i si. Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi Poslodavca u roku 8 dana po nastanku promjene.

Članak 26.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama, sukladno zakonskim propisima.

Tajnost poslovnih podataka

Članak 27.

Svi značajni podaci o poslovanju, bilo da su poslovne ili osobne naravi, o pojedinostima organizacije, kao i o poslovnom programu i postupcima, kojima se u obavljanju svojih radnih obveza upoznaju i koriste radnici u Društvu, smatraju se poslovnom tajnom. Povreda tajnosti podataka predstavlja povredu radne obveze.

Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika

Članak 28.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada ili radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika u vrijeme obavljanja rada, tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja. Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: 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 nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 29.

Radnik koji smatra daje uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo Poslodavcu podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac će posebnom odlukom imenovati osobu, navesti ime i prezime osobe i njezino radno mjesto (dalje: ovlaštena osoba) koja će biti ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 30.

Kada ovlaštena osoba primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, dužna je bez odgode a najkasnije u roku 8 dana od dana dostave pritužbe, provesti dokazni postupak, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja

nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja A radnika, ako utvrdi da ono postoji.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe ovlaštena osoba ispitati će radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja Činjenica i druge osobe koje o predmetu pritužbe mogu imati saznanja, te izvesti i druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja kao što je saslušanje svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga uznemirava te njihovog suočenja, ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik.

Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju. Ovlaštena osoba sve nazočne mora upozoriti da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te to upozorenje mora navesti u zapisnik.

Članak 31.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će utvrditi da postoji ili ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

Ako ovlaštena osoba utvrdi daje radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, odlukom u pisanom obliku obavijestit će Upravu poslodavca o potrebi hitnog poduzimanja mjera radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.

Ovlaštena osoba će Poslodavcu, ovisno o okolnostima konkretnog slučaja, predložiti da se:

osoba koja je uznemiravala radnika premjesti na drugo radno mjesto,

osoba koja je uznemiravala radnika usmeno opomene,

osoba koja je uznemiravala radnika kazni novčanom kaznom u

paušalnom iznosu, osoba koja je uznemiravala radnika pismeno

upozori na mogućnost otkaza slučaju ponavljanja uznemiravanja,

osobi koja je uznemiravala otkáže ugovor o radu (redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu),a sve u cilju sprječavanja nastavka uznemiravanja.

U slučaju da ovlaštena osoba utvrdi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje odbiti će pritužbu podnositelja zahtjeva.

Članak 32.

Ako ovlaštena osoba u roku 8 dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzela očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom daje u daljnjem roku od 8 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 ovlaštenoj osobi i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku 8 dana od prekida rada.

Članak 33.

Svi podaci i isprave prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni i za njihovu je tajnost odgovorna ovlaštena osoba koja je rješavala određenu pritužbu, kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe na što moraju biti pravodobno upozorene.

4. PRIPRAVNICI I STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 34.

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

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

S pripravnikom se može sklopiti i ugovor o radu na određeno vrijeme.

Članak 35.

Prispravnički staž traje najduže godinu dana i ako zakonom nije drukčije određeno traje ovisno o stručnoj spremi i to: pripravnik visoke stručne spreme do 12 mjeseci, pripravnik više stručne spreme do 6 mjeseci, pripravnik srednje stručne spreme do 3 mjeseca. Plaća pripravnika za vrijeme trajanja pripravničkog staža umanjuje se za 20%.

Članak 36.

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

Mentora imenuje Poslodavac ili osoba koju Poslodavac ovlasti.

Za trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.

Članak 37.

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja.

Stručni ispit se polaže pred komisijom od tri člana od kojih je predsjednik komisije neposredni rukovoditelj pripravnika ili njegov mentor.

Komisiju imenuje Uprava društva ili osoba koju Uprava ovlasti. Najmanje jedan član komisije mora imati istu stručnu spremu i zvanje kao pripravnik.

Komisija ocjenjuje je li pripravnik položio ili nije položio stručni ispit.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati.

Članak 38.

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

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja. Stručno osposobljavanje za rad može trajati koliko i pripravnički staž.

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

5. RADNO VRIJEME

Članak 39.

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

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.

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

Puno radno vrijeme

Članak 40.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno. Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u pet radnih dana (od ponedjeljka do petka). Raspored radnog vremena (početak i završetak radnog vremena) utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom.

Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tri dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

Nepuno radno vrijeme

Članak 41.

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.

Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Članak 42.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom, s istim ili sličnim znanjima i vještinama, a koji obavljaju iste ili slične poslove.

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

Članak 43.

Poslodavac može radno vrijeme radnika koji radi u nepunom radnom vremenu rasporediti u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna ili samo u određene dane u tjednu.

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

Skraćeno radno vrijeme

Članak 44.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika. Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme se izjednačuje s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Članak 45.

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

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.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 61. stavka 3. i članka 62. stavka 3. ovoga Zakona, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Članak 46.

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

Članak 47.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do 6 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.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 48.

Zbog zastoja u poslu, odnosno povećanju obujma poslova u određenom vremenu, energije, prirode određenih poslova i drugim sličnim slučajevima, može se uvesti preraspodjela radnog vremena. Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članak 49.

Radno vrijeme preraspodjeljuje se tijekom kalendarske godine na način da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom duže od punog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme uključujući i prekovremeni rad može iznositi najduže 48 sati tjedno. Radnik koji u preraspodijeljeno radnom vremenu ne pristane na rad dulji od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

Preraspodjela se može odrediti trudnici, majci s djetetom do tri godine starosti i samohranom roditelju s djetetom do šest godina starosti samo ako dadu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Raspored radnog vremena i elektronička evidencija radnog vremena

Članak 50.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana.

Dnevno radno vrijeme u pravilu je jednokratno i traje 8 sati, a rad se po potrebi organizira u smjenama.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena, uključujući i vrijeme odmora tijekom rada određuje pisanom odlukom Poslodavac. Radno vrijeme radnik će biti od 7-15h.

Članak 51.

Na pojedinim radnim mjestima ako to zahtijeva proces rada radno vrijeme pojedinog radnika može početi i završiti u drugo vrijeme u odnosu na ostale radnike, a može biti i dvokratno radno vrijeme.

Ako je rad organiziran u smjenama neposredni rukovoditelj je obvezan voditi brigu o pravilnom izmjenjivanju smjena.

Članak 52.

Rad treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti.

Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se upisivanjem u elektroničkoj evidenciji radnog vremena, odnosno neposredno od strane rukovoditelja radne jedinice u elektroničkoj evidenciji za svakog radnika, a nastavno Pravilniku o sadržaju i načinu vođenja evidencije radnika N/N 73/2017 od 01.09.2017.g.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu neposrednog rukovoditelja, a ukoliko je potrebno izaći izvan prostora rada, potrebno je posebno dopuštenje.

Noćni rad

Članak 53.

Noćni rad je rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro

idućeg dana.

Noćni radnik je radnik koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Ako je rad organiziran u smjenama mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik radi noću uzastopce najviše jedan tjedan.

Članak 54.

Poslodavac ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlaštenu liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta.

Rad u smjenama

Članak 55.

Rad u smjenama je organizacija rada kod Poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena.

Smjenski radnik je radnik koji, kod Poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

6. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 56.

Radnici koji rade najmanje 6 sati dnevno imaju svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Članak 57.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, ugovorom o radu uredit će se način korištenja stanke. Vrijeme korištenja stanke određuje Poslodavac.

Dnevni odmor

Članak 58.

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

Tjedni odmor

Članak 59.

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

Radnik ima pravo koristiti tjedni odmor nedjeljom, odnosno u dan koji nedjelji prethodi odnosno iza nje slijedi, ako mu se zbog organizacije rada ne može omogućiti korištenje tjednog odmora nedjeljom.

Radnik koji zbog potrebe posla radi nedjeljom, kao dan tjednog odmora koristi neki drugi dan u tjednu uz suglasnost Poslodavca ili osobe koju on ovlasti.

Godišnji odmor

Članak 60.

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

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna, odnosno 20

radnih dana.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu pripadajućeg punog godišnjeg odmora za svakih navršениh mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka, nije stekao pravo na godišnji odmor, ako radni odnos prestaje prije završetka šestomjesečnog roka iz stavka 1. ovog članka .

Članak 61.

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, koje je utvrdio ovlaštени liječnik. Ništetan je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora. Izuzetno u slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor na koji je stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 62.

Raspored (plan korištenja godišnjeg odmora) utvrđuje Poslodavac najkasnije do 30. svibnja za tekuću godinu, uvažavajući potrebe organizacije rada i potrebe radnika. O rasporedu i trajanju godišnjeg odmora, radnika se u pravilu obavještava pisanim putem najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora. Naknada plaće u vrijeme godišnjeg odmora isplaćuje se kao da je radnik radio.

Više od jednog dana godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, uz obvezu da o tome pravovremeno odnosno tri dana prije njegovog korištenja obavijesti Poslodavca.

Članak 63.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti višekratno samo u sporazumu s Poslodavcem.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Članak 64.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Iznimno 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 ili posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja iduće godine.

Plaćeni i neplaćeni dopust

Članak 65.

Tijekom kalendarske godine, radnik ima pravo na oslobađanje obveze od rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe.

Radniku se može, na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ako to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca.

Slučajevi u kojima radnik ostvaruje pravo na plaćeni ili neplaćeni dopust utvrđeni su Pravilnikom o plaćama, pravima i obvezama radnika.

7. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 66.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, osim na njezin prijedlog za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Ako trudnica odnosno žena koja doji dijete radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje,

Poslodavac joj je dužan ponuditi sklapanje sporazuma kojim će se odrediti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a koji će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće uglavke ugovora o radu. Sporazum iz prethodnog stavka ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust uz naknadu plaće sukladno posebnom propisu, a istekom vremena iz stavka 3. ovoga članka prestaje i sporazum iz istog stavka, te se radnica vraća na poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Članak 67.

Za vrijeme trudnoće, korištenja 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, dopusta ili rada u skraćenim danom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava. Okolnosti iz stavka ovoga članka ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te ostala prava navedena u stavku 1. ovoga članka, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. Ugovor se može otkazati najkasnije 15 dana prije onoga dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad. Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Članak 68.

Nakon protoka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova.

Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Poslodavac je dužan radnika iz stavka 1. ovoga članka vratiti na poslove na kojima je prije radio u roku od mjesec dana od dana kada ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja tih prava. Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

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

Članak 69.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka

Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

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

Članak 70.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova,

Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Članak 71.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka dužan je to učiniti što je moguće

prije, a najkasnije tri dana od dana prestanka razloga koji gaje u tome onemogućavao.

Članak 72.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastavka invalidnosti,

Poslodavac je dužan uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za koje je on sposoban, koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Članak 73.

Poslodavac može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo ako Poslodavac dokaže daje poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

Članak 74.

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

Radnik koji je neopravdano odbio ponudene poslove iz članka 72. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

9. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA

Članak 75.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću. Plaća u smislu ovog Pravilnika je plaća u bruto iznosu, a sadržaj bruto plaće uređuje se posebnim propisima.

Plaća, naknade plaće i drugi materijalni primici radnika uređeni su Pravilnikom o plaćama i drugim materijalnim pravima i obvezama radnika.

10. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 76.

Radniku koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unaprjeđenja u svezi s djelatnošću Poslodavca, Poslodavac će posebnom odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, odnosno potrebnu opremu.

Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju Poslodavcu. Na izum kojega radnik ostvari izvan rada ili koji nema veze s radom, a u svezi je s djelatnošću Poslodavca, Poslodavac ima pravo prvokupa. Posebnim sporazumom utvrditi će se naknada za primijenjeno tehničko unapređenje koje je predložio radnik.

11. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 77.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i Poslodavca,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,

- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Članak 78.

Neovisno o razlogu prestanka ugovora o radu, Poslodavac je obavezan u roku osam 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 obavezan 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 obavezan radniku izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 79.

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

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

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

Sporazum potpisuju radnik i Poslodavac.

Otkaz ugovora o radu

Članak 80.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik. Otkaz ugovora o radu može biti: redoviti otkaz ugovora o radu, izvanredni otkaz ugovora o radu, otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora, redoviti otkaz poslodavca.

Članak 81.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok ako za to ima opravdani 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 uvjetovan otkaz), ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 82.

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

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

Ukoliko radniku prestane radni odnos zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga na njegovo mjesto ne smije se zaposliti novi radnik prije proteka roka od 6 mjeseci.

Članak 83.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga skrivljenim 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, te mu omogućiti da iznese svoju obranu osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Pisano upozorenje odlaže se u osobni dosje radnika. Ako radnik u roku od 12 mjeseci računajući od dana pisanog upozorenja ponovo krši obveze iz radnog odnosa, Poslodavac mu otkazuje ugovor o radu.

Ako radnik u roku od jedne godine računajući od dana izricanja upozorenja, ne prekrši obveze iz radnog odnosa, nastupa

zastara i smatra se da pisano upozorenje nije niti izrečeno.

Članak 84.

Ugovor o radu može se otkazati ukoliko radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Radnici u Društvu dužni su se pridržavati usmenih i pisanih uputa dobivenih od svojih rukovoditelja, ugovora o radu, akata društva te propisa republike Hrvatske.

Radnici su obvezni štiti imovinu i poslovne interese Društva, te su o svakom postupanju koje bi moglo ići na štetu imovine i interesa Društva, dužni obavijestiti neposredne rukovoditelje.

Članak 85.

Radnici su obvezni na radu pristojno i dolično se odnositi prema strankama, poslovnim partnerima, između sebe, te prema imovini i rukovoditeljima, kao i izbjegavati svako drugo ponašanje kojim se remeti rad ili poslovanje Društva, te nanosi šteta ugledu Društva, sukladno obvezama utvrđenih Kodeksom ponašanja, Ugovorom o radu.

Zabranjeno je svako izazivanje svađe, nereda, tučnjave, konzumiranje alkohola, otuđivanje proizvoda i imovine Društva, te bilo koje drugo nedolično ponašanje na radnom mjestu i u radno vrijeme.,

Redoviti otkaz radnika

Članak 86.

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

Stegovne mjere

Članak 87.

Sva postupanja radnika koja su suprotna odredbama ovog Pravilnika drugih internih akata Društva i drugih uputa i pozitivnih propisa, kažnjiva su i Poslodavac odnosno osoba koju ovlasti Poslodavac može nakon provedenog postupka i razmatranja svih okolnosti povrede radne obveze uz uvažavanje olakotnih i otegotnih okolnosti konkretnog slučaja izreći :

- usmeno upozorenje
- mjeru edukacije
- novčanu kaznu,
- pisano/upozorenje na obveze iz radnog odnosa uz ukazivanje
- mogućnosti otkaza za slučaj ponavljanja kršenja tih obveza,
- otkaz - uvjetovan skrivljenim ponašanjem (redoviti ili izvanredni)

Članak 88.

Smatra se da su ispunjeni uvjeti za izricanje jedne od stegovnih mjera iz članka 87. ovog Pravilnika ukoliko se u provedenom postupku utvrdi daje radnik svojim skrivljenim ponašanjem na radu i u vezi s radom kršio radne obveze preuzete Ugovorom o radu, Pravilnikom o radu, ostalim internim aktima, pozitivnim propisima i uputama nadređenih bilo usmenim ili pisanim.

Povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se osobito:

- neopravdano izostajanje s posla,
- često kašnjenje na posao, kašnjenje na radno mjesto u dolasku na rad ili u povratku s dnevnog odmora tijekom rada,
- neopravdano samovoljno napuštanje radnog mjesta,
- neopravdano zadržavanje izvan svog radnog mjesta, na porti, u garderobi, hodnicima i si.
- nepotrebno raznošenje materijala, alata i sirovina po halama,
- linijama, radnim prostorima i garderobama,
- nepridržavanje usmenih ili pisanih naloga rukovoditelja ili Uputa za rad,
- neopravdano odbijanje prekovremenog rada, neopravdano odbijanje edukacije, nesavjestan rad,
- neprijavlivanje radnika zatečenog u kršenju obveza na radu i u vezi s radom,

- neizvršavanje ili nemamo i nepravovremeno izvršavanje radnih zadataka, provociranje, omalovažavanje, spolno uznemiravanje, izazivanje svađe, tuče i si.
- nepridržavanje prihvaćenih sustava ISO, HACCP, IFS i dr. te utvrđenih pravila ponašanja,
- nepridržavanje propisanih mjera zaštite na radu npr. pušenje na mjestima gdje to nije dozvoljeno, rad bez propisane radne odjeće i obuće ili rad u zamazanoj radnoj odjeći, nekorištenje osobnih zaštitnih sredstava,
- nepridržavanje mjera higijensko sanitarne zaštite, posebno proizvodni radnici i radnici restorana kao npr. ne postupanje po uputama za pranje i dezinfekciju ruku, zatvaranja vrata sanitarnih prostorija, podrezivanja i lakiranja noktiju, održavanja radnog mjesta, uređaja i pribora za rad i dr.,
- učestalo činjenje povreda radnih obveza, unatoč izrečenim upozorenjima uz mogućnost otkaza ugovora o radu, nekorektno ili neposlovno ponašanje prema poslovnom partneru,
- nedolično ponašanje i nekorektan odnos prema nadređenim i drugim radnicima,
- konzumiranje alkohola ili dolaženje na posao pod utjecajem alkohola, droge ili drugih opojnih sredstava ili odbijanje provjere alkoholiziranosti, i u drugim slučajevima kršenja radnih obveza.

O kršenju obveza iz radnih odnosa, Poslodavca je obavezan pisano obavijestiti neposredni rukovoditelj radnika, podnošenjem prijave o povredi radne obveze.

Članak 89.

Stegovnu mjeru i to: usmeno upozorenje, edukaciju, novčanu kaznu u paušalnom iznosu i pisano upozorenje pred otkaz, Poslodavac odnosno osoba koju je on ovlastio izreći će u slučaju kada se ocijeni da je takova mjera primjerena težini povrede radne obveze i da će preventivno i odgojno djelovati na budući rad i ponašanje radnika.

Izvanredni otkaz

Članak 90.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog 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 obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 91.

Razlog za izvanredni otkaz od strane Poslodavca smatra se osobito teška povreda obveza iz radnog odnosa zbog koje uz uvažavanje okolnosti i interesa obiju stranaka nastavak radnog odnosa nije moguć.

Osobito teške povrede radne obveze kao opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu smatraju se:

- namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu,
- neprimjereno, nepoželjno, grubo i necivilizirano ponašanje prema rukovoditeljima, suradnicima, strankama i ostalim osobama s kojima radnik redovito u svom radu kontaktira,
- sukob radnika s drugim radnicima (izazivanje nereda, fizički sukob, verbalne prijetnje, uznemiravanje, spolno uznemiravanje, povreda dostojanstva radnika i si.)povreda propisa i nepoduzimanje mjera radi zaštite na radu ili zaštite okoline,
- zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, alkoholiziranost, konzumiranje alkohola za vrijeme rada, ili dolazak na rad u pijanom stanju ili uživanje drugih sredstava ovisnosti,
- odbijanje provjere zdravstvene sposobnosti ili alkoholiziranosti,
- odbijane odnosno protivljenje udaljenju s mjesta rada ili iz kruga poduzeća kada je zatečen da radi pod utjecajem alkohola ili drugim sredstvima ovisnosti,
- upravljanje službenim vozilom pod utjecajem alkohola,
- krađa, utaja ili pronevjera, na štetu Poslodavca,
- nanošenje štete nesavjesnim ili nemarnim radom,
- gubitak posebnog dopuštenja ili licence za obavljanje određenih poslova,
- sudjelovanje radnika u nezakonitom štrajku,
- uništenje sredstava ili imovine poslodavca,
- nezakonito raspolaganje sredstvima rada,

- rad na crno odnosno u "fušu"
- pogodovanje službenim informacijama i podacima (narudžbe poslova) za ugovaranje poslova za vlastitu ili tuđu korist(fuš)
- neopravdani izostanak s rada 5 ili više radnih dana
- zloupotreba položaja i prekoračenje danog ovlaštenja, i - odavanje poslovne, službene ili druge tajne,
- svaka druga radnja na radu ili u vezi s radom, koja ima obilježja kaznenog djela ili prekršaja, počinjena od radnika,
- i u drugim slučajevima osobito teškog kršenja radnih obveza na radu i u vezi s radom, zbog kojih nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 92.

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

U slučaju izvanrednog otkaza ugovora o radu ne poštiva se otkazni rok ugovoren ili propisan Zakonom. Ukoliko radnik izvanredno otkazuje ugovor o radu, dužan je to učiniti pisano.

Članak 93.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog skrivljenim 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.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 94.

Poslodavac može kada je to u interesu bolje organizacije rada i efikasnijeg poslovanja, te uslijed drugih opravdanih razloga (npr. novog ustroja Društva, smanjenja poslova najednom radnom mjestu i povećanja na drugom) otkazati dosadašnji ugovor o radu i istodobno ponuditi novi ugovor s izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Radniku koji ne prihvati takvu ponudu prestaje radni odnos.

Radnik koji 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 kojeg odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

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

Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 95.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost predviđena ugovorom. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

Članak 96.

Otkaz mora biti u pisanom obliku. Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 97.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu. Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljinog, 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, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vršenja dužnost građana u obrani te drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

Članak 98.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.
- Radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset i više godina, otkazni rok iz prethodnog stavka povećava se za dva tjedna ako je radnik u trenutku otkazivanja ugovora o radu navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.
- Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavku 1. i 2. ovog članka.

Članak 99.

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

Članak 100.

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 daje radio do isteka otkaznog roka.

Članak 101.

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

Otpremnina za otkaz ugovora o radu

Članak 102.

Radnik kojemu se otkazuje ugovor o radu, nakon dvije godine neprekidnoga rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnoga trajanja radnog odnosa s Poslodavcem.

Otpremnina se određuje i isplaćuje za:

- 2 do 5 godina staža kod Poslodavca, jedna prosječna plaća koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu,
- 6 do 10 godina staža kod poslodavca, dvije prosječne plaće koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu,
- 11 do 15 godina staža kod Poslodavca, tri prosječne plaće koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu,
- 16 do 20 godina staža kod Poslodavca, četiri prosječne plaće koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu,
- 21 do 25 godina staža kod Poslodavca, pet prosječnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora

- o radu,
- 26 i više godina staža kod Poslodavca, šest prosječnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Pod ostvarenom plaćom iz prethodnog stavka podrazumijeva se bruto plaća radnika.

Više od šest mjeseci staža u tijeku kalendarske godine kod isplate otpremnine računa se kao puna godina.

12. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 103.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava. Ako Poslodavac u roku 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

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

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

Članak 104.

Odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi Poslodavac ili osoba koju Poslodavac ovlasti pisanom punomoći.

Odluke iz st. 1. ovoga članka dostavljaju se radniku u radno vrijeme neposredno u poslovnim prostorima Poslodavca, uz potpis kojim radnik potvrđuje primitak odluke.

Ako radnik odbije primiti odluku ili ako se ne nalazi na radu, odluka se radniku dostavlja preporučenom poštanskom pošiljkom na posljednju kućnu adresu koju je radnik prijavio Poslodavcu.

Ako radnik odbije primiti odluku ili je posljednja adresa koju je prijavio Poslodavcu pogrešna, dostavljanje se vrši isticanjem na oglasnoj ploči Društva. Istekom roka od tri dana od dana isticanja odluke na oglasnoj ploči, dostava se smatra izvršenom, što na odluci potvrđuje ovlaštena osoba Poslodavca.

Članak 105.

Odluke Poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava. Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke.

13. MJERE KONTROLE

Članak 106.

Poslodavac može, kada to njegovi interesi zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno, utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostora radi sprečavanja otuđivanja imovine Poslodavca. Izbjegavanje kontrole može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

14. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika

Članak 107.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu dužan je štetu naknaditi. Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao. Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima. Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 108.

Postupak za naknadu štete pokreće Poslodavac na temelju prijave podnesene od rukovoditelja radnika koji je uzrokovao štetu.

Postojanje štete, okolnosti pod kojima je šteta nastala, njenu visinu i počinitelja utvrđuje u postupku naknade štete osoba koju imenuje Poslodavac.

Rješenje o naknadi štete donosi Poslodavac u kojem određuje rok za plaćanje. Ako u navedenom roku radnik ne naknadi štetu, pokrenut će se postupak za naknadu štete pred nadležnim sudom.

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

Procjena vrijednosti oštećenih stvari vrši se putem stručne osobe ili putem vještačenja.

Članak 109.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu do 10 posto radnikove bruto plaće, kada se visina štete ne može utvrditi u točnom iznosu ili bi utvrđivanje iznosa štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, a šteta je uzrokovana:

tučnjavom više radnika u vrijeme rada, zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena, neopravdanom izostankom s rada, zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad, nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka, prestankom rada prije isteka otkaznog roka i drugim slučajevima povreda radnih obveza.

Članak 110.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz čl.109. veća od utvrđenog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Članak 111.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 112.

Na zahtjev radnika, radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovinskog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljaj em.

Odgovornost Poslodavca

Članak 113.

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

Članak 114.

Pravo na naknadu štete iz članka 113. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za pet godina i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

Članak 115.

Potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala, dok da je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.

Članak 116.

Potraživanje naknade štete koju Poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćene naknade

15. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 117.

Odredbe ovog Pravilnika koje su u suprotnosti s prisilnom odredbom sada važećeg ili naknadno donošenog zakona ili drugog propisa koji obvezuje Društvo, ne utječu na valjanost ovog Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredba suprotnih zakonu, drugom propisu neposredno primijeniti odgovarajuća odredba Zakona, drugog propisa ugovora, kao i odredbe koje su povoljnije za radnika.

Članak 118.

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

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja.

PREDSJEDNIK SKUPŠTINE:


Robert Marinić, univ.bacc.ing.mech.

»DARKOM« d.o.o.
ZA KOMUNALNU DJELATNOST
DARUVAR 2

DARKOM
VODOOPSKRBA I ODVODNJA d.o.o. 2
DARUVAR, Josipa Kozarca 19

DIREKTOR DRUŠTVA:


Vlatko Čarapović, ing.građ.