

uspjeh i gospodarske prilike to dopuštaju.

Svojih ugovornih obveza sve dok ponasanje radnika ne šteći poslovanju i ugledu poslodavca i dok nije ovaj poslodavac, uz puno pozitivnije prava i dostojanstva svakog radnika, jameći mogućnost izvršavanja

g) stiti poslovne interese poslodavca .

f) usavršavati svoje znanje i radne vještine,

e) ekonomski, racionalno i dogovorno korištiti povjerenia mu sredstava rada,

d) pridržavati se i postupati u skladu s aktima poslodavca ,

c) pridržavati se pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke,

zastite okoliša,

skladi s naravi i vrtom posla, a osobito izvršavati načine nadređenih glede sigurnosti imovine, osoba i zakoni, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu, opisom posla i način neposredno nadređenih osoba sa

b) poslove radnog mješta obavlјati u skladu s pravilima struke, pažnjom dobrog gospodara u skladu sa

usmenim uputama ovlašteneh osoba Poslodavca, u skladu s naravi i vrtom posla,

a) u skladu sa ugovorom o radu preuzete zadace i poslove obavlјati savjesno i stručno prema pisanim i/ili

Svaki radnik je obavezan:

Clanak 3.

ordedbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

U slučaju kad ordedbe ugovora o radu upućuju na primjenu poseđimih ordedaba ovog Pravilnika, te

se za radnika najpovoljnije pravo,ako Zakonom o radu ili drugim propisima nije drugačije ordedeno.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumno sklopjenim između sindikata i poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje

Clanak 2.

poslodavca ili na drugom mjestu koje ordedi poslodavac.

Ordedbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike koji su skloplili ugovor o radu na ordedeno ili neodredeno vrijeme, s punim, skracenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavlјaju u prostoru

mješta u komunalnom poduzeću d.o.o. Knin.

Oрганизација рада подлиže се уредије Правилником онутарнијој организацији рада и систематизацији радних

poduzeća d.o.o. Knin, радио vrijeme i raspored radnog vremena, тражанje подизњег одмора i dopusta, place

ovim Pravilnikom uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika i poslodavca Komunalnog

Clanak 1.

I. TEMELJNE OGREDBE

PRAVILNIK O RADU

Knin, donosi

Na temelju članka 26. Stavak 1. Zakona o radu (NN 94/13) Uprava Komunalnog poduzeća d.o.o.

MB:3085252 | OIB: 33813961569

Kod Erste&Stiermarkische Bank d.d. Rijeka

Ziro račun: HR9324020061100696930

Prijelazni račun: HR8624020061500033349

E-mail: komunalno@komunalno-kulin.hr

Web: www.komunalno-kulin.hr

Tel: 022/660-049 Fax: 022/660-233

KOMUNALNO
PODZUCE d.o.o.
22 300, Knin
Trg Oluje 9



Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje će sklopjen, smatra se da će sklopjen na zakonom.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na nacin određen ugovorom ili na neodređeno vrijeme.

Clanak 9.

2. Ugovor o radu

podudara sa dospijecem place.

Na zahjev radnika ugovorom o radu uređit će se i ovoga poslodavca da iz place zaposlenika obustavlja i podmiruje povremene obveze zaposlenika prema trećim osobama, ako se njihovo dospijewe

Clanak 8.

zastitom na radu.

Prilikom stupanja na rad radnika se pobrige upoznaje s poslovima i radnim zadacima određene radnog mjeseca, uvjetima rada, neposrednim suradnjicima, pravima i ovazama iz radnog odnosa, te

Clanak 7.

ugovor raspolazi.

Ako radnik bez opravdane razloge ne počne raditi na dan određen ugovorom o radu, taj će se radnik je dužan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.

Clanak 6.

9.) trajanje redovitog radnog dana ili tjedna.

8.) osnovni plac, dodatna na placu, te razdobljima isplate primanja na koje radnik ima pravo; otkaznih rokova;

7.) okidanje rokovima koji ih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kad se takav odmor;

6.) trajanje plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, naciju određivanja toga

5.) okrešivanjem trajanja ugovora,

4.) danu početka s radom,

3.) nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava, ili kratak popis ili opis poslova; razlikujmo mjestima;

2.) mjestu rada, aako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, onda napomenu da se rad obavlja na strankama, te njihovom prebivalistu, odnosno sjedištu;

1.) stranki ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

Ugovor o radu sklapa se u pisanim obliku.

Clanak 5.

Ugovor o radu je sklopjen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora. Radi odnos zasniva se ugovorom o radu.

Clanak 4.

1. Zastivamje radnog odnosa

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Pravilnika.

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve podatke o propisane članakom 5. ovog

Članak 13.

radu na neodređeno vrijeme.

Ako Uprava u roku iz čl. 11. ovog Pravilnika ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisani potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o

Članak 12.

5. Oblik ugovora o radu

sklopoli ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

neodređeno vrijeme, te im omogući usavršavanje i obravnavanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopi ugovor o radu na zanjima i vještina, koji obavljaju iste ili slične poslove.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnjim poslodavci iste uvjetne rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim vrijeme osigurati iste uvjetne rade ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Članak 11.

4. Uvjeti rada radnika koji radi na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme

radu sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno ordedama zakona ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je ugovor o su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog dogadaja.

Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje temeljem unaprijeđenih utvrdenih objektivnih razloga koji članaka.

Prekid kraci od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

je to potrebno zlog zamjeće privremeno nenaznačenog radnika ili je zlog drugih objektivnih razloga temelju kojih se radi odnos s istim radnikom zasniva na neprekinitu razdoblje duže od 3 godine, osim ako poslodavac ne smije sklopliti jedan ili više uzasopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na ostalim slučajevima glede specifičnosti Poslodavca.

- privremenim posloviama na obavljanje kojih Poslodavac ima iznimnu potrebu,

- zamjeni privremenog nenaznačenog radnika,

- sezonskom poslu,

ili nastupanjem određenog dogadaja, i to u slučaju kada se radi o:

Ugovor o radu može se iznimno skloputi na određeno vrijeme, za zastavljene radnog odnosa čiji je prestanak unaprijeđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla prestanak unaprijeđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla

Članak 10.

3. Ugovor o radu na određeno vrijeme

prestane na neki drugi način određen Zakonom.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne neodređeno vrijeme.

Ako su zakonom, drugim propisom, zakonjivim ugovorom ili ovim pravilnikom poslodavca određeni posebni uvjeti za zasnovanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiće samo radnik koji udovoljava tim uvjetima.

Članak 21.

Za obavljanje određenih poslova može se predviđeti i dva stupnja obravaranja, odnosno stupnja savladavanjem određenog i dobrojenog programa obravaranja.

Pod stručnom spremom smatra se stupanj obravaranja steken školovanjem u obravaru ustanovi

Članak 20.

Posebni uvjeti koji radnički moraju ispunjavati za obavljanje poslednjih poslova određuju se Pravilnikom o nutrašnjoj organizaciji rada i sistematizaciji radnih mjeesta, odnosno drugim posebnim propisima koji uređuju pitanja sposobnosti za rad.

Članak 19.

- uvjerenje o nekaznjavajućem,
- godine života radnika;
- obavljanje posebnih dravstvenih i specijalističkih pregleda prije potpisivanja ugovora o radu,
- posebna dravstvena sposobnost radnika,
- radno iskuštovo,
- radična staza,
- stručna spremna,
- kao posebni uvjet mogu se odrediti:

Članak 18.

ako ti uvjeti nisu propisani zakonom ili drugim propisom.

Poslodavac samostalno utvrduje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i posebne uvjete koji radnički moraju ispunjavati za obavljanje poslednjih poslova, posebna znanja potreba za uspješno obavljanje posla, odnosno polozeni određeni ispit ili posjedovanje odgovarajućih ovlastenja za rad (svjedodžba) i/ili uvjerenja

Članak 17.

8. Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Poslodavac može sklopiće ugovor o radu s radnikom koji ispunjava opće uvjete propisane Zakonom i posebne uvjete propisane Pravilnikom o nutrašnjoj organizaciji rada i sistematizaciji radnih mjeesta u komunalnom poduzeću d.o.o. Knin, kao i drugim propisima.

Članak 16.

Osoba mala od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mala da od osamnaest godina koja počeda obvezno osnovno obravaranje, ne smije se zapošliti.

Članak 15.

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obveznu osiguranja prema posebnom propisu, osiguranje u roku od 8 dana od isteka roka za prijavu na obveznu osiguranja prema posebnom propisu.

Članak 14.

Troškove prethodnog liječničkog pregleda i testiranje snosi Poslodavac.

radi odnos.

Prije sklapanja ugovora o radu Poslodavac kandidata za zaposlenje može uputiti na test o ovinsnosti (droga, alkohol i slično). Pozitivan test je razlog da se ne sklopi ugovor o radu, odnosno da se ne zasnuje

liječnički pregled.

Prije sklapanja ugovora o radu Poslodavac može kandidata za zaposlenje uputiti na prethodni

Clanak 26.

nadzornom liječničkom pregledu predstavlja težu povredu obvezne iz radnog odnosa.

Troškove dravstvenog pregleda snosi Poslodavac. Neopravдано nedozivljajne radnike izvarenom

nadzornom liječničkom pregledu na koji ga uputi Poslodavac, radi utrdivanja dravstvene sposobnosti.

Za vrijeme trajanja radnog odnosa, radnik je obvezan odazvati se i pristupiti izvarenom

odnos, može raditi samo nakon prethodnog utrdivanja dravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova.

Praviliku, odnosno općim aktom kojim poslodavac utvrđuje posebne uvjete za primjenu radnika u radi

posebna dravstvena sposobnost uvjet je za obavljanje onih poslova na kojima radnik po posebnom

Clanak 25.

ovog Pravilika poslodavac može povjeriti stručnoj komisiji.

Provjeru znanja, sposobnosti i vještine za obavljanje određenih poslova zaposlenik iz članka 25.

Clanak 24.

propisom to predviđeno (razni oblici stručnih ispitova za posebne specifice poslove.)

Specijalnost i poseban stručni ispit za obavljanje poslova obvezan je kad je zakonom ili kategorije).

Pod posebnim znanjima i vještina smatraju se ona znanja i vještine koje su potrebna radi uspješnog i potpunog obavljanja poslova (znanje stranog jezika, poznavanje rada na racunalu i druge stručna znanja iz područja rada ili utrdivanja u raznim područjima, a vezano uz djelatnost Poslodavca, osposobljenost za rad na određenom stroju ili obvezno posjedovanje vozacke dozvole određene kategorije).

Clanak 23.

Pod radnim iskuštvom smatra se vrijeme koje je radnik proveo obavljajući određene poslove.

Kučići radnika, odnosno elektroničkoj bazi podataka osiguranika.

Pod radnim iskuštvom smatra se vrijeme koje je radnik proveo na radu, a koje se utvrđuje u radnoj

Clanak 22.

praktičnim radom na određenim poslovinama.

Pod sposobnoscu stecenom radom iz stavka 2. ovog članka smatra se znanje, vještine i druge radne sposobnosti koje je radnik bez odgovarajućeg stupnja obravaranja odnosno stupnja stručne supreme stekeao

strukcne supreme određene vrste zanimanja.

Pod sposobnoscu stecenom radom je za obavljanje određenih poslova zakonom ili drugim propisom određen stupanj poslova, osim ako je za obavljanje određenih poslova zakonom ili drugim propisom određen stupanj odnosno stupanj stručne supreme, ako je radnik radom osposobljen za obavljanje određenih ili sličnih neuma Pravilnikom o unutarnjim organizacijskim radama i sistematičkim radnim mjestima utvrđen stupanj odnosno stupanj stručna suprime spreme, ako je radnik radom osposobljen za obavljanje određenih ili sličnih supreme odnosno srednja stručna spreme ili zvanje VKV radnika sklopiti ugovor o radu i s radnikom koji poslodavac može za poslove za čije je obavljanje kao uvjet utvrden najviše četvrti stupanj stručne

- zanimanje,
- mjesto rada,
- prebivaliste i adresa,
- državljanstvo
- mjesto rođenja, općina i županija,
- dan, mjesec i godina rođenja,
- spol,
- jedinstveni matični broj građana i osobni identifikacijski broj,
- ime i prezime radnika,
- prikupljeni se i vode ovi podaci:

evidenčija iz oblasti rada u skladu s posebnim propisom.

Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi uređenja vodenja

Clanak 31.

odnosa u svrzi s radnim odnosom.

Osim podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa,

Clanak 30.

2. ZASTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Poslodavac će organizirati provedeći mjeru zaštite od pozara i pruzanjem prve pomoći, na radu, a može se koristiti i uslužama vanjskih službi ili osoba.

Poslodavac će imenovati jednog zaposlenika za obavljanje poslova zaštite i sprječavanje opasnosti

Clanak 29.

provodi druge propise ili od Poslodavca utvrđene mjeru.

Radnik je u provedbi mjeru zaštite i sigurnosti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te osobnu zaštitu opremu, omah obavijestiti Poslodavca o potrebljavanju redstva rada,

kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njezini postupci na poslu.

Svaki radnik obavezan je koristiti zaštita redstva i dogovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, nastanak nešreća, te provodi ostale propise mjeru zaštite na radu.

Poslodavac je obvezan radniku osigurati zaštita redstva i primjeni mjeru zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavijestiti radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava

radna te prilagođavati promjenama okolnosti.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu života, zdravlja i uobičajena okolnosti, urade, opremu, alate, mjesto rada i prisutu mjestu posezanom s radom, a osobito državati poslojenja, urade, opremu, alate, mjesto rada i prisutu mjestu

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu života, zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku

Clanak 28.

1. OBVEZE POSLODAVCA U ZASTITI ŽIVOTA, ZDRAVLJA I UBOČJEDRA RADNIKA

ugovor o radu otkaže izvanrednim okazom.

U slučaju da radnik ne postupi u skladu s obvezom iz stavka 1. ovog članka Poslodavac mu može ugrožavati život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti Upravu Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemoguće ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koji

prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti Upravu Poslodavca o bolesti ili

Clanak 27.

III. ZASTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

sljedećih kriterija i to:

Očena zadovoljenja probnog rada donosi se načasniće do isteka roka probnog rada na osnovi ocijeniti rad.

Rad radiča na probnom radu prati, nadzire i očenjuje nego ne posredni nadređeni, a poslodavac može, prema potrebi, uz neposredno nadređeno, odrediti i drugoga ili druge radičike koji će pratiti i

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu i može trajati najduže šest mjeseci.
Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Clanak 34.

1. Ugovaranje i trajanje probnog rada

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSobljavanje za rad
Radiči koji ne dostaže utvrđene podatke smose steme posljedice tog propusti.
Ugovorom.

Radiči su radi ostvarivanja prava i obvezu iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom obvezni poslodavcu pravodobno dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, podatke za obracun porезa iz dohotka i odredivamje osobnih obitaka, podatke o skolovanju i utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zastitu trudnice, roditelja i posvojitelja, kao i projene ovih podataka, propisane zakonom, posebnim propisom, ovim Pravilnikom ili kolektivnim ugovorom.

Clanak 33.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoji pravni ili stvarni razlozi moraju se brišati ili na drugi način ukloniti.
Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se održati ispraviti.
čuvati kao povjerljive.

Osobe iz st. 1. i 2. ovog članka moraju podatke koje saznaju u obavljanju svoje dužnosti trajno koriste i dostažuju li se trećim osobama podaci u skladu sa zakonom.
Uprava Društva će imenovati osobu koja je osim uče ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obradjuju, ih i dostažati trećim osobama u skladu sa zakonom.
Uprava Društva će posebno opunomoći osobu koja smije prikupljati podatke o radičima, koristići

Clanak 32.

prava iz dravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.
propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada, odnosno prikupljaju se i obradjuju i oni podaci o radičima i članovima njihovih obitelji čije je vodenje razlog prestanka radnog odnosa.
- datum prestanka radnog odnosa,
- datum zasnivanja radnog odnosa,
- zaposlenje kod druge poslodavca,
- je li radičik invalid rad ili umirovljenik,
- je li ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili na određeno vrijeme,
- radiči staz do zaposljenja kod ovog poslodavca,
- radio vrijeme radičika u satima,
- poslovni (radio mjesto) na kojima radičik radi,
- stručna spremna za obavljanje određenih poslova,
- stručno obrazovanje,
- školska sprava,

pripravnika staza, tražanje pripravnika staza, strčnu obliku na tim poslovima, nacin strčnog program iz stavka 2. ovog članka obuhvaca osnove koji pripravnik treba upoznati tijekom struka i radnih mjeста.

Pripravnistvo se obavlja po programu koji poslodavac donosi u skladu sa specifičnostima poslednjih drukčije određeno.

Osporobljavanje pripravnika (pripravnicki staz) traje najduže godinu dana, ako zakonom nije članak 38.

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

Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osporobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se pripravnika.

Osbu koja se prvi put zapostavlja u zanimanju za koje se skolovala, poslodavac može zaposliti kao članak 37.

3. Posam pripravnika, nacin osporobljavanja, tražanje pripravnickog staza i placa pripravnika

Prilikom promjene ili uvodenja novog načina ili organizacijske rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiť radniku osporobljavanje ili usavršavanje za rad.

Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, skolovati se, obrazovati, obrazovanje, osporobljavanje i usavršavanje.

Poslodavac je dužan omogućiť radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, skolovanje, članak 36.

2. Obrazovanja i osporobljavanja za rad

Ukoliko radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazat će mu se ugovor o radu. Ocenju o tome je li radnik zadovoljio na probnom radu donosi neopoređeni rukovoditelj. Ako posebnom odlukom poslodavca nije što drugo utvrđeno, probni rad prati i detaljnju opisu obavljanje poslova radnog mješta za koje se sklapa ugovor o radu.

Probni rad se utvrđuje kako bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebitne za članak 35.

probni rad.

Radniku koji je za isto radio mjesto imao sklopjen ugovora o radu na neodređeno vrijeme neće se ugovoriti koseg je odradio probni rad u slučaju sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme neće se ugovoriti skladu sa Zakonom.

- slučaju otkaza ugovora o radu radi nezadovoljavanja probnog rada, otkazati rok utvrđuje se u - drugim kriterijima koji se utvrđuju internim aktima poslodavca.
- provjeri praktičnog znanja za rad na siguran način i
- odnosi prema radnicima s kojima surađuje i neposrednom nadređenom,
- radnog adaptaciji,
- odnosi prema sredstvima rada,
- radnog disciplini,
- kvaliteti izvršenja povjerenih zadataka,
- odnosi prema radnim obavezama,

teđna, odnosno samo u neke dane u tijeku.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom

Clanak 42.

druge im poslodavcima.

Poslodavca o sklopljennim ugovorima o radu za nepuno radio vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno

priklom sklapanja ugovora o radu za nepuno radio vrijeme, radnik je dužna obavijestiti

radu ne zatjeva rad u punom radnom vremenu.

Rad u nepunom radnom vremenu ugovara se kada priroda i opseg poslova, odnosno organizacija

Clanak 41.

2. Nepuno radio vrijeme

petodnevnom radnom tijeku.

radnog vremena utvrđuje se Odlikom o raspoređa radnog vremena u Društvu, ali isključivo u

Za poslove koji se obavljaju u smjenskom radu, odnosno poslovi koji zatjevaju drugaciji raspored

Radno vrijeme raspoređuje je na 5 dana u tijeku, od ponedjeljka do petka.

Puno radio vrijeme radnika uključuje i stanku - pauzu za odmor iznosi 40 sati tijekom.

Clanak 40.

1. Puno radio vrijeme

V. RADNO VRIJEME

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

radi, placi i naknadni place te prestanku ugovora o radu.

Ako ovim ili drugim zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuje se ordenbe o radnim odnosima ovoga i drugih zakona, osim onih o sklapanju ugovora o pripravnici stazu.

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje radio iskustvo propisanu kao uvjet za rad na poslovima radnog mjeseta ordenog zanimanja.

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubrajaju se u pripravnici stazu (stručno osposobljavanje za rad).

Ako je stručni ispit ili radio iskustvo, zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za skolovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnovanja radiove odnosa obavljanje poslova radiove mjeseta ordenog zanimanja, poslodavac može osobu koju je zavarila drugim propisom.

Clanak 39.

4. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnovanja radiove odnosa

druge im propisom.

Nakon što završi pripravnici stazu pripravnik polazi stručni ispit, ako je to propisano zakonom ili

- pripravniku IV. stupanj stručne supreme (SSS) - 6 mjeseci

- pripravniku V. i VI. stupanj stručne supreme (VSS) - 9 mjeseci

- pripravniku VII. i VIII. stupanj stručne supreme (VSS) - 12 mjeseci

Priravnici stazu traje ovisno o stupnju stručne supreme, i to:

osposobljavanja, način polaganja stručnog ispita i sl.

Rad u smjena je organizacija rada kod Poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekintut ili neprekintut, uključujući izmjenu smjena.

Clanak 48.

7. Rad u smjena

Ujutro iduceg dana.

Nocni rad radnika koji, neovisno o njezovom trajanju, obavlja i vremenu od 22 sata uvecer i 6 sati

Clanak 47.

6. Nocni rad

Preraspodjeljeno radio vrijeme ne smatra se prekovremeni radom.
radna uklijucenih u preraspodjeljeno radio vrijeme, te takav plan preraspodjelje predhodno dostavlja inspektoru Poslodavac utvrdije plan preraspodjeljene radnog vremena s nazakom poslova i broja radnika biti duze od punog ili nepunog radnog vremena.
ili nepunog radnog vremena, na nacin da projekcija radio vrijeme tijekom trajanja preraspodjelje ne smije tijekom jedne kalendariske godine u jednom razdoblju traje duze, a drugom razdoblju traje karice od punog Akо priroda posla to zahtjeva, puno ili nepuno radio vrijeme moze se preraspodjeliti tako da Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Clanak 46.

5. Preraspodjela radnog vremena

Izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučajevima više sile.
dopunskom radu kod drugog poslodavca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisani životu, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik koji radi u Trudnica, roditelji s dejetom do tri godine života, samohrani roditelji s dejetom do šest godina Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Prekovremeni rad ne smije trajati duze od 10 sati tehdno, niti duze od 180 sati godišnje.
u slučaju više sile, izvanrednog povjecanja opsega rada ili u slučaju slučajevima pristike potrebe.
Radnik na pisani zahtjev poslodavca mora raditi duze od punog radnog vremena (prekovremeni rad)

Clanak 45.

4. Prekovremeni rad

vremenu.

Radnici koji rade u skracenom radnom vremenu ostvaruju sva prava kao da rade u punom radnom razmjeno stetom utjecaju na zdravje radnika.
zastite i sigurnosti na radu, nije moguce zastiti radnika od stetnih utjecaja, radio vrijeme se skracuje Na poslovima koji su posebnim propisima utvrdeni kao poslovi na kojima ni uz primjenu mješavina

Clanak 44.

3. Skraceno radio vrijeme

kako bi ga radnik koristi istovremeno u svakoj ustanovi.
ako radnik radi u nepunom vremenu u divje ili više poslodavaca prilikom donosnja odluke o godišnjem odmoru, obje odnosno sve ustanove dužne su usklađiti rješenja o koristenu godišnjeg odmora
Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i zaposlenici s punim radnim vremenom glede odnosa između dva uzaštopa rada dana, tijednog odmora, najkratčeg trajanja godišnjeg
Clanak 43.

12 sat neprerično.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor na najmanje

Clanak 53.

2. Dnevni odmor

place, o čemu odlučuje radnik.

toliko kracce, ili mu to vrijeme preraspoloži, te omogućiti mu da ga koristi kao slobodne dane uz naknadu

Ako priroda posla ne omoguće stanju, uprava država mora radniku omogućiti da radi dnevno
prije završetka radnog vremena.

Stanje se ne može odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata
odlikom poslodavca.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanju) u
trajanju od 30 minuta i to se vrijeme ubrza u radio vrijeme, a koristi se prema rasporedu koji se oredi

Clanak 52.

1. Stanka

VI. ODMOR I DOPUSTI

rukovoditelja, uz evidenciju radnog vremena.

Napustanje radnog prostora za vrijeme radnog vremena dopušteno je uz dozvolu neposrednog
radnog vremena i/ili povremenim kontrolama.

odlaska s posla obavlja se posmocu kontrolnih uređaja, odnosno putem upisivanja u evidenciju koristene
prijezavije radnika utvrdenog rasporeda radnog vremena glede dolaska na posao, prisutnosti na radu i

O početku i završetku rada svakog radnika vodi se evidencija i kontrola koristena radnog vremena.
radi.

Radnik na radnime mjestu s radom treba započeti i završiti prema propisanom početku i završetku
radna.

Clanak 51.

9. Koristene radnog vremena

osim u slučaju uvođenja prekovremene rade.

O rasporedu i promjeni radnog vremena poslodavac će obavijestiti radnika tjeđan dan naprijed,
izmijeniti odlikom poslodavca z bog uvođenja prekovremene rade ili preraspoložile radnog vremena.

Raspored i trajanje radnog vremena utvrđeno prema rasporedu dnevnog odnosno tijednog
poslovnog utvrdi se plismenom Odlikom poslodavca.

Početak i završetak dnevnog i tijednog radnog vremena i raspored radnog vremena na oredenim
radnik u novoj organizaciji.

Clanak 50.

radnog vremena, a na nacin kako se utvrdije Odlikom o rasporedu radnog vremena u Držtvi.

Radnički rad je na poslovima organizacija vodoopskrbno i sustava odvodnje, te z bog naravi i
potreba organizacije ovog poslovnog procesa mogu imati drugačiji raspored dnevnog odnosno tijednog

Dnevno radno vrijeme je u pravilu jednokratno.

Clanak 49.

8. Raspored radnog vremena

tako da radnik u novoj organizaciji rasporedi učasnicu načinje tjeđan.

Ako je rad organiziran u smjenu koje uključuju i novi rad, mora se osigurati izmjena smjena

mjesecu na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u razlicitim smjenama.

Sjmenski radnik je radnik koji, ako je rad organiziran u smjenu, tijekom jednog tijeda ili jednog

navedenim kriterijima.
Ukupno trajanje godisnje odmora ne moze iznositi više od 30 dana, bez obzira na zbroj dana po odmor.

Navršene godine stazu utvrdju se na dan 31. prosinca kalendariske godine za koju radnik koristi godisnji radni kujizici radnika, odnosno temeljem elektroničkog zapisa podataka o radniku koji vodi HMO. Pod radnim statom smatra se vrijeme koje je radnik proveo u radnom odnosu, a koji se utvrdjuje u

- b) prema ujedina rada u skladnu postotku uvećanju place s osnova ujetra rada:
- | | |
|---------------------|--------|
| - za rad u smjenama | 2 dana |
| - do 10 % | 2 dana |

- a) prema dužini radnog staza:
- | | |
|----------------------|---------|
| - preko 20 godina | 10 dana |
| - od 15 do 20 godina | 8 dana |
| - od 10 do 15 godina | 6 dana |
| - od 5 do 10 godina | 4 dana |
| - od 1 do 5 godina | 2 dana |

uracunavaju u godisnji odmor radnika po osnovi sljedećih kriterija:
Na najmanje utvrđeni godisnji odmor iz prethodnog članka dodaje se se broj radnih dana koji se ovim Pravilnikom.

Trajanje godisnje odmora duže od najkratčeg propisanog člankom 55. ovog Pravilnika određuje se

Članak 57.

Zakonom i razdoblje prireme neusporenosti za rad.

U dane godisnje odmora ne uracunavaju se dani tijednog odmora, blagdan i neradni dani određeni

Članak 56.

tjedna.

Malodobnik ima pravo na svaku kalendarSKU godinu na godisnji odmor u trajanju od najmanje pet do osam dana tijekom kojih godisnje potrebe posla ne mogu koristiti na radu.

Radnik koji je prvi put zasnovao radij odnos ili koji ima prekid rada između dva rada odnosa duži od 4 tjedna.

Radnik ima za svaku kalendarSKU godinu pravo na placeni godisnji odmor u trajanju od najmanje

Članak 55.

4. Godisnji odmor

koristi naknadno prema Odluci poslodavca.

Ako se tijekom radi potrebe posla ne mogu koristiti na nacin iz stavka 3. ovog članka, mogu se odmora tijekom sljedećeg tjedna.

Ako radnik radi na dane tijekom radi potrebe posla ne mogu koristiti na nacin iz stavka 3. ovog članka, mogu se

.

Članak 54.

3. Tjedni odmor

- sudjelovanja na simboličnim susretima,
 - nastupanja na kulturnim i sportskim priredbama 1 radni dan stanovanja
 - teške bolести dijeteta ili roditelja izvan mjeseca 2 radna dana
 - smrti braća ili sestre ili njihovih supružnika , dijeda ili bake te roditelja supružnika (očuh ili maceha) 2 radna dana
 - radnik živi u izvanrednoj zasjednici 2 radna dana
 - posvojenika, posvojitelja i unuka, te osobe s kojom radnik živi u izvanrednoj zasjednici 2 radna dana
 - smrti supružnika, dijeteta, roditelja 5 radnih dana
 - rođenja dijeteta 5 radnih dana
 - sklapanje braka 5 radnih dana
- ukupno 7 radnih dana za vazeće osobne potrebe, i to:

Tijekom jedne kalendarske godine radnik ima pravo na placeni dopust uz naknadu place do

Clanak 62.

5. Placeni dopust

Radnik koji odlazi u mirovinu preje 1. srpnja imma pravo na puni godišnji odmor za tu godinu.

Clanak 61.

Na temelju plana i rasporeda koristene godišnjeg odmora najkasnije 15 dana preje početka negevra koristene.

Clanak 60.

Radnik imma pravo koristiti jedan dan godišnjeg odmora po vlastitoj želji uz obvezu da o tome obavijesti nadredenu osobu dva dana ranije.

Radnik imma pravo koristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja iduće godine. Radnik imao je pravo iskoristiti po dopustu, te dopust radi skrbi i nege dijeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik prekinut ili nije koristen u kalendarskoj godini u kojoj je stecen, zbog bolести ili koristene prava na rodiljini, iznimno od rednog stavnika 3. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je poslodavac mu je dužan to osigurati.

Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora koristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće godine, a neprekidno mora koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, aako radnik koristi godišnji odmor u djelovima, prvi dio je u trajanju od najmanje dva tjedna

Clanak 59.

kadrorskih i pravnih poslova.

O duljici rasporeda godišnjeg odmora, Uprava država će se savjetovati sa Voditeljem službe općih, ako to organizacija rada omoguće voditi računa.

U obavijest moći predložiti i vrjeme koje žele koristiti u godišnji odmor, o čemu će poslodavac koriste u dva dijela, obvezni su o tome obavijestiti poslodavca.

Do 31. ožujka tekuce godine zaposljenici koji se žele koristiti svojim pravom da godišnji odmor kad to organizacija dopušta, odobravati godišnji odmor na posebnim zahtjev radnika.

Godišnji odmor koji će se obaviti najkasnije do 31. svibnja tekuce godine. Do toga roka poslodavac će poslodavac će vrjeme koristena godišnji odmor za sve radnike utvrđiti planom koristene

Clanak 58.

za jedno s placom, odnosno umjesto nje, u rokovima isplate place.

Za vrijeme opravдане спrijecenosti za rad radičima pravo na naknadu place, koja se isplaćuje 20. u mjesecu za prethodni mjesec.

Za vrijeme rada kod poslodavca radičikima pravo na placu koja se isplaćuje u novcu naškasanju do

Clanak 67.

1. Određivanje place

VII. PLACE, NAKNADA PLACE I OSTALA MATERIJALNA PRAVA

odnosom miruju ako zakonom nije drukčije određeno.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obvezne radičike iz radnog odnosa ili u svezi s radnim potrebe ako to dopusta priroda posla.

Poslodavac može radičiku na njegovo zahtjev odobriti neplaćeni dopust za njegove vanje posebne

Clanak 66.

6. Neplaćeni dopust

Pravilnika.

za dane koji je bio na bolovanju, osim ako se radi o placenom dopustu za školovanje iz Clanka 63. i 64. ovog rada zbog privremene nespособnosti za rad (bolovanje), radičik ne može ostvariti pravo na placeni dopust ako okolnosti za koji radičik ima pravo na placenih dopust nastupi u vrijeme odstupnosti radičika s pravo na placenih dopust.

Radičik ima pravo koristiti placenih dopust istaknuto u vrijeme nastupa okolnosti na temelju kojih ima

Clanak 65.

ovog clanka, ima pravo na još 5 radičih dana placenog dopusta.

Radičik iz st. 1. ovog clanca za pripremanje i polaganje zavaršnog ispita, osim placenog dopusta iz st. 1. dopust do 15 radičih dana u jednoj kaledarskoj godini za pripremanje i polaganje ispita.

Radičik koji je upcen na školovanje, stručno sposobljavanje ili usavršavanje ima pravo na placenih

Clanak 64.

kaledarskoj godini placenih dopust do 10 radičih dana godišnje.

je vezano za obavljanje poslova radiča odnosno djelatnosti, radičiku će se odobriti u jednoj

Za vrijeme općeg ili stručnog školovanja, sposobljavanja ili usavršavanja za vlastite potrebe, ako

Clanak 63.

dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi u s radnim odnosom, razdoblja placenog zahtjeva radičika.

Odluku o placenom dopustu donosi poslodavac temeljem pisane, obrazložene i dokumentirane dan darivanja krvi.

Radičik po osnovi darivanja krvi, ostavaruje pravo na jedan placenit slobođan dan, koji koristi na neovisno o broju dana koji je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Radičik ima pravo na placenih dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog clanca,

aktinosti i dr.

1 radič dan.

- dobrovoljni daratelji krvi za svaku darivanje

seminarima, obrazovanju za sindikalte

Uvjete rada na posjedom radnom mjestu su uvjeti koji su u pravilu prisutni tijekom cijelog radnog vremena, kojičiće određuje tehnički proces i njemu odgovarajuća organizacija rada, odnosno koji su uobičajeni za to radno mjesto.

Radnici, raspoređeni na poslove s posebnim uvjetima rada utvrduje se dodatak na uvjete rada u iznosu 10% osnovne plaće.

Clanak 72.

b.1.) Dodatak na uvjete rada

b.) Dodaci na plaću

Radnik koji, poređ poslova i zadaća radnog mjeseta na koji će raspoređen, obavlja po nalogu koeficijentu radnog mjeseta čije poslove obavlja, a razmjerne obimu i vremenu obavljanja takvih poslova.

naredenog poslove i zadace odstupne radnika dulje od 30 dana, ima pravo na povećanje plaće po naredenog poslova i zadaca radnog mjeseta su u pravilu prisutni tijekom cijelog radnog vremena, koji će raspoređeni, obavlja po nalogu

Clanak 71.

- ostale psihološke osobine potrebne za rad na određenom radnom mjestu,
- zatjevani stupanj kreativnosti i inicitivnosti,
- specifične potrebne vještine radnika,
- specijalistička znanja,
- potrebno radno iskuštvo,
- stupanj vlastenja i odgovornosti radnog mjeseta,
- znaci radnog mjeseta u poslovanju,

Složenost poslova radnog mjeseta u smislu određbi ovog Pravilnika sadrži:

Kojem su poslovi i radići zadataći naštehnostavni.

Pravilnika, a predstavljaju relativnu vrijednost određenog radnog mjeseta u odnosu na radno mjesto na poslova od 1,00-3,50.

Rada mjeseta raspoređena su u 8 grupa složenosti poslova, u rasponu koeficijentata složenosti

Clanak 70.

poslove složenosti radnog mjeseta koeficijenta 1,00 utvrđuje se u iznosu 3.350,00 kn.

Visina osnovice utvrđuje se za mjesecni fond sati na temelju 40-satnog radnog tjedna. Osnovica za radnik radi, predstavljaju umnožak osnovice i koeficijentata složenosti poslova za to radno mjesto.

Osnovna plaća za puno radno vrijeme i uobičajeni radić učinak na poslovima i zadaćima na kojima

Clanak 69.

a.) Osnovna plaća

- rezultatu, a sastoji se od :
- osnovne plaće radnog mjeseta na kojem radnik radi,
- dodatka na plaću,
- stimulativnog dijela plaće.

Clanak 68.

Plaću za izvršeni rad poslodavac je dužan isplatiti radniku neovisno o ostvarenom poslovnom

2. Plaća za izvršeni rad

- ostvareni opseg i kvaliteta izvršenih poslova,

- zaloganje na radu,

Osnove za isplatu stimulativnog dijela place su:

ocjeni Uprava-direktor, za svaku obracunsko razdoblje.

obrazloženi pisani prijedlog osobe koja ne posreduo rukovodi i nadgleda radnika, a do 10% prema osoboj
Ocjenu i mogućnosti isplate stimulativnog dijela utvrđuje Uprava-direktor, od toga do 10% na

radu (stimulativni dio place) do iznosa od 20% ujegove osnovne place.

Kad radnik posebne i radne zadatke radi obavija u opseg i kvaliteti koja
premašuje običajne rezultate, Uprava-direktor će mu za taj period isplatiti dodatak za uspješnost na

Clanak 76.

c) Stimulativni dio place

evidencije staza sigurnija za svaku pojedinicu radnika do dana početka rada.

Usljedivane place po osnovu minulog rada vrši se automatskom obradom podataka u sustavu
osiguranje.

Postotak povrćanja place za svaku radnika utvrđuje se na osnovu podataka iz radne knjižice
radnika, odnosno elektroničkom zapisu podataka o radniku koji je vodilj Hrvatski zavod za mirorinski

staza (minuli rad), za svaku navršenu godinu radnog staza za 0,5%, ali ne više od 20%.

Osnovna place radnika utvrđena u Tarifom prilogu ovog Pravilnika uvećava se, po osnovu radnog

Clanak 75.

b.3.) Dodatak na osnovu minulog rada

pasivnog dežurstva.

Ukoliko se rad radnika obavlja uz istodobno prisustvo više ujetra, dodaci se kumuliraju, izuzev

Clanak 74.

Vrijeme provedeno na intervencijskoj radnici u toku pasivnog dežurstva trećira se kao

pasivnog dežurstva izvršiti isplata u skladu sa posebnom Odlikom direktora.

Radniku će se za pripravost kod kuće (pasivno dežurstvo) u tekućem mjesecu za svaki sat
prekovermeni rad. Prekovermeni rad isključuje obracun sati pasivnog dežurstva.

rad u dane blagdane	50	%
rad u subotom	10	%
radu nedjeljom	25	%
prekovermenom radu	50	%
nocnom radu	25	%

place prema efektivnim satima provedenim u:

danu blagdalu ili neradne dane propisane zakonom, u nocnom radu, subotom, nedjeljom, prekovermeno ili
u drugoj smjeni kada se radi o izmjenjrenom rasporedu rada, ima pravo na sljedeće povrćane osnove
u drugej smjeni kada se radi o izmjenjrenom rasporedu rada, imo pravo na sljedeće povrćane osnove
u slučaju kada radnik zbog raspoloženog vremena, potrebe posla ili drugeg razloga, radi u

Clanak 73.

b.2.) Dodaci za rad u neradne dane, prekovermeni rad i rad noći

na temperaturi ispod -5°C i iznad +35°C, utvrđuje se dodatak od 5% osnovne place.

U slučaju kada zbog potrebe posla radnik mora raditi u otežanim uvjetima rada, što se smatra rad

Plaća ili naknada place radijka može se prisilno ustegnuti skladno posebnom zakonu.

Clanak 81.

5. Zastita place pri prisilnom ustegnuci

radijku dostaviti obracun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi obracunati.

Poslodavac je dužan, nakasniče 15 dana od dana isplate place, naknade place ili otpremnine,

Clanak 80.

4. Isprave o placi, naknadi place i otpremnini

i uveća rada, ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Prispada naknada place u visini od 90% ujegove osnovne place uvećane za dodatak na osnovu minulog rada prijeći u sljedeći osnutrosti s posla zbog privremene neposobnosti za rad zbog bolesti do 42 dana radijku

Clanak 79.

- i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

- zbor sportskih aktivnosti,

- zbor kulturnih i humanitarnih aktivnosti,

- zbor obrazovanja za sindikatne aktivnosti,

- zbor obrazovanja, prekvalifikacije ili stručnog osposobljavanja,

- zbor obnasanja funkcijske predstavnika radijka u organizma upravljanja,

- zbor obnasanja dužnosti sindikatne povjerenika,

- zastoj u poslu do kojeg je doslo bez krivnje radijka,

- bolovanja zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti,

- državni blagdani i neradijih dana određenih zakonom,

- placenog dopusta,

- godišnjeg odmora,

Radnikima pravo na naknadu place u visini place kao da je radio i to:

ovim Pravilnikom.

Naknada place radijku ostvaruje za vrijeme u kojem ne radi u sljedevima određenim zakonom i

Clanak 78.

3. Naknada place

direktora, za svaku obracunsku razdoblje.

Prijedlog osobe koja neposredno rukovodi i nadgleda radijka, a do 5% prema osoboj projektu Uprave-

Očemu za usmjere od place utvrđuje Uprava-direktor, od toga do 5% na obrazloženi pisani

direktorima prava uskratići mu 10% iznosa ujegove osnovne place.

Kad radijek, na radnom mjestu koji obavlja, ne ispunjava običajene poslovne rezultate, Uprava-

Clanak 77.

- kreativnost u radu,

- unapređenje organizacija rada,

- doprinos radijka racionalnosti i učinkovitosti poslovanja,

- odosa prema drugim radijcima, suradijcima, strankama i poslovnim partnerima,

- odosa prema sredstvima rada, poslovnoj dokumentaciji i slicno,

- neposrednog rukovoditelja,

- izvršenje poslova i radijih zadataka u propisanim rokovima, odnosno rokovima određenim od strane

Visina iznosa poklon bona utvrđuje se Odlikom poslodavaca u skladu sa finansijskim mogućnostima.
Poslodavac može povodom dana Svetog Nikole - Dana zaštite pomoraca, isplatiće radnika do 15 godina starosti poklon bon.

Clanak 87.

c) Prigodni darovi đeci radnika

nagradu.
Jubilaru nagrada isplaćuje se sljedeće mjeseca nakon što radnik ostvari pravo na jubilarnu Pod ukupnim radnim stazom smatra se i rad kod privnih preduzinka Poslodavca.
do maksimalne vrednosti kao neopravde Pravilnikom o porezu na dohodak.
Broj godina za stjecanje prava na nagradu iz stvaka I. ovog članka kao i visina nagrade utvrđuju se Poslodavca.
Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu nakon ordelenog broja godina ukupnog rada na stazu kod iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.
Otpremnina je Poslodavac dužan isplatići radniku s poslednjom placom.

Clanak 86.

b) Jubilарне nagrade

Pričkom odaska u mirovinu radniku se isplaćuje otpremnina čija se visina utvrđuje u neopravdijom
članak 85.

a) Otpremnina pri odasku u mirovinu

7. Druge isplate radnicima
Radniku se jednom godišnje može dati dar u naravi u visini maksimalno neopravdive iznosa, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.
Radničima prispada pravo na isplatu prigodne godišnje nagrade za božićne blagdane (božićnice), u skladu s finansijskim mogućnostima Poslodavca, u visini do maksimalno neopravdive iznosa, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Clanak 84.

c.) Dar u naravi

Pravo na isplatu regresu za godišnji odmor ima radnik koji ostvari pravo na puni godišnji odmor.
Rgres se isplaćuje jednokratno najviše jednom godišnje najkasnije do kraja listopada tekuće iznosa, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.
Poslodavac će radniku isplatići jednokratni dodatak na placu radi podmirenja troškova godišnjeg odmora, u skladu s finansijskim mogućnostima Poslodavca, u neto iznusu do maksimalno neopravdive

Clanak 83.

b.) Božićnica

a.) Rgres za godišnji odmor
6. Jednokratni dodaci na placu
Poslodavac će radniku isplatići jednokratni dodatak na placu radi podmirenja troškova godišnjeg odmora.
Rgres se isplaćuje jednokratno najviše jednom godišnje najkasnije do kraja listopada tekuće iznosa, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.
Pravo na isplatu regresu za godišnji odmor ima radnik koji ostvari pravo na puni godišnji odmor.
Rgres se isplaćuje jednokratno najviše jednom godišnje najkasnije do kraja listopada tekuće iznosa, a sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Clanak 82.

a.) Rgres za godišnji odmor

utvrđene kao neoperativne Pravilnikom o porezu na dohodak.

Visina terenskog dohotka utvrđuje se Odlikom koji donosi Uprava Društva do maksimale visine

mjesta udaljenje najmanje 30 kilometara, Poslodavac će mu isplatiti terenski dohodak.

Izvan sjedišta Poslodavca ili sjedišta izdvojene poslovne jedinice Poslodavca, pri čemu je mjesto rada od tih

Kada radnik boravi izvan mjeseta svojega prebivalista ili običajeno boravista obavljajući poslove

Clanak 93.

g) Terenski dohodak

Pravila o porezu na dohodak.

Prijeđenom kilometru na naknadu troškova u visini neoperativog iznosa naknade predviđene u tu svrhu

Radnik koji je odobren korištenje privatnog automobila u službenе svrhe, ima pravo po svakom

Uprava Društva, odnosno osoba koji Uprava za to ovlašti.

Pravo na korištenje privatnog automobila u službenе svrhe ima radnik koji je to iznimno odobri

Clanak 92.

d) Korištenje privatnog automobila u službenе svrhe

Slučaju kad službeno putovanje traje duže od 24 sata.

Dnevnicе, također, radniku se priznaje pola dnevnicе za ostatak vremena duži od 8, ali ne duži od 12 sati, u

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

vremena duži od 12 sati. Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicа i u slučaju kad službeno putovanje traje

Radniku se priznaje cijela dnevnicа za svaku 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak

na dohodak.

Visina ostvarivanja dnevnicе ne može biti veća od neoperativog iznosa Pravila o porezu

Clanak 91.

Službenog putovanja.

Radnik je dužan u roku 3 dana od povratka sa službenog puta ispostaviti obraćun troškova

porezu na dohodak.

Dnevnicа iz stavka 1. ovog članka ne može biti veća od neoperativog iznosa Pravila o

običajeno boravistе) imao pravo na dnevnicu, naknadu prjevoznih troškova i naknadu troškova noćenja.

udaljenou od mjeseta u kojem je njezino običajeno mjesto rada (osim u mjesetu u kojem imao prebivaliste ili

radnik koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeni put u mjesetu koji je najmanje 30 km

Clanak 90.

e) Dnevnicе i troškovi službenih putovanja

Visina i kriteriji za dobivanje potporе utvrđuju se Odlikom koji donosi Uprava Društva.

Razdoblje bolovanja duže od 90 dana ne mora se odnositi na jednu kalendarsku godinu.

Zbrog neprekidnog bolovanja duže od 90 dana radniku se može dati novčana potpora.

Clanak 89.

Kao neoperativne Pravilnikom o porezu na dohodak.

Visine potporе utvrđuju se Odlikom koji donosi Uprava Društva do maksimale visine utvrđene

odnosno radniku.

Radnika ako žive u zajedničkom kućanstvu), Poslodavac može dati pomoc (potporu) njezinoj obitelji,

U slučaju smrti radnika, odnosno članova žive obitelji radnika (suprug, supruga, dječete i roditelji).

Clanak 88.

d) Izvarene pomoći

Radi osiguranja takvih poslova poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnosti radnika, prethodno radio.

Koje je on radio sposoban koji, što je više moguće, moraju dogovorati poslovi na kojima je radnik misijenje tog tijela, ponudit radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje poslova za opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nizak i radni sposobnost, smanjene radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna Ako ovlasteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji smanjene radne sposobnosti uz preostalu potrebe posla i organizacija rada.

Za vrijeme trajanja ugovora o radu Poslodavac može radniku ponuditi ugovor o radu za bilo koje druge radio mjesto koji dogovara uslovni stručni spremi i radnim kvalifikacijama, ako to zahtijevašu

Clanak 98.

4. Pravo zaposlenja na drugim posloviima

Radnik je dužan o prestanku privremene nesposobnosti za rad odmah obavijestiti neposrednog rukovoditelja i kao dokaz o tome dostaviti mu Izvješće o bolovanju, u protivnom čini težu povredu obvezu izradnog odosa.

Nakonje u roku od 3 dana dužan je dostaviti izjedničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i naznak je uveza obavljanom trajanju.

Clanak 97.

3. Obveza obavljanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Radnik je moguće prije obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a nakonje uveza sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih dogovarajućih poslova, koji moraju što je više moguće je prethodno radio, ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponudititi tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima profesionalne bolesti, a za kojeg nakanon lječenja, odnosno oporavka, ovlasteni lječnik, odnosno ovlasteno Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalnom boleštinom.

Clanak 96.

2. Pravo povratka na prethodne ili dogovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio nesposoban za rad

privremene nesposobnosti za rad zbog lječenja ili oporavka.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, te je privremeno nesposoban za rad zbog lječenja ili oporavka, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju

Clanak 95.

1. Zabranu otkazivanja ako je privremena nesposobnost prouzročena ozljedom na radu ili profesionalnom boleštinom.

profesionalnom boleštinom.

24 sati, prema polici koji sklapa Poslodavac sa osiguravajućim društvom.

Radnici su kolektivno osigurani od poslijedica nesrećnog slučaja za vrijeme obavljanja rada tijekom terenski dodatak iz prethodnog stavlja u manji se za troškove smještaja ili prehrane.

Clanak 94.

Ukoliko Poslodavac na svoj trošak osigura radniku smještaj ili platit troškove prehrane na terenu, terenski dodatak i dnevnička medusobno se isključuju.

8. Osiguranje

Terenski dodatak i dnevnička medusobno se isključuju.

izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjerne da radniku iz stavka 1. ovoga članka
osigura dogovaračić poslove.

Radnik koji je pretpio ozljeđu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri
strukcijom osposobljavanju i školovanju koji organizira Poslodavac.

Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća otkazati radniku kod kojeg je
zbg ozljeđe na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu
sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazati
radniku osobu s invaliditetom.

Radničko vijeće će dati Poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako Poslodavac dokaze da
je poduzeo sve što je u njegovoj mogućnosti da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura dogovaračić poslove,
ako Radničko vijeće uskraći suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može
odgovarajući ugovor im spomenuti, u skladu s načinom i mjestenjem ovlaštenje osobe, odnosno tijela.

Radnik koji je pretpio ozljeđu na radu, odnosno koji je oborio od profesionalne bolesti, a kojemu
nakon završene liječenja, oporavka i rehabilitacijske poslodavac ne može osigurati
iznosu akademskog poslove iz djeletnosti koji obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

Radnik ne smije bez posebnog, izričitog i pisano odobrenja Poslodavca, za svu ili tudi račun,
sklapati poslove iz djeletnosti koji obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

Ako radnik posupi protivno zakonom iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može od radnika tražiti
odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvoga posla ili da na njega preneše potraživanje zarade
naknadu pretpljene steće ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun,

ako Poslodavac može odobrenje iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku 3 mjeseca od dana kada je Poslodavac
iz takvog posla.

Pravo Poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku 3 mjeseca od dana kada je Poslodavac
sažao za sklapanje posla, a svakako nakon 5 godina od sklapanja posla.

Poslodavac može odobrenje iz stavka 1. ovoga članka oprobavati, postupići pritom propisani ili
ugovorenim rok za otkaz ugovora o radu.

Krijenje oredaba ovoga članka od strane radnika predstavlja osobito tešku povredu obvezu iz
radnog odnosa koja je razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Članak 101.

1. Zakonska zabrana natjecanja

IX. ZAKONSKA ZABRANA RADNIKA S POSLODAVCEM

Radnik koji je neoparvano obrio ponude poslove iz članka 96. ovog Pravilnika nema pravo na
Zakonom.

Radnik koji je neoparvano obrio ponude poslove iz članka 96. ovog Pravilnika nema pravo na
iznosu da mu imće priпадao, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremnинu propisanu
dogovaračić poslove iz čl. 96. Pravilnika, ima pravo na otpremnинu našimanjem u vostrukom iznosu od
nakon završene liječenja, oporavka i rehabilitacijske poslodavac ne može osigurati
Radnik koji je pretpio ozljeđu na radu, odnosno koji je oborio od profesionalne bolesti, a kojemu
iznosu ako dokaze da je radnik obrio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji
je poduzeo sve što je u njegovoj mogućnosti da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura dogovaračić poslove,
ako Radničko vijeće će dati Poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako Poslodavac dokaze da
je poduzeo sve što je u njegovoj mogućnosti da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura dogovaračić poslove,
ako Radničko vijeće će dati Poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako Poslodavac dokaze da
je poduzeo sve što je u njegovoj mogućnosti da radniku iz stavka 1. ovoga članka osigura dogovaračić poslove,
ako Radničko vijeće će dati Poslodavcu suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može
odgovarajući ugovor im spomenuti, u skladu s načinom i mjestenjem ovlaštenje osobe, odnosno tijela.

Radnik koji je pretpio ozljeđu na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu
sposobnost ili do smanjenja radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti, odnosno otkazati
zbg ozljeđe na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu
sposobnost ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu
sposobnost ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu

6. Otpremnina u slučaju ozljeđe na radu ili profesionalne bolesti

Poslodavac može donijeti odluku o zaposljavanju oredenog broja osoba s invaliditetom.
nadmjesta arbitražna odluka.

Ako Radničko vijeće uskraći suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, suglasnost može
odgovarajući ugovor im spomenuti, u skladu s načinom i mjestenjem ovlaštenje osobe, odnosno tijela.

Radnik koji je pretpio ozljeđu na radu ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu
sposobnost ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu
sposobnost ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu
sposobnost ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu
sposobnost ili profesionalne bolesti došlo do smanjenja radne sposobnosti uz preostalu radnu

Članak 99.

invalidnosti

5. Otkaz u slučaju profesionalne nesposobnosti za rad ili neposredne opasnosti od nastanka

stručnom osposobljavanju i školovanju koji organizira Poslodavac.

Radnik koji je pretpio ozljeđu na radu ili je oborio od profesionalne bolesti ima prednost pri
izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjerne da radniku iz stavka 1. ovoga članka
osigura dogovaračić poslove.

Radnik koji je pretpio ozljeđu na radu ili je oborio od profesionalne bolesti ima prednost pri
izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjerne da radniku iz stavka 1. ovoga članka
osigura dogovaračić poslove.

- koji je osobi oni imaju pravici,
- koji su podaci u pitanju,

U zahjevu koji je tražio suglasnost iz stvaka 1., ovoga članka mora se navesti:
za naftečaj ili držbu.

- uz prethodnu pisanu suglasnost zahtereširane pravne ili fizičke osobeako su u pitanju podaci iz ponuda smatraju poslovnom tajnom,
- uz prethodnu pisanu suglasnost pravne osobe koja je skladno svom općem aktu odredila da se ti podaci pravilika može drugim osobama priopći samo osoba koju ovlasti Uprava Društva;

Kad je to iz razloga obavljanja poslova Poslodavca nujno, podatke iz članka 104. i 105. ovoga

Članak 106.

- koji je odnose na poslove sto ih poslodavac obavlja za potrebe javnih tijela, ako su zasticeni odgovarajućim stupnjem tajnosti.
- koji su se kao poslovana tajna saznali od drugih pravnih osoba,
- Poslodavac i radnici Poslodavca dužni su učvati kao tajnu i podatke:

Članak 105.

- suradje.
- tako označenog predala druga država, međunarodna organizacija ili institucija s kojom Republika Hrvatska postupku, takvim označilo i za koji je utvrđen stupanj tajnosti, kao i podatak koji je Republički Hrvatskoj Klasificirani (tajni) podatak je onaj koji je nadležno tijelo Republike Hrvatske, u propisanim zlouporede ovlasti, te drugih oblika nezakonitog postupanja u Društvu.
- podrijetlom tajnosti, kao i podaci u svrhu prikrivanja kaznenog djela, prekoracenja ili javno dosupniti ili su na propisan način ustupljeni drugim osobama izvan Društva, a u to vrijeme nisu bili gospodarske interese ili moglo steiti ugleđu Društva.
- Poslodavom tajnom ne mogu se smatrati podaci koji su prethodno, na zakonom utvrđen način, bili drugi podaci zbrog čije bi priopćavanja neovlaštenoj osobi moglo nastupiti steme posljedice za tajnom.

- Poslodavom tajnom smatraju se podaci o rezultatima istraživačkog ili konstrukcijskog rada, te svih aktom Društva, Pravilnikom o poslovanju tajni ili posebnom deljkom Uprave Društva, propisan poslovanom drugim propisom, ogrom ili drugim aktom nadležnog javnog tijela donesenim na temelju zakona, ogrom Poslovnu tajnu Društva predstavila svaki podatak koji je raspolaže, a koji je zakonom,

Članak 104.

X. POSLOVNA TAJNA

- odustajanje od ugovorne zabrane natjecanja i ugovornu kaznu primjenju se odrede Zakona o radu koji uređuju ta pitanja.
- Na naknadu u slučaju ugovorne zabrane natjecanja, prestanak ugovorne zabrane natjecanja,

Članak 103.

- prestanaka radnog odnosa, mora se sklopiti u pisanom obliku i može biti sastavni dio ugovora o radu.
- Ugovor iz stvaka 1., ovoga članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana svog računa treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem.
- Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se odredeno vrijeme nakon prestanku ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem, te da ne smije za

Članak 102.

2. UGOVORNA ZABRANA NATJECANJA

Ponudit poseban ugovor kojić će se utvrditi nagrada za primjenu izuma ili tehničkog unaprjeđenja.
Ist je izraden izvan rada i nevezano s radom, dužan ga je ponudit Poslodavcu, a Poslodavac može radniku ulicaju da radnik ostvari izum ili tehničko unaprjeđenje koje je u vezi s djelatnošću Poslodavca, a Poslodavac može radniku isplati nagradu čiju visinu oreduje Poslodavac posebnim Ugovorom.

Svezi s djelatnošću poslovanja isto propada Poslodavcu.

Ukoliko radnik tijekom rada ili u svezi s radom ostvari izum ili tehničko unaprjeđenje koje je u

Clanak 110.

Ostvarenje izuma ili tehničkog unaprjeđenja

XI. POSTUPANJE S IZUMIMA I TEHNIČKIM UNAPRJEĐENJIMA

je razlog za izvanredni otkaž Ugovora o radu.

Kršenje oredaba ovog Pravilnika predstavlja osobito tešku povredu obvezu iz radnog odnosa koja poslovnu tajnu.

Za cijelo vrijeme trajanja radnog odnosa kod Poslodavca, a i nakon prestanka rada, radnik je dužan čuvati poslovne tajne Poslodavca te ne smije koristiti za svog ili tudi račun podatke koji predstavljaju

Clanak 109.

procedurę zaštite podataka koji predstavljaju poslovnu tajnu i klasificiranu podatka državnih tijela.

Uprava Drustva oredit će ovladenu osobu ili osnovati posebno tijelo koje će propisivati postupke i zakonskim i podzakonskim aktima Republike Hrvatske.

Pravilnik o posludnu oredbama Zakona o tajnosti podataka, Zakona o informacijskoj sigurnosti, te ostalim provodi se sukladno oredbama Zakona o tajnosti podataka, Zakona o raspolažanju klasificiranim podacima državnih tijela

Nacin zaštite i rukovanja podacima koji predstavljaju poslovnu tajnu Drustva propisan je tajnim podacima.

Svako je dužan čuvati poslovnu tajnu i klasificirane podatke državnih tijela, bez obzira na nacin saznanja, prijavljajući odnoso stjecanja mogućnosti vidja u tajne podatke, a nedvojbeno je da se radi o

ili klasificirane (tajne podatke) državnih tijela.

Svaki radnik dužan je čuvati podatke i dokumentaciju koji predstavljaju poslovnu tajnu Poslodavca

Clanak 108.

tijelima u svrhu otkrivanija kaznenih delja i njihovog procesuiranja.

Ne smatra se povredom čuvanja poslovne tajne priopćavanje podataka nadležnim državnim szaznju čuvati kao poslovnu tajnu.

Ovlaštena osoba koja na sjednici priopćava podatke koji se smatraju poslovnom tajnom, dužna je upozoriti nazocene da se ti podaci smatraju poslovnom tajnom, a nazocene su dužni ono što tom prilikom

tajnom na sjednicama, ako je takvo priopćavanje nuzno za obavljanje poslova.

Ne smatra se povredom čuvanja poslovne tajne priopćavanje podataka koji se smatraju poslovnom tajnom ako se zaposleni.

- na temelju ovlasti koja priznati iz dužnosti koju obavlja, polozaja na kojem se nalaze ili radnog mjeseca

- na temelju zakona i drugih propisa,

ili moraju priopćavati:

Ne smatra se povredom čuvanja poslovne tajne priopćavanje podataka koji se smatraju poslovnom tajnom ako se to priopćavanje obavila fizičkim osobama ili pravilim osobama kojima se takvi podaci mogu

Clanak 107.

- nacim na koji će se podaci priopćiti odnoso koristiti.

- razlozi zbog kojih je priopćavanje nuzno,

- koja je osoba ovlaštena obaviti takvo priopćenje,

Уговор о раду могу отказати послодавачу радијку.

Clanak 116.

3. Otkaz ugovora o radu

Споразум о престанку уговора о раду потписује радијак и директор, односно особа која он овласти.

- датум престанка уговора о раду.

- податке о странакама и њиховом преbijavalištu, односно Štedilištu,

Споразум о престанку уговора о раду закључује се у писменом облику и садржи особито:

Понуду за склапање споразума о престанку уговора о раду може дати радијак и послодавач.

Clanak 115.

2. Sporazumom o prestanaku ugovora o radu

g) одлуком надлежног суда.

f) отказом,

e) споразумом радијака и послодавца,

d) доставом правомочног ријесења о мировини због опće неспособности за рад,

договоре,

c) када радијак наврши 65 година живота и 15 година стаза осигураница, ако се послодавач и радијак дружије не

b) истеком времена на које је склопљен уговор о раду на одредено vrijeme,

a) смрћу радијака,

Уговор о раду престаје:

Clanak 114.

1. Naknici prestanaka ugovora o radu

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU
osobi, а стету јеnaknadijo Poslodavac, дужан је Poslodavcu naknadiiti iznos naknade исплаћене трецој особи.

Radijik koji na radu ili u svezi s radom, namjerivo ili zbog krajnje nepaznje uzrokuje стету трецој

Clanak 113.

2. Regresna odgovornost radijika

Visina тrizine vrijednosti остварене ствари врији se putem prikupljanja понуда с цијеном.
остечених ствари (оновуно среđstvo, стручни inventar itd.).

Visina стете utvrđuje се на основи тrizine vrijednosti ствари, ако ове нема, процењеном vrijednosti

Clanak 112.

Ako је више radijika uzrokovalo стету казненим дјелом с умиљајем, за стету одговарају solidarno.
су сви radijici podjednako odgovorni i стету naknadjuju u једнаким дјелovima.

Ako се за svakog radijika не може појединачно utvrditi dio стете koji је on uzrokovao, smatra се да

Ako стету prouzročи више radijika, svaki radijik odgovara за dio стете koji је uzrokovao.
дужан је стету naknadiiti.

Radijik koji na radu ili u svezi s radom namjerivo ili из крајне nepaznje uzrokuje стету Poslodavcu,
dužan је стету naknadiiti.

Clanak 111.

1. Odgovornost radijika za стету uzrokovani Poslodavcu

XII. NAKNADA STETE

Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisanu ili ugovorenu otkazni rok ne navodeći za to razloge.

Clanak 120.

b) Redoviti otkaz radnika

uvjetima utvrđenim čl. 116. Zakona o radu.

- Radi krišnja obvezu iz stavka 1., ovog članka Poslodavac može izvareno otkazati samo pod - zlouporebne koristene bolovanja.
- nepropisnog i nekorrektnog odnosa prema radnicima i korisnicima socijalne skrbi ili njihovo šikaniranje,
- nanosene životinjske štete,
- zlouporebne polozaja ili prekoracenja ovlasti,
- odravajuća poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili općim aktom poslodavca,
- povredne propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbrog čega je nastupila ili mogla organizacija rada poslodavca,
- nedozvoljenoj koristenoj sredstvima poslodavca,
- neopravданog nedolaska na posao ili samovoljne napuštanja posla, zbrog čega se poremecije rad ili došosa, a osobito zbrog:

Poslodavac može redovito otkazati radniku ako utvrdi da je radnik povrijedio obvezu iz radnog

Clanak 119.

poslovnu uvjetovanih razloga.

Uprava drustva je dužna ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao ugovor o radu izako u roku iz stavka 4. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbrog obavljanja istih poslova, ugovor o radu, ne smije jest meseci na istim poslovima zaposlit drugog radnika.

Kada je Uprava drustva zbrog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazao radniku opravданo očekivati od poslodavca da obrazuje ili osposobi radnika za rad na nekim drugim poslovima. Poslovno ili osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može obrazovati ili tražanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Pri odlučivanju o poslovnu ili osobno uvjetovanom otkazu, Uprava drustva mora voditi računa o radnika na nekim drugim poslovima.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Uprava drustva ne može zaposlit

Clanak 118.

- ako radnik nije zadovoljio na problem radu (otkaz zbrog nezadovoljavanja na problem radu).
- ako radnik krišnji obvezu iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponasanjem radnika) osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz) ili
- ako radnik nije u mogućnosti uređeno izvršavati svoje obvezu iz radnog odnosa zbrog određenih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbrog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih za to imo opravdani razlog, u slučaju:

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisanu ili ugovorenu otkazni rok (redoviti otkaz) ako

Clanak 117.

a) Redoviti otkaz poslodavca

Odrđevo ovo ga Pravilika koje se odnose na otkaz primjenju se u slučaju kada poslodavac otkaze Ugovor o radu i istodobno predloži radniku sklapanj ugovora o radu pod izmjenjivim uvjetima (otkaz s ponudom izmjenjene ugovore).

Clanak 128.

5. Otkaz s ponudom izmjenjene ugovora

teđeno radi razmjena novog zaposlenja.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu place najmanje desetvovati s rada 4 sati

Clanak 127.

primjenju se odrđevo Zakonom o radu.

U slučaju redovitog otkaza ugovora o radu, za odrđivanje duljine trajanja otkaznog roka

Clanak 126.

4. Otkazni rok

Otkazni rok počinje tecij od dana dostave otkaza.

Otkaz se mora dostaviti osobu koji je otkazuje.

Uprava društva mora u pisnom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Clanak 125.

e) Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijek otkaznog roka

mogućnost otkazivanja predviđena ugovrom.

Ugovor o radu sklopjen na odrđeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva

Clanak 124.

d) Redoviti otkaz ugovora o radu na odrđeno vrijeme

džan u toj odluci savjetovati se sa Radničkim vijećem, u slučaju, na nacin i uvjetima propisanim zakonom. Njamjeru da otkaze odrđeni ugovor o radu poslodavac je džan prioriteti Radničkom vijeću, te je očekivati od Posodavca da to učini.

Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga ponasanjem ili radom radnika, Poslodavac je džan mogućit radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoji okolnosti zlog kojih nije opravданo obvezat, osim ako postoji okolnosti zlog kojih nije opravданo očekivati od poslodavca da to učini.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponasanjem, Uprava društva je džan radniku pisemo upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kresnja tih

Clanak 123.

činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku petnaest dana od dana saznanja za

Clanak 122.

uvravane svih okolnosti i interesa obju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguće. Zlog osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa ili zlog neke druge osobito važne činjenice, uz poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazivanja ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako odrđeno vrijeme, bez obveze postavljanja propisanih ili ugovorenih otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako

Clanak 121.

c) Izvanredni otkaz

- u) Nepoštitavanje odrédbaa Odluke o radnom vremenu (ucestalo zakasnjavanje, prijevermeni odlazak s m) Ponasanje radnika kose predstavila unemiravanje ili spolno unemiravanje;
- l) Namjesne materijalne štete, odnosno prouzročene manjka u visini do 5.000,00 kn;
- k) Narušavanje ugleđa Društva;
- j) Neprovodenje, krenje, neizvršavanje donesenih akata Društva;
- i) Neoprvadano nemoteno radnih odljeva ili neuredno nosenje ili državanje radnih odljeva, nesiticanje h) Koristene sredstava za rad ili druge imovine Poslodavca u privatne svrhe;
- g) Neovlasteno iznosene sredstava za rad ili druge imovine Poslodavca izvan radnih prostorija;
- f) Grubo, nedolично ponasanje prema ostalim radnicima, strankama, poslovniim partnerima;
- e) Namjerivo ometanje u radu drugih radnika ili običajne poslovne suradnje s njima;
- d) Neizvršavanje pravomocne sudiske odluke u svezi radnog odnosa;
- c) Kresnje propisa i nepoduzimanje mješta radi zastite radnika, zastite sredstava rada i životne okolnosti;
- b) Kresnje obvezne iz Ugovora o radu;
- a) Kresnje obvezne iz radnog odnosa su:

Clanak 133.

- d) Druge povrede koje su odrđene kao lakiše ostalim aktima Poslodavca.
- c) Izbitivanje sa svog radnog mješta u drugim prostorima Poslodavca dulje od uobičajenog (projektnog portrebljivanje vremena za obavljanje posla);
- b) Neuredno vodenje spisa, obrade podataka, druge dokumentacije koja je povjerenia radniku;
- a) Neopriavdani odlazak s radnog mješta;

Clanak 132.

Povrede radnih obvezu mogu biti: lakiše, teže i osobito teške.

Clanak 131.

Vrsti povreda obvezu iz radnog odnosa

- U slučaju neobavljanja radnih obvezza na uređan, stručan i savjetan način, radnik odgovara za obvezu utvrđene Ugovorom o radu, kolikvinim Ugovorom, aktima Poslodavca i zakoniima.
- Svakak se radnik s potpisom Ugovora o radu obvezuje uređdu, stručno i savjesno izvršavati svoje obvezu radne obvezu odnosno povredu odrédbaa Ugovora o radu.

Clanak 130.**XIV. ODGOVORNOST ZA POVEREĐE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

- u tri mjeseca prije prestanka Ugovora u radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca.
- Otpremima se održije u iznosu od jedne trećine projektnog mjesecne plaque koju je radnik ostvario dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s poslodavcem.
- Radnik koji je poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponasanjem radnika, ima pravo na otpreminu u iznosu koji se održuje s obzirom na

Clanak 129.**6. Otpremima**

dana od dana doslove ponude.

O ponudi sklapanja Ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasnit od roku od 8

Postupak utrdivanja odgovornosti za povrede obaveza iz radnog odnosa provodi Služba općih

Clanak 137.

Naplate novčane kazne provodi se na temelju konacne odluke o izrečenoj mjeri.
Visina i trajanje novčane kazne određuje se ovise o težini povrede radne obaveze.
Novčana kazna može se izreci u iznosu od najviše 10% mjesecne radničke plaće.
Uz navедeno iz članka 135. poslodavac može izreci i novčanu kaznu.

Clanak 136.

- izvareni otkaž ugovora o radu;
- otkaž ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora,
- redoviti otkaž ugovora o radu,
- upozorenje na obvezu iz radnog odnosa,
- Za povrede obaveza iz radnog odnosa poslodavac može donijeti:

Clanak 135.

- p) Drugi povrede koje su aktilma poslodavca određene kao osobito teške;
- o) Zloupotrebe vezane uz manipulaciju gorivom, neovisno o iznosu stete;
- n) Grubo narasiavajuće ugleda drustva;
- m) Opetovanje pozicije težih povreda obaveza iz radnog odnosa;
- i) Unesenje, iznoseni prenoseni robe i stvari u poslovnom vozilu;
- k) Zloupoba polozaja, prekoracene ovlastenja;
- j) Izazivanje nereda, tuge u službenim prostorijama drustva;
- i) Neopravданi izostanki s posla više od tri radna dana u kalendariskoj godini;
- h) Napuštanje radnog mještua bez dozvole rukovoditelja, samovoljan prestanak rada na radnom mjestu;
- g) Odavanje poslovne tajne;
- f) Namjenje materijalne stete, odnosno prouzročenje manjka u visini većoj od 5.000 kuna na više;
- e) Izrasenije povrede radne obaveze koja u sebi sadrži obilježje dijela opisanog kaznenim zakonom RH;
- d) Posjedovanje droge, dolazak na radno mjesto pod utjecajem droge, uzimanje droge na radnom mjestu;
- c) Opetovanje konzumiranje alkohola, opetovanje alkohola na radnom mjestu;
- b) Neodzivanje na poziv neposrednog rukovoditelja ili direktora drustva;
- a) Neizvršavanje, nesavjesno, nemarno, nepravovremeno izvršavanje radnih i drugih obaveza ili odbijanje osobito teške povrede obaveza iz radnog odnosa su:

Clanak 134.

- v) Drugi povrede koje su određene kao teže ostalim aktilma poslodavca.
- u) Zloupoba koristena službenog vozila;
- t) Nepravredno obavljenje neposrednog rukovoditelja o prestanku privremene neuspobnosti za rad i o tome ne dostavljanje dokaza;
- s) Nepravredno neodazivljivo izvanrednom nadzorom lječničkom pregledu;
- r) Nepravovremeno obavljetavanje poslodavca o promjeni adrese stanovanja ili broja telefona ili mobitela;
- q) Opetovanje pozicije alkohola prije dolaska na radno mjesto, konzumiranje alkohola na radnom mjestu;
- p) Konzumiranje alkohola prije dolaska na radno mjesto, konzumiranje alkohola na radnom mjestu;
- o) Neopravданi izostanki s posla do tri radna dana u kalendariskoj godini;
- radnog mješta, neopravdani dolazak s radnog mješta) više od tri puta;

Dostojanstvo radnika i zastita od diskriminacije je svakog nezelenjene osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ozljedljivo okruženje. Spolno uzemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizicko nezelenjeno ponasanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, izrazavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje obiteljske statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditate, genetskog nasljeđa, rodne identitet, socijalnog podrijetla, imovnog stanja, blansova u smrđaktu, obrazovanja, državnog položaja, bratnog ili emičke pripadnosti ili boje kose, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uverenja, nacionalnog ili Uzemiravanje je svako nezelenjeno ponasanje uzrokovanu nekim od sljedećih osnova: rase ili Dostojanstvo radnika i zastita od uzemiravanja ili spolnog uzemiravanja.

Postupanje nezelenjeno i usporotrosti s posebnim zakonima. Poslodavac je dužan zaštiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u kontakt u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje nezelenjeno i usporotrosti s posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan zaštiti dostojanstvo radnika i zastitu od diskriminacije na području rada i radih uvećeta.

4. Zastita dostojanstva radnika i zastita od diskriminacije

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavnika I. Ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljem roku od 15 dana zahtjevati zastitu povrijedjenog prava pred zastitom.

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijedeno negovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava.

Članak 140.

3. Sudska zastita prava iz radnog odnosa

Na dostavu odluka o otkazu ugovora o radu te odluka donesenih u postupcima zastite prava iz radnog odnosa, primjenju se na dogovaranjuci način određbe o dostavi Zakona o pratinjnom postupku.

Članak 139.

2. Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa

Služba iz st. I. ovog članka provodi postupak o objetu zahtjeva za zastitu prava radnika i predlaže upravom, odnosno u slučaju negevo dosutnosti osoba koju on opunomoci.

Služba iz st. I. ovog članka predlaže, a odluku o pravima i obvezama iz radnog odnosa donosi provodi Služba opće, kadrovskie i pravne poslove.

Postupak u svezi s ostvarenjima prava i obaveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom

Članak 138.

1. Odlikivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa

XV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOŠA

odliku koju donosi Uprava Društva.

Služba iz st. I. ovog članka provodi postupak o objetu zahtjeva za zastitu prava radnika i predlaže dosutnosti osoba koju on opunomoci.

Služba iz st. I. ovog članka predlaže, a odluku donosi Uprava društva, odnosno u slučaju negevo kadrovskih i pravnih poslova na prijedlog nadređenih rukovoditelja.

b) utvrditi da ne postoji unemiravajuće ili spolo u unemiravanje podnositelja pritužbe.
a) utvrditi da postoji unemiravajuće ili spolo u unemiravanje podnositelja pritužbe ili,
Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

Članak 147.

Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Utvrditi u postupku zashti dostojsanstva radnika tajni te da ih je upozorila na posljedice davamja te tajne. U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazocene upozorila da su svi podaci potpisuju sve osobe koje su bile nazocene njezovom sastavljanju.

Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saluštanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelji tvrdi da ga je unemiravala ili spolo u unemiravala te u slučaju ujihovog suočenja. Zapisnik potpisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazocene upozorila da su svi podaci zapisnik ili službenu bilješku.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti

Članak 146.

te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

se tvrdi da je podnositelja pritužbe unemiravala ili spolo u unemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid ovlaštena osoba u vezici prikupljanju mope saluštanju podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju postupak radi potpuno istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Osvaja je osim poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zashti dostojsanstva radnika (daje: ovlaštena osoba) dužna je bez ogude razmotriti pritužbu i u vezici s njom provesti dokazni

Članak 145.

slučaju radi sprječavanja nastavka unemiravanja ili spolnog unemiravanjaako utvrdi da ono postoji.

osam dana od doslove pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjerene posljednomic poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od zashti dostojsanstva radnika.

Članak 144.

osobu koju je za to ovlastio Poslodavac.

Kojim ne unemiravaju druge radnike te su dužni sprječiti unemiravanje i o unemiravanju obavijestiti svih radnici dužni su pri obavljanju poslova svojege radnog mjeseta ponasati se i postupati na način izbjegava unemiravanje.

Prijedstupanja na rad radnika se upoznaje s propisima koji uređuju zashti dostojsanstva i njezovim pravima u slučaju unemiravanja te s obvezom primjereno gponasanjia i nacima postupanja kojima se

Članak 143.

- upotreba nepričinjih izraza i neprimjereno gtona u opštedenju.

- unemiravajući telefoniski poziv,

- nedolični prijedlozi spolne i druge naravi,

- neprimjereni telefoni kontakt spolne naravi,

se osobito, all ne i iskljucivo:

Ponašanija koja mogu uzrokovati unemiravanje u smislu članka 141. ovog Pravilnika smatraju

Članak 142.

povredu obveza iz radnog odnosa.

Ponašanje radnika koje predstavlja unemiravanje ili spolo u unemiravanje predstavlja težu

nadredeni radnik svojim osobnim ponasanjem i svojim uspješima u radu mora biti uzor i na taj način zadobiti poštovanje u Društvu. Tim zahvaljujući mora podrediti svoje opštedne s radnicima i nacim Nadredeni radnik svojim osobnim ponasanjem i svojim uspješima u radu mora biti uzor i na taj način zadobiti poštovanje u Društvu. Tim zahvaljujući mora podrediti svoje opštedne s radnicima i nacim ponasanja te po potrebi i stegeovnim mjerama osigurati obavljanje djelatnosti Poslodavca.

Članak 153.

Obvezan je nadredeni radnika Poslodavca da vode brogu o svojim suradnicima - radnicima, da pozajmu uživo zadrženja, da nadziru uživo rad i da davaju potrebni uputa očekuju obavljanje poslova. Obvezan je nadredeni radnik svojim organizacionim obavljanja poslova iz djelatnosti osigura zastitu pozajmu uživo zadrženja, da nadziru uživo rad i da davaju potrebni uputa očekuju obavljanje poslova.

Članak 152.

Obvezan je radnika da svoje uluge rada uviđe podredi organizacijskim zahvaljući koji ma se zdravlja i osobnosti radnika. Obvezan je radnika da svoje uluge rada uviđe podredi organizacijskim zahvaljući koji ma se ostvaruju ciljevi poslovanija.

Članak 151.

Obvezan je Poslodavca da dobrom organizacionim obavljanja poslova iz djelatnosti osigura zastitu članaka u isključivoj su nadležnosti Poslodavca. Unutarnja organizacija raa i organizacijske promjene radi ostvarivanja ciljeva iz stavka 1. i 2. ovog metoda rada, organizacijskih radnih postupaka koji ma se mogućava nešteano i svršishtano obavljanje ekonomičnog i racionalnog gospodarenja, kao i razvoja Društva.

Članak 150.

Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem organizacijskih i radnih djelova koji su u funkciji

XVI. ORGANIZACIJA RADA

Ako Poslodavac u roku od osam dana ne poduzme mjeru za spriječavanje unemiravanja ili spolno unemiravanja ili ako su mjeru koje je poduzeo očito neprijemljene, radnik koji je unemiravan ili spolno unemiravan im pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zastita, pod uvjetom da je u daljnje roku od osam dana zatržio zastitu pred nadležnim sudom.

Nadležno tijelo Poslodavca će na temelju provedenog postupka i preseljoga ovlštene posebne mjeru koja je radnika unemiravala ili spolno unemiravala izreci ogovarajući mjeru zbog povrede obvezan je poduzeti mjeru koja su primjerene odnosom slučaju radi spriječavanja nastavka unemiravanja te posebne mjeru koja je poduzete iz čl. 133. te predložiti poduzimanje drugih mjeru su primjerene poslednjom slučaju radi radne obveze iz čl. 133. te predložiti poduzimanje drugih mjeru su primjerene poslednjom slučaju radi osobi koji je podnositeljica primjerice unemiravala ili spolno unemiravala izrekne mjeru zbog povrede u odlici iz stavka 2. ovoga članka ovlštene će osoba predložiti nadležnom tijelu Poslodavca da dokazuje da je podnositeljica primjerice unemiravala ili spolno unemiravan.

U slučaju iz postavka a) stavka 1., ovlštene osoba će obbiti pritužbu podnositeljica zahvaljući spriječavanja nastavka unemiravanja. Nadležno tijelo Poslodavca će na temelju provedenog postupka i preseljoga ovlštene posebne mjeru koja je podnositeljica primjerice unemiravala ili spolno unemiravala izreci ogovarajući mjeru zbog povrede u odlici iz stavka 2. ovoga članka ovlštene će osoba predložiti nadležnom tijelu Poslodavca da dokazuje da je podnositeljica primjerice unemiravala ili spolno unemiravan.

U slučaju iz postavka a) stavka 1., ovlštene osoba u svojoj odlici navesti sve činjenice koje osobi koji je podnositeljica primjerice unemiravala ili spolno unemiravan.

U slučaju iz postavka a) stavka 1., ovlštene osoba u svojoj odlici navesti sve činjenice koje osobi koji je podnositeljica primjerice unemiravala ili spolno unemiravan.



Direktor

odliku i rješenja koja se temelje na održebama Zakona o radu.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važeći održbe svih do sada donesenih pravilnika,

Clanak 161.

Pravilnik se može dobiti na uvid u Službi općih, kadrovske i pravilnih poslova.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave.

Clanak 160.

XVII. ZAVRŠNE ODRŽBE

Izbori odbor utvrđuje listu radnika koji imaju biracko pravo.

Održba stavka 2. ovoga članka ne odnosi se na predstavnike radnika u organizacija Poslodavaca.

nijihovih obitelji te radnicu ovlašteni da za stupaju Poslodavaca u odnosu na kod njega zaposlene radnike.

Pravo iz stavka 1. ovoga članka nemaju članovi upravnih i nadzornih organa Poslodavca i članovi

Pravo da biraju i da budu birani imaju svih radnici zaposleni kod Poslodavca.

Clanak 159.

5. Biracko pravo

Izbori se redovito održavaju u razdoblju od 1. ožujka do 31. svibnja.

Radničko vijeće se bira na izbornu razdoblje od 4 godine.

Clanak 158.

4. Izbornu razdoblje

kod Poslodavaca.

Broj članova Radničkog vijeća utvrđuje se u skladu sa Zakonom prema broju radnika zaposlenih

Clanak 157.

3. Broj članova Radničkog vijeća

zaposlenih kod Poslodavaca.

Postupak utemeljenja Radničkog vijeća potreće se na prijedlog sindikata ili najmanje 20% radnika vijeće koje će ih za stupati kod poslodavca u zastiti i promicati nijihovih prava i interesa.

Radnički imaju pravo izabrati na slobođenim izborima, tajnim glasovanjem, Radničko

Clanak 156.

2. Pravo na izbor Radničkog vijeća

socijalnim pravima te interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom.

Radnički imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s nijihovim gospodarskim i

Clanak 155.

1. Pravo na sudjelovanje u odlučivanju

XVII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

neposrednog rukovoditelja ili Uprave Društva.

pomeć od institucija izvan Društva protiv drugog radnika ili protiv samega Društva tražiti posredovanje

Radi održavanja dobroga odnosa u Društvu, od svakog se radnika očekuje da će praje nego što zatraži

Clanak 154.

Ovaj Pravilnik objavljen je dana 22. rujna 2015. godine, te je stupio na snagu dana 01.10.2015.

Prilog:

- Tarijni prilog sa koeficijentima složenosti posla za svaku radno mjesto u komunalnom poduzeću d.o.o. Knin

Dostaviti:

- 1. Služba za opće, kadrovske i pravne poslove
- 2. Pismoхрана

Radno mjesto br.	Naziv radnog mjeseca	Dodatak na uvjete rada	Koefficijent slaganosti posla	UREĐ DIREKTORA
1.	Uprava-direktor	nema	3,50	
1.1.	Stručni referent-tajnik	nema	1,55	
2.	Voditelji službe	nema	2,40	SLUŽBA ZA OPCJE, KADRÖVSKIE I PRAVNE POSLOVE
2.1.	Stručni referent za opće i pravne poslove	nema	1,55	
2.2.	Referent za opće poslove	nema	1,40	
2.3.	Spremäčica	nema	1,10	
2.4.	Portir	nema	1,00	
3.	Voditelji službe	nema	2,40	SLUŽBA RÄČUNOVODSTVA I FINANCIJA
3.1.	Visti stručni referent za samitičku-kontiranje i obradu računa	nema	1,80	
3.2.	Visti stručni referent za računovodstvo i rad s korisnicima	nema	1,70	
3.3.	Visti stručni referent za računovodstvo i nabavu	nema	1,70	
3.4.	Blažejnički	nema	1,50	TEHNIČKA SLUŽBA
4.	Voditelji službe	nema	2,40	Jedinica za informacijsku potporu i obradu podataka
4.1.	Voditelji jedinice	nema	1,80	
4.1.1.	Referent za informacijsku obradu podataka	nema	1,40	Jedinica za planiranje, razvoj i katalog
4.1.2.	Referent pripreme	nema	1,50	
4.1.3.	Ocitac vodomjer	10 %	1,25	
4.2.1.	Inženjer za vodoopskrbu	nema	1,80	Jedinica za vodoopskrbu
4.2.2.	Inženjer za odradnju	nema	1,80	
4.3.	Voditelji jedinice	nema	2,30	Jedinica za crpljenje i isporuku vode
4.3.1.	Glavni strojar na crpnoj stanici	10 %	1,40	
4.3.2.	Strojar na crpnoj stanici	10 %	1,35	
4.3.3.	Elektročar na elektro postrojenjima	10 %	1,40	

(uz Pravilnik o radu od 01.10.2015. godine)

SA KOEFICIJENTIMA SLOŽENOSTI POSLA ZA SVAKO RADNO MJESTO
U KOMUNALNOM PODUZEĆU d.o.o. KNI

TARIJENI PRILOG

Prilog



Sanja Bebek, mag. građ.

Direktor

Tariji prilog donesen danas: 04. 10. 2015. godine

4.4.	Voditelji jedinice	nema	2,30	Jedinica za mrežu	
4.4.1.	Vodoinstalater	10 %	1,45	Jedinica za odvodnju	
4.4.2.	Pomočni radnik	10 %	1,05	Jedinica za crpne stanice	
4.5.	Voditelji odješta	nema	2,40	Jedinica za mrežu	
4.5.1.	Vodoinstalater	10 %	1,45	Jedinica za odvodnju	
4.5.2.	Pomočni radnik	10 %	1,15	Jedinica za crpne stanice	
4.5.3.	Električar na elektroprojekcija	10 %	1,40	Odjel za UPV	
4.6.	Voditelji odješta	nema	2,20	Odjel za državljana	
4.6.1.	Strojar na državljani	10 %	1,35	Odjel za vodoopskrbu	
4.6.2.	Električar za državljane istraži i opreme	10 %	1,40	Jedinica za vodoopskrbu	
4.7.	Voditelji odješta	nema	2,00	Jedinica za odvodnju	
4.7.1.	Tehničar/operater	nema	1,80	Jedinica za vodoopskrbu	
4.7.2.	Vodoinstalater	10 %	1,45	Jedinica za vodoopskrbu	
4.7.3.	Pomočni radnik	10 %	1,05	Jedinica za vodoopskrbu	
4.7.4.	Zidarski radnik	10 %	1,35	Jedinica za vodoopskrbu	
4.7.5.	Zidarski radnik	10 %	1,35	Jedinica za vodoopskrbu	
4.7.6.	Vozac specijalnog vozila /Rukovatelji radnog stroja	10 %	1,35	Jedinica za vodoopskrbu	
4.7.7.	Pomočni radnik	10 %	1,15	Jedinica za vodoopskrbu	
4.7.8.	Vozac/Rukovatelji radnog stroja	10 %	1,35	Jedinica za vodoopskrbu	