

Na temelju članaka 26. i 27. Zakona o radu („Narodne novine“, br. 93/2014 i 127/17 – u daljnjem tekstu: Zakon), Skupština trgovačkog društva VERBENA društvo s ograničenom odgovornošću za komunalne usluge sa sjedištem u Općini Vrbnik, Trg Škujica 7, OIB 36817710005, na sjednici dana _____ 2018. godine donosi slijedeći

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se organizacija rada, zasnivanje radnog odnosa, radno vrijeme, odmori i dopusti, zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika, plaće i druga materijalna prava, zaštita dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, zabrana natjecanja, osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa i materijalna odgovornost, prestanak radnog odnosa (prestanak ugovora o radu), ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa radnika zaposlenih u VERBENA društvo s ograničenom odgovornošću za komunalne usluge sa sjedištem u Općini Vrbnik, Trg Škujica 7, OIB 36817710005, te drugo vezano uz radni odnos u skladu i na način propisanim Zakonom o radu i drugim propisima.

Članak 2.

Riječi i pojmovi koji imaju rodno značenje korišteni u ovom Pravilniku odnose se jednako na muški i ženski rod, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu.

Kod sklapanja ugovora o radu koristi se naziv radnog mjesta u muškom ili ženskom rodu.

Članak 3.

Poslodavac je, u smislu ovog Pravilnika, VERBENA društvo s ograničenom odgovornošću za komunalne usluge sa sjedištem u Općini Vrbnik, Trg Škujica 7, OIB 36817710005 (u daljnjem tekstu: VERBENA d.o.o., odnosno poslodavac) koje zapošljava radnika i za koje radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

Radnik je, u smislu ovog Pravilnika, fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca.

U ime poslodavca prema radniku nastupa direktor VERBENA d.o.o. (u daljnjem tekstu: direktor), a prema direktoru nastupa predsjednik Skupštine VERBENA d.o.o. (u daljnjem tekstu: predsjednik Skupštine).

U razdoblju spriječenosti direktora u ime poslodavca nastupa osoba koju za to ovlasti direktor, a u razdoblju kada VERBENA d.o.o. nema direktora, u ime VERBENA d.o.o. nastupa osoba koju ovlasti predsjednik Skupštine.

Članak 4.

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

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

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Poslodavac je dužan voditi evidencije o radnicima koji su kod njega zaposleni, koja mora sadržavati podatke o radnicima i radnom vremenu, u skladu s posebnim propisom.

Radnik je dužan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno, a prema uputama direktora ili drugih od direktora ovlaštenih osoba.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija radnika na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom i posebnim zakonima.

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

Članak 5.

U radnom odnosu poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa i kolektivnih ugovora ako su isti sklopljeni za djelatnost poslodavca i ovog Pravilnika.

Članak 6.

Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu, možebitni kolektivni ugovor, ovaj Pravilnik i drugi akti poslodavca o pravima i obvezama iz radnog odnosa, moraju se na prikladan način učiniti dostupnima radnicima.

Način na koji se osigurava dostupnost akata iz st. 1. ovog članka, utvrđuje direktor.

Članak 7.

Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u svezi s ugovorom o radu, a koje nije uređeno ovim Pravilnikom ili Zakonom, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora, opći propisi obveznoga prava.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom i drugim aktima poslodavca, možebitnim kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 8.

Zasnovati radni odnos u VERBENA d.o.o. uz ispunjavanje općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa i posebnih uvjeta za rad na određenim poslovima propisanih Zakonom, možebitnim kolektivnim ugovorom i ovim Pravilnikom, može svaka osoba slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete.

Procjenu o potrebi zasnivanja radnog odnosa za pojedino radno mjesto donosi direktor.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji u ime Poslodavca s radnikom sklapa direktor.

Ugovor o radu se smatra sklopljenim kada se direktor i radnik suglase o bitnim odredbama ugovora.

Prigodom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan direktoru ili od njega ovlaštenoj osobi priopćiti osobne podatke koji su u svezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

Prigodom sklapanja ugovora o radu ne smije se od radnika tražiti podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa zasnivanjem radnog odnosa.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radniku se mora omogućiti uvid u ovaj Pravilnik kao i druge akte VERBENA d.o.o. koji su neophodni za upoznavanje s općim pravima i obvezama radnika za vrijeme trajanja radnog odnosa u VERBENA d.o.o., akte koji su neposredno vezani uz djelokrug rada radnika, te akte koji se odnose na zaštitu na radu i zaštitu od požara.

Radnika uvodi u rad neposredni rukovoditelj ili radnik s radnim iskustvom, kojeg za to odredi neposredni rukovoditelj.

Ako se ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, koja mora sadržavati sve bitne sastojke kao i ugovor o radu.

Pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru za Poslodavca izdaje direktor.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 9.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje radnika i poslodavca dok ga jedan od njih ne otkáže ili dok ne prestane na drugi način određen ovim Pravilnikom ili Zakonom. Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 10.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Članak 11.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom, s time da se ograničenja iz stavka 1. ovog stavka ne odnose na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

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

Članak 12.

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

Članak 13.

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

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu

Članak 14.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu, mora sadržavati podatke o:

- imenu i prezimenu radnika, nazivu poslodavca te njegovom prebivalištu odnosno sjedištu,
- mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
- nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- danu početka rada,
- očekivanom trajanju ugovora, ako se sklapa na određeno vrijeme.

O trajanju plaćenog godišnjeg odmora, otkaznim rokovima, osnovnoj plaći, dodacima na plaću i razdobljima isplate, te o trajanju redovitog radnog dana i tjedna, u ugovoru o radu se može uputiti na odredbe ovog Pravilnika. U slučaju kada se odredbama ugovora o radu upućuje na primjenu odredaba zakona, podzakonskog akta, te ovog Pravilnika, odredbe tih akata primjenjuju se neposredno.

Raspoređivanje radnika na druga radna mjesta

Članak 15.

Radnici mogu biti raspoređeni na drugo radno mjesto, a u skladu s potrebama posla.

Raspored može biti privremenog ili trajnijeg karaktera.

Privremeni raspored može trajati najduže tri mjeseca, nakon čega se radnik vraća na radno mjesto za koje je sklopio ugovor o radu. U slučaju privremenog rasporeda, radnik prima plaću koja je za radnika povoljnija.

U slučaju trajnijeg rasporeda na radno mjesto s nižim koeficijentom složenosti, radnik prima plaću za radno mjesto za koje je sklopio ugovor o radu najduže tri mjeseca.

Ugovorom o radu obvezno se navodi mogućnost iz stavka 1. i 4. ovog članka, te da radnik sklapanjem ugovora o radu prihvaća takvu mogućnost.

Najniža dob za zaposlenje i zaposlenje maloljetnika

Članak 16.

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

Na način i uvjete zaposlenja i rada maloljetnika, primjenjuju se odredbe Zakona.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 17.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili drugim aktima o radu određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu samo pod uvjetima propisanim Zakonom i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima

Članak 18.

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

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

Podaci koji se ne smiju tražiti

Članak 19.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom, a na nedopuštena pitanja iz ovog članka radnik nije dužan odgovoriti.

Postupak zasnivanja radnog odnosa i sklapanja ugovora o radu

Članak 20.

Radni odnos u VERBENA d.o.o. zasniva se putem javnog natječaja (u daljnjem tekstu: natječaj), ako ovim Pravilnikom nije drukčije propisano.

Natječaj se obvezno objavljuje u "Narodnim novinama", te na oglasnim pločama i službenoj mrežnoj stranici VERBENA d.o.o., a može se objaviti i u dnevnom ili tjednom tisku.

Direktor raspisuje natječaj.

Natječaj mora sadržavati:

- naziv radnog mjesta;
- opće uvjete propisane zakonom i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa propisane ovim Pravilnikom ili drugim aktima poslodavca;
- naznaku da se radni odnos zasniva na neodređeno ili određeno vrijeme;
- trajanje probnog rada odnosno dužinu pripravničkog staža (ako se primaju pripravnici);
- obezu pristupanja prethodnoj provjeri znanja i sposobnosti kandidata;
- isprave koje se trebaju priložiti kao dokaz o ispunjavanju uvjeta;
- adresu na koju se mogu podnijeti prijave na natječaj;
- rok za podnošenje prijava;
- rok u kojem će kandidat biti obavješten o rezultatima natječaja.

U natječaju se mora naznačiti mrežna stranica na kojoj su navedeni opis poslova i podaci o plaći radnog mjesta koje se popunjava, način objavljivanja prethodne provjere znanja i sposobnosti kandidata i iz kojeg područja te pravni i drugi izvori za pripremanje kandidata za tu provjeru.

U natječaju mora se naznačiti da će se na mrežnoj stranici iz stavka 5. ovog članka i na oglasnoj ploči VERBENA d.o.o. objaviti vrijeme održavanja prethodne provjere znanja i sposobnosti kandidata, najmanje pet dana prije održavanja provjere.

Rok za podnošenje prijave na natječaj ne smije biti kraći od 8 niti duži od 15 dana od dana objave natječaja u "Narodnim novinama".

Natječaj provodi povjerenstvo koje imenuje direktor.

Povjerenstvo za provedbu natječaja mora imati neparan broj, a najmanje tri člana.

Povjerenstvo za provedbu natječaja obavlja sljedeće poslove:

- utvrđuje koje su prijave na natječaj pravodobne i potpune;
- utvrđuje listu kandidata prijavljenih na natječaj koji ispunjavaju formalne uvjete propisane natječajem;
- kandidate s liste poziva na prethodnu provjeru znanja i sposobnosti;
- provodi postupak provjere znanja i sposobnosti;
- podnosi izvješće o provedenom postupku, uz koje prilaže rang-listu kandidata, s obzirom na rezultate provedene provjere znanja i sposobnosti.

Odluku o izboru radnika donosi direktor.

Na izvršeni izbor kandidati imaju pravo prigovora u roku od 8 dana od dana primitka obavijesti o izboru kandidata.

Prigovor se dostavlja direktoru, koji odlučuje o prigovoru roku od 8 dana od dana primitka istoga.

Radni odnos u VERBENA d.o.o. za radna mjesta za koja su kao stručni i drugi uvjeti propisani - **bez završene srednje stručne spreme ili sa završenom srednjom stručnom spremom - zasniva se putem oglasa koji se objavljuje na oglasnim pločama i službenoj mrežnoj stranici VERBENA d.o.o.**

Na zasnivanje radnog odnosa u VERBENA d.o.o. za radna mjesta za koja su kao stručni i drugi uvjeti propisani - bez završene srednje stručne spreme ili sa završenom srednjom stručnom spremom - odgovarajuće se primjenjuju odredbe ovog Pravilnika.

Članak 21.

Ugovor o radu s direktorom sklapa se temeljem odluke Skupštine VERBENA d.o.o. Ugovor o radu zasniva se na period od 4 godine odnosno do prve skupštine društva nakon konstituirajuće sjednice Općinskog vijeća.

Članak 22.

Prije stupanja radnika na rad, poslodavac odnosno ovlaštena osoba poslodavca, dužan je omogućiti radniku da se upozna s ovim Pravilnikom, drugim aktima i propisima u svezi s radnim odnosima, te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Osobe poslodavca ovlaštene za sklapanje ugovora o radu

Članak 23.

Ugovor o radu u ime poslodavca s radnicima VERBENA d.o.o. sklapa direktor.

Ugovor o radu u ime poslodavca s direktorom sklapa predsjednik Skupštine temeljem odluke Skupštine VERBENA d.o.o.

III. UNUTARNJE USTROJSTVENE JEDINICE

Organizacija poslova i radnih mjesta

Članak 24.

Organizacija poslova s nazivima i opisima radnih mjesta, brojem potrebnih radnika, te uvjetima koje moraju ispunjavati zaposleni na tim radnim mjestima, nalazi se u PRILOGU I. ovog Pravilnika i čini njegov sastavni dio.

IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Obveze poslodavca u zaštiti života, zdravlja i ćudoređa radnika

Članak 25.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, te sprječava nastanak nesreća.

Poslodavac može, o svom trošku, osigurati svim radnicima sistematske zdravstvene preglede.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 26.

Osobni 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, odnosno u svezi s radnim odnosom.

U svrhu iz st. 1. ovog članka, poslodavac će prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama slijedeće podatke: podatke o plaći, podatke o prebivalištu, podatke o danu i mjestu rođenja, podatke o stručnoj spremi i drugoj osposobljenosti i znanjima radnika, podatke o radnom stažu radnika, te podatke koje je dužan prikupljati i dostavljati prema posebnim propisima.

Ostale podatke poslodavac može prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama samo uz pisanu dozvolu radnika.

Osobne podatke radnika u ime poslodavca smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo direktor ili osoba koju on za to ovlasti.

Netočni podaci moraju se odmah ispraviti, a osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

Radnik je dužan pravodobno izvijestiti poslodavca o svim promjenama osobnih podataka.

V. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 27.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ne može trajati duže od šest mjeseci, a traje:

- za radnike bez završene srednje stručne spreme: tri mjeseca,
- za radnike sa završenom srednjom stručnom spremom: četiri mjeseca,
- za radnike sa završenom višom stručnom spremom: pet mjeseci,
- za radnike sa završenom visokom stručnom spremom: šest mjeseci.

Obje strane mogu za vrijeme probnog rada otkazati ugovor o radu, s otkaznim rokom od sedam dana.

Ocjenu radnika tijekom probnog rada daje neposredni rukovoditelj ili povjerenstvo sastavljeno od tri člana koje imenuje direktor.

Rukovoditelj ili povjerenstvo svoju ocjenu dostavlja direktoru najmanje 10 dana prije završetka probnog rada radnika.

Ako je nalaz rukovoditelja ili povjerenstva negativan, direktor na temelju takvog prijedloga rukovoditelja ili povjerenstva može donijeti odluku o prestanku radnog odnosa, a otkazni rok iznosi sedam dana.

Ukoliko direktor najkasnije do posljednjeg dana probnog rada ne dostavi radniku otkaz ugovora o radu, smatra se da je radnik s uspjehom obavio probni rad.

Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad

Članak 28.

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

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

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

Pripravnici

Članak 29.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

Poslodavac odlučuje o zapošljavanju pripravnika sukladno svojim mogućnostima, potrebama rada i poslovnim ciljevima.

Pripravnik iz stavka 1. ovoga članka osposobljava se za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Članak 30.

Način osposobljavanja pripravnika za samostalni rad obavlja se tako da direktor pripravniku određuje mentora, koji donosi program stručnog osposobljavanja pripravnika, te osigurava i prati njegovu provedbu. Mentor mora biti osoba koja ima najmanje stručnu spremu pripravnika.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže godinu dana i to:

- za poslove sa srednjom stručnom spremom, 6 mjeseci
- za poslove sa višom stručnom spremom, 9 mjeseci i
- za poslove sa visokom stručnom spremom, 12 mjeseci.

Radi osposobljavanja za samostalni rad, pripravnika se može privremeno uputiti na rad i kod drugog poslodavca.

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit ako je to zakonom ili drugim propisom utvrđeno.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

Stručno osposobljavanje za rad

Članak 31.

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

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati koliko i pripravnički staž.

Na osobu koja se stručno osposobljava za rad, primjenjuju se odredbe ovoga Pravilnika, Zakona i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanka ugovora o radu.

VI. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 32.

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

Članak 33.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac (pasivno dežurstvo).

Članak 34.

Visina naknade za vrijeme pripravnosti za rad (pasivnog dežurstva) uređuje se ugovorom o radu.

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 35.

Ugovor o radu može se sklopiti za puno i nepuno radno vrijeme.

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od četrdeset sati tjedno.

Nepuno radno vrijeme radnika je svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.

Članak 36.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Poslodavac je dužan radnike koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme obavijestiti o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu za puno radno vrijeme, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 37.

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.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovoga članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka, te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Prekovremeni rad

Članak 38.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova za vrijeme turističke sezone i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do osam sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od trideset dva sata mjesečno niti duže od sto osamdeset sati godišnje.

Ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika određenog poslodavca prelazi deset posto ukupnoga radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu poslodavac mora obavijestiti inspektora rada u roku od osam dana od dana nastupa neke od navedenih okolnosti.

Članak 39.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

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

Raspored radnog vremena

Članak 40.

Dnevno radno vrijeme u pravilu traje osam sati dnevno.

Tjedno radno vrijeme se raspoređuje u pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

O rasporedu dnevnog i tjednog radnog vremena odlučuje direktor pisanom odlukom.

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

U VERBENA d.o.o. se vodi evidencija radnog vremena i prisustva na radu, a o načinu vođenja evidencije odlučuje direktor.

Članak 41.

Kada je to potrebno zbog procesa rada organiziranog u smjenama, puno ili nepuno radno vrijeme ne mora biti raspoređeno jednako po tjednima, te se u tom slučaju puno ili nepuno radno vrijeme utvrđuje kao prosječno tjedno radno vrijeme unutar razdoblja od četiri mjeseca, pri čemu odstupanje od punog radnog vremena ne smije iznositi više od dvanaest sati mjesečno.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka, radnik može raditi najviše četrdeset osam sati tjedno.

Maloljetnom radniku se raspored punog radnog vremena ne smije utvrditi duže od osam sati dnevno.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 42.

Direktor je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

Iznimno od odredbe stavka 3. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

Članak 43.

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

Članak 44.

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

Članak 45.

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

Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Noćni rad

Članak 46.

Noćni rad je rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana.

Za maloljetnike, rad u vremenu između dvadeset sati uvečer i šest sati ujutro idućega dana, smatra se noćnim radom.

Zabrana noćnog rada

Članak 47.

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

Zabranjen je noćni rad maloljetnika.

Rad u smjenama

Članak 48.

Rad u smjenama je organizacija rada kod koje dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

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.

Poslodavac je pri organizaciji rada u smjeni dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku, te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja u smjeni.

Poslodavac je dužan smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupna su u svako doba.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 49.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta.

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

Vrijeme korištenja stanke utvrđuje svojom odlukom direktor.

Vrijeme odmora iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. i 2. ovoga članka, direktor će svojom odlukom urediti vrijeme i način korištenja ovog odmora.

Ako radnik radi na poslovima čija priroda rada ne dozvoljava prekid rada, pa iz tih razloga ne može koristiti stanku, ima pravo vrijeme trajanja stanke koju mu je poslodavac dužan, na temelju odredbe članka 73. Zakona, omogućiti iskoristiti u zadnjih 30 minuta radnog vremena.

Dnevni odmor

Članak 50.

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

Iznimno od stavka 1. ovog članka, poslodavac je dužan punoljetnom radniku koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje osam sati neprekidno.

Tjedni odmor

Članak 51.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 50. ovoga Pravilnika.

Radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, uz koji se ne pribraja dnevni odmor iz članka 50. ovoga Pravilnika.

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

Tjedni odmor radnik koristi u pravilu nedjeljom, a može se koristiti i subotom ili ponedjeljkom.

Ako radnik ne može koristiti odmor na način iz stavka 4. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan u iduća dva tjedna osigurati korištenje zamjenskog tjednog odmora.

Najkraće trajanje godišnjeg odmora

Članak 52.

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

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

Ugovorom o radu može se utvrditi trajanje godišnjeg odmora duže od najkraćeg propisanog stavka 1. i stavka 2. ovog članka.

Utvrđivanje trajanja godišnjeg odmora

Članak 53.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na osnovicu od **20 (dvadeset)** dana dodaju dani godišnjeg odmora kako slijedi:

1. s osnova složenosti poslova:

- | | |
|---|--------|
| - radniku sa visokom stručnom spremom, | 4 dana |
| - radniku sa višom stručnom spremom, | 3 dana |
| - radniku sa srednjom stručnom spremom, | 2 dana |

2. s obzirom na dužinu radnog staža:

- | | |
|--|--------|
| - od navršenih 5 do navršenih 9 godina radnog staža, | 2 dana |
| - od navršenih 10 do navršenih 14 godina radnog staža, | 3 dana |
| - od navršenih 15 do navršenih 19 godina radnog staža, | 4 dana |
| - od navršenih 20 do navršenih 24 godina radnog staža, | 5 dana |
| - od navršenih 25 do navršenih 29 godina radnog staža, | 6 dana |
| - od navršenih 30 do navršenih 34 godina radnog staža, | 7 dana |
| - od navršenih 35 i više godina radnog staža | 8 dana |

3. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- | | |
|--|--------|
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom, | 2 dana |
|--|--------|

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po	1 dan
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom,	3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu	3 dana
- osobi s invaliditetom	3 dana
- osobi s tjelesnim oštećenjem većim od 50%	2 dana

Ako nakon dodataka dana iz 1., 2. i 3. točke daje ukupno manje od četiri tjedna, godišnji odmor utvrđuje se u trajanju od četiri tjedna.

Članak 54.

Slijepi radnik i radnik koji je donator organa, ima pravo na najmanje 30 dana godišnjeg odmora.

Članak 55.

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

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

Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 56.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način propisan odredbom članka 53. i 54. ovoga Pravilnika nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

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

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 57.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način propisan člankom 52. i 53. ovoga Pravilnika za svakih navršenih mjesec dana rada, u slučaju:

- 1) ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka iz članka 56. stavka 1. ovog Pravilnika, nije stekao pravo na godišnji odmor,
- 2) ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnoga roka iz članka 56. stavka 1. ovoga Pravilnika,
- 3) ako radni odnos prestane prije 1. srpnja.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovoga članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 58.

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

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 59.

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

Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 60.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u dva dijela, osim ako se s poslodavcem drukčije ne dogovori.

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

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 61.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

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

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na rođiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 62.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje direktor najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava radnike.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada, te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Poslodavac mora radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti direktora najmanje tri dana prije njegovog korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Plaćeni dopust

Članak 63.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), za važne osobne potrebe i to za:

- | | |
|---|---------------|
| 1. sklapanje braka | 5 radnih dana |
| 2. rođenje djeteta | 5 radnih dana |
| 3. smrti supružnika, roditelja, djece | 5 radnih dana |
| 4. smrti braće, sestara, djedova, baka, roditelja
supružnika, braće i sestara supružnika | 2 radna dana |
| 5. selidbe u isto mjesto | 2 radna dana |
| 6. selidbe u drugo mjesto | 3 radnih dana |
| 7. teške bolesti ili liječenja člana uže obitelji | 3 radnih dana |
| 8. elementarne nesreće većih razmjera | 5 radnih dana |
| 9. dobrovoljno darivanje krvi, svako darivanje | 2 radna dana |
| 10. obrazovanje, doškolovanje, stručno ili
sindikarno osposobljavanje - za svaki ispit | 2 radna dana |
| 11. nastup na kulturnim, sportskim i drugim
priredbama | 2 radna dana |

Radnik je dužan pravodobno i prema okolnosti slučaja izvijestiti poslodavca o vremenu korištenja plaćenog dopusta, a za slučajeve iz točke 9., 10. i 11. prethodnog stavka dužan je korištenje dopusta unaprijed dogovoriti s poslodavcem.

Korištenje prava na plaćeni dopust u slučajevima utvrđenim stavkom 1. ovog članka, radnik ostvaruje u trenutku nastanka tih određenih važnih osobnih potreba, te u slučaju ponavljanja istih ili drugih slučajeva iz stavka 1. ovog članka u jednoj godini ima pravo na plaćeni dopust predviđen za svaki slučaj, no u ukupnom trajanju od sedam dana u godini, a samo iznimno duže, uz odobrenje direktora.

Radnik ne ostvaruje pravo na odsustvovanje s rada ukoliko okolnosti utvrđene stavkom 1. ovog članka nastupe kada radnik ne radi zbog korištenja slobodnih dana, bolovanja, neplaćenog dopusta ili drugih opravdanih slučajeva odsutnosti s rada.

Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

Neplaćeni dopust

Članak 64.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju.

Radniku se može odobriti neplaćeni dopust u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini u slijedećim slučajevima:

1. sudjelovanje u sportskim natjecanjima i skupovima;
2. sudjelovanje u kulturno-umjetničkim i sličnim priredbama;
3. sudjelovanje u radu udruga i drugih organizacija;
4. stručno osposobljavanje za osobne potrebe;
5. gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana;
6. njega člana uže obitelji;
7. liječenje na osobni trošak;
8. zbog drugih osobnih potreba.

Zahtjev za neplaćeni dopust može se odbiti ako je korištenje istog u suprotnosti s potrebama rada i nesmetanog odvijanja radnih procesa.

Neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju i dužem od 30 dana kada to okolnosti omogućuju.

Neplaćeni dopust radnicima odobrava direktor, a direktoru Skupština VERBENA d.o.o.

VIII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA, TE ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 65.

Trudnice, roditelji i posvojitelji, te radnici koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad, ostvaruju prava i zaštitu u skladu s odredbama Glave IV. i Glave V. Zakona.

IX. PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I DRUGA PRIMANJA RADNIKA

Plaća

Članak 66.

Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

Osnovna plaća

Članak 67.

Osnovna plaća je umnožak osnovice za izračun plaće i koeficijenta složenosti poslova radnoga mjesta za koji je radnik sklopio ugovor o radu, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Kao radni staž računa se onaj upisan u potvrdu/elektronički zapis o ravnopravnom statusu osiguranika pri HZMO, uvećan za tekući radni staž u VERBENA d.o.o.

Osnovna plaća pripada radniku za puno radno vrijeme i redoviti radni učinak.

Pripravnik tijekom radnog odnosa prima plaću u iznosu od 80% plaće iz stavka 1. ovog članka.

Osnovica za izračun plaće

Članak 68.

Polazišta za utvrđivanje osnovice za izračun plaće su:

1. osnovica za obračun plaća dužnosnika, službenika i namještenika Općine Vrbnik,
2. ostvarenje financijskog plana za prethodnu kalendarsku godinu,
3. financijski plan za tekuću godinu.

Osnovicu za izračun plaća donosi Skupština VERBENA d.o.o.

Financijske planove na prijedlog direktora usvaja Skupština VERBENA d.o.o.

Koeficijenti složenosti poslova

Članak 69.

Odluku o vrijednosti koeficijenata složenosti poslova radnih mjesta donosi direktor.

Članak 70.

Odluku o vrijednosti koeficijenata složenosti poslova za radno mjesto direktora donosi Skupština VERBENA d.o.o.

Članak 71.

Tijekom trajanja rada, koeficijent složenosti za određene poslove može se mijenjati.

Odluku o promjeni koeficijenta za pojedina radna mjesta donosi direktor, a za radno mjesto direktora odluku donosi Skupština VERBENA d.o.o.

U ugovoru o radu obvezno se navodi mogućnost iz stavka 1. i 2. ovog članka, te da radnik sklapanjem ugovora o radu prihvaća istu mogućnost.

Dodaci na osnovnu plaću

Članak 72.

Dodaci na osnovnu plaću su uvećanja plaće po raznim osnovama (rad u neradne dane i blagdane, prekovremeni rad i dr.).

Osnovna plaća radnika uvećat će se za svaki sat rada, i to:

– za rad noću,	30%
– za prekovremeni rad,	50%
– za rad nedjeljom,	30%
– za rad blagdanom i neradnim danom utvrđenim zakonom	50%

Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se isključuju.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 min redovnog sata rada), te mu se u tom slučaju izdaje odobrenje u kojem se navodi broj i vrijeme korištenja slobodnih dana, kao i vrijeme kad je taj prekovremeni rad ostvaren.

Isplata plaća

Članak 73.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu.

Plaća i naknada plaće se isplaćuje za prethodni mjesec najkasnije do 15-tog dana u idućem mjesecu.

Plaća i naknada plaće su plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Članak 74.

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

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

Obračuni iz stavka 2. ovog članka su ovršne isprave

Naknada plaće

Članak 75.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

Radnik koji odbije raditi jer nisu provedene propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca.

Zabrana prijeloja

Članak 76.

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće, a radnik ne može dati ovu suglasnost prije nastanka potraživanja.

Obustave

Članak 77.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, uzdržavanje i sl.).

Plaća ili naknada plaće može se prisilno obustaviti samo sukladno posebnom zakonu.

Otpremnina u slučaju umirovljenja

Članak 78.

Radnik koji odlazi u mirovinu sukladno propisima o mirovinskom osiguranju, ima pravo na otpremninu u visini pet (5) proračunskih osnovica.

Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu

Članak 79.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, određuje se otpremnina s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod poslodavca.

Otpremnina iz stavka 1. ovog članka se isplaćuje u iznosu od 65 % prosječno mjesečne plaće koju je radnik ostvario u posljednja tri mjeseca prije prestanka ugovor o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. i 2. ovoga članka, ne može biti veći od šest (6) prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri (3) mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojem se otkazuje ugovor o radu, ima pravo na otpremninu u najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao sukladno stavku 2. i 3. ovog članka, osim ako je odbio zaposlenje na ponuđenim mu poslovima sukladno zakonu.

Solidarna pomoć

Članak 80.

Poslodavac je dužan radniku, ili njegovoj obitelji isplatiti solidarnu jednokratnu pomoć u iznosu od najmanje 3.000,00 kn, u sljedećim slučajevima:

- smrti radnika ili člana uže obitelji,
- nastanka teške invalidnosti,
- bolovanja dužeg od 90 dana.

Pod članom uže obitelji smatraju se: supružnik, roditelji i djeca, osoba s kojom radnik živi u izvanbračnoj zajednici koja je izjednačena s brakom, posvojitelji i posvojenici.

Naknada za bolovanje

Članak 81.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini od 70 % od njegove osnovne plaće.

Naknada u 100% iznosu osnovne plaće pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

Jubilarnе nagrade

Članak 82.

Radnik ima pravo na nagradu za ostvareni ukupni radni staž u VERBENA d.o.o. (jubilarna nagrada), a obračunava se prema sljedećim postocima od iznosa proračunske osnovice:

- za 10 godina radnog staža	125 %
- za 15 godina radnog staža	150 %
- za 20 godina radnog staža	200 %
- za 25 godina radnog staža	250 %
- za 30 i više godina radnog staža	300 %

Radniku se jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka, u pravilu, isplaćuje tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Proračunsku osnovicu za isplatu otpremnina, jubilarnih nagrada i drugih pomoći utvrđenih ovim Pravilnikom utvrđuje se u iznosu proračunske osnovice Republike Hrvatske.

Prigodni primici

Članak 83.

Poslodavac može radniku isplatiti prigodni iznos za božićne i novogodišnje blagdane, prije nastupa blagdana, a najkasnije do 31. prosinca tekuće godine (božićnica).

Poslodavac može radniku isplatiti prigodni iznos za godišnji odmor prije početka korištenja godišnjeg odmora (regres za godišnji odmor).

Poslodavac može radniku isplatiti prigodni iznos nagrade za radne rezultate mjesečno kao dodatak uz plaću ili u jednokratnom iznosu .

U povodu blagdana Svetog Nikole, radniku se može isplatiti prigodni iznos po djetetu mlađem od 15 godina starosti.

Poslodavac može radniku isplatiti i dar u naravi (Uskrs ili sl.).

Isplatu iznosa i visinu iznosa iz stavka 1., 2., 3.,4. i 5. ovog članka odobrava i utvrđuje direktor.

Dnevnice, troškovi smještaja i putni troškovi

Članak 84.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Visina dnevnice za službena putovanja u Republici Hrvatskoj i u inozemstvu, isplaćuje se u iznosu koji je utvrđen za korisnike koji se financiraju iz sredstava Državnog proračuna.

Ukoliko je radniku osigurana odgovarajuća dnevna prehrana, isplatit će mu se 50% iznosa dnevnice iz stavka 2. ovoga članka.

Ukoliko je radniku osiguran odgovarajući smještaj u čvrstom objektu nema pravo na naknadu hotelskog računa za spavanje. Odgovarajući smještaj u čvrstom objektu je smještaj u zidanom ili drvenom stambenom objektu, koji ispunjava tehničke uvjete za stanovanje (voda, struja, sanitarije, namještaj nužan za smještaj radnika, po potrebi grijanje, odnosno hlađenje, zaštita od buke i dr.).

Radnik upućen od strane poslodavca na školovanje, edukaciju, seminar i sl. ima pravo na punu dnevnicu i ostale prava iz ovoga članka za cijelo vrijeme trajanja izobrazbe.

Radniku se mora izdati nalog za službeno putovanje najmanje 24 sata prije putovanja u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.

Radnik ima pravo na pola dnevnice ukoliko službeno putovanje traje između 8 i 12 sati, a ukoliko službeno putovanje traje između 12 i 24 sata ima pravo na punu dnevnicu.

Troškovi prijevoza

Članak 85.

Za korištenje vlastitog prijevoznog sredstva za službene svrhe, radniku pripada iznos koji se izračunava sukladno odredbama Pravilnika o porezu na dohodak (Ministarstvo financija RH).

Ukoliko radnik koristi svoje vlastito prijevozno sredstvo čije korištenje nije odobreno, ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene karte putnim nalogom odobrenog prijevoznog sredstva.

Pravo na naknadu troškova međumjesnog javnog prijevoza radnika regulira se ugovorom o radu, neovisno o udaljenosti mjesta stanovanja od mjesta rada.

Osiguranje i sistematski pregledi radnika

Članak 86.

Radnici se mogu kolektivno osigurati od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.

Odluku o osiguranju iz stavka 1. ovog članka donosi direktor.

X. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu poslodavcu

Članak 87.

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

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

Ako se za svakoga 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 počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

Članak 88.

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.

Odgovornost poslodavca za štetu prouzrokovanu radniku

Članak 89.

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

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

XI. ODGOVORNOST ZA POVREDE RADNE DUŽNOSTI

Povreda radne dužnosti i vrste povreda

Članak 90.

Radnik odgovara za počinjenu povredu radne dužnosti.

Povrede radne dužnosti mogu biti lake i teške.

Lake povrede radne dužnosti

Članak 91.

Lake povrede radne dužnosti su:

1. učestalo zakašnjavanje na posao ili raniji odlazak s posla,
2. napuštanje radnih prostorija tijekom radnog vremena bez odobrenja ili opravdanog razloga,
3. neuredno čuvanje spisa, podataka ili druge povjerene dokumentacije,
4. nemaran i nesavjestan odnos prema sredstvima rada,
5. neopravdan izostanak s posla jedan dan,
6. neobavješćivanje direktora ili drugog nadređenog radnika o spriječenosti dolaska na rad u roku 24 sata bez opravdanog razloga,
7. nekorektan odnos prema radnicima i strankama tijekom rada;
8. neprenošenje radnog iskustva na mlađe radnike ili ne pružanje stručne pomoći drugim radnicima.

Teške povrede radne dužnosti

Članak 92.

Teške povrede radne dužnosti su:

1. ponavljanje izricanja mjere za lake povrede radne dužnosti,
2. neizvršavanje, nesavjesno, nepravodobno ili nemarno izvršavanje radnih obveza,
3. nezakoniti rad ili propuštanje poduzimanje mjera ili radnji na koje je radnik ovlašten radi sprečavanja nezakonitosti,
4. davanje netočnih podataka kojima se utječe na donošenje odluka ili nastup štetnih posljedica,
5. zlouporaba položaja,
6. prekoračenje ovlasti u poslu,

7. odbijanje izvršenja zadaće ako za to ne postoje opravdani razlozi,
8. neovlaštena posluga sredstvima povjerenima za izvršavanje poslova,
9. uništenje, otuđenje ili činjenje dostupnim podatka, u vezi s obavljanjem posla, s utvrđenim stupnjem tajnosti u skladu s posebnim zakonom,
10. obavljanje djelatnosti koja je u suprotnosti s poslovima radnog mjesta ili bez prethodnog odobrenja direktora,
11. onemogućavanje građana ili pravnih osoba u ostvarivanju svojih prava,
12. nedolično ponašanje koje nanosi štetu ugledu VERBENA d.o.o.,
13. neopravdan izostanak s posla tri uzastopna dana,
14. uporaba nevjerođostojne isprave radi ostvarivanja prava u vezi sa radom,
15. uzrokovanje veće materijalne štete u radu ili u vezi sa radom namjerno ili iz krajnje nepažnje,
16. ograničavanje ili uskraćivanje prava utvrđenih ovim Zakonom radniku koji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima prijavi sumnju na korupciju ili zlostavljanje tog radnika,
17. druge teške povrede radne dužnosti propisane posebnim zakonom.

Tijela za vođenje postupka i izricanje mjera

Članak 93.

O lakim povredama radne dužnosti radnika odlučuje direktor.

O lakim povredama radne dužnosti direktora odlučuje predsjednik Skupštine.

O teškim povredama radne dužnosti radnika odlučuje direktor, a na prijedlog tročlanog stegovnog povjerenstva koje imenuje direktor. Stegovno povjerenstvo čine radnici VERBENA d.o.o. i vanjski članovi.

O teškim povredama radne dužnosti direktora odlučuje Skupština na prijedlog tročlanog stegovnog povjerenstva koje imenuje Skupština. Za članove stegovnog povjerenstva imenuju se jedan član Skupštine, jedan član VERBENA d.o.o. i jedan vanjski član.

Postupak za utvrđivanje teške povrede radne dužnosti za radnika zahtjevom pokreće direktor, a za direktora predsjednik Skupštine.

Rad povjerenstva

Članak 94.

Stegovno povjerenstvo vodi stegovne postupke u vijeću od tri člana, te donosi prijedlog mjere većinom ukupnog broja članova povjerenstva.

Stegovno povjerenstvo mora u roku od 5 dana po primitku zahtjeva saslušati radnika protiv kojeg je pokrenut stegovni postupak.

Rasprava se može održati i bez nazočnosti radnika protiv kojeg se vodi postupak ako je uredno pozvan i očitovao se o zahtjevu, a postoje opravdani razlozi da se rasprava održi.

Rasprava se može održati bez nazočnosti radnika protiv kojega se vodi postupak i u slučaju kad se radnik nije očitovao o zahtjevu, ako je dva puta uzastopno uredno pozvan, a pozivu se nije odazvao niti je opravdao nedolazak.

Rasprava se održava bez sudjelovanja javnosti.

O tijeku rasprave sastavlja se zapisnik koji mora sadržavati sve bitne podatke o tijeku postupka kao što su bitni sadržaj danih izjava, iskaza, prijedloga, konstatacija povjerenstva o relevantnim događajima, te sadržaj odluka koje je povjerenstvo donijelo.

Stegovno povjerenstvo mora u potpunosti i istinito utvrditi sve činjenice koje terete radnika protiv kojeg je pokrenut stegovni postupak ili mu govore u prilog.

Stegovno povjerenstvo svoju odluku ili prijedlog donosi bez prisustva sudionika i javnosti, a prilikom vijećanja mora pažljivo odvagnuti sve činjenice utvrđene u dokaznom postupku.

Svoju odluku odnosno prijedlog mjere stegovno povjerenstvo je dužno donijeti u roku od 5 dana od saslušanja radnika protiv kojeg se vodi stegovni postupak te istu dostaviti direktoru odnosno Skupštini.

Direktor odnosno Skupština donosi konačnu odluku o izricanju stegovne mjere u roku od 7 dana od dana primitka odluke odnosno prijedloga stegovnog povjerenstva.

Mjere za lake povrede radne dužnosti

Članak 95.

Za lake povrede radne dužnosti mogu se izreći sljedeće mjere:

1. opomena,
2. javna opomena,
3. novčana kazna u visini do 10% plaće radnika isplaćene u mjesecu kad je kazna izrečena.

Opomena se donosi u pisanom obliku te se dostavlja radniku i odlaže u pismohranu odnosno radnu evidenciju.

Javna opomena se objavljuje na oglasnoj ploči VERBENA d.o.o.

Mjere za teške povrede radne dužnosti

Članak 96.

Za teške povrede radne dužnosti mogu se izreći sljedeće mjere:

1. novčana kazna na vrijeme od jednog do šest mjeseci, u mjesečnom iznosu do

- 20% ukupne plaće isplaćene u mjesecu u kojem je kazna izrečena,
2. premještaj na radno mjesto niže složenosti poslova, unutar iste stručne spreme,
3. uvjetni otkaz ugovora o radu,
4. otkaz ugovora o radu.

Zbroj novčanih kazni izrečenih u jednom mjesecu za lake i teške povrede radne dužnosti ne može iznositi više od 30% ukupne plaće isplaćene radniku u tom mjesecu.

Mjera premještaja na radno mjesto niže složenosti poslova može se izreći samo ako postoji slobodno radno mjesto u organizacijskim jedinicama VERBENA d.o.o.

Uvjetni otkaz ugovora o radu iz st. 1. točke 3. ovoga članka izriče se uz rok kušnje od jedne godine, s tim da se mjera neće izvršiti pod uvjetom da radnik u tom roku ne počini novu tešku povredu radne dužnosti.

Radniku koji u roku kušnje iz stavka 4. ovoga članka počini novu tešku povredu službene dužnosti, otkazuje se ugovor o radu danom odluke nadležnog tijela kojom je utvrđena odgovornost radnika za novu tešku povredu službene dužnosti.

Radniku se obvezno otkazuje ugovor o radu ako bude proglašen odgovornim za tešku povredu radne dužnosti koja ima obilježja korupcije.

Mjere izrečene u postupku zbog povrede radne dužnosti izvršava direktor.

Odnos prema kaznenoj odgovornosti

Članak 97.

Kaznena odgovornost ne isključuje odgovornost za povredu radne dužnosti ako kazneno djelo ujedno predstavlja i povredu radne dužnosti.

Oslobođenje od kaznene odgovornosti ne pretpostavlja oslobađanje od odgovornosti za povredu radne dužnosti ako se radi o činjenju odnosno propuštanju koje ujedno predstavlja i povredu radne dužnosti.

Udaljenje s rada

Članak 98.

Radnika se pisanom odlukom poslodavca može udaljiti s rada ako je protiv njega pokrenut kazneni postupak ili postupak zbog teške povrede radne dužnosti, a povreda je takve prirode da bi ostanak na radu, dok traje taj postupak, mogao štetiti interesima posla.

Obvezno se udaljuje s rada radnika protiv kojeg je pokrenut kazneni postupak ili postupak zbog teške povrede radne dužnosti zbog djela s obilježjima korupcije.

Smatra se da je udaljen s rada radnik protiv kojeg je pokrenut istražni postupak i zbog toga određen pritvor.

Udaljenje s rada traje do okončanja kaznenog postupka ili postupka zbog teške povrede radne dužnosti, odnosno do isteka pritvora.

Za vrijeme udaljenja s rada radniku pripada naknada plaće u iznosu od 60%, a ako uzdržava obitelj 80% plaće isplaćene u mjesecu koji je prethodio udaljenju s rada.

Radniku pripada puna plaća od dana povratka na rad.

Radniku se vraća obustavljeni dio plaće od prvoga dana udaljenja, ako je pravomoćnom odlukom u kaznenom postupku, odnosno u postupku zbog teške povrede službene dužnosti oslobođen od odgovornosti ili ako je pravomoćnom odlukom obustavljen kazneni postupak, odnosno obustavljen postupak zbog teške povrede službene dužnosti.

XII. SUKOB INTERESA I ZABRANA NATJECANJA

Mogućnost obavljanja dodatnog posla

Članak 99.

Radnik može izvan radnog vremena, po prethodnom pisanom odobrenju direktora, samostalno obavljati poslove ili raditi kod drugoga, ako to nije u suprotnosti sa odredbama Zakona o radu koje reguliraju zakonsku zabranu natjecanja, odnosno ako posebnim zakonom nije drukčije propisano, te ne predstavlja sukob interesa ili prepreku za uredno obavljanje redovitih zadataka niti šteti ugledu poslodavca.

Direktoru odobrenje iz stavka 1. ovoga članka daje predsjednik Skupštine.

Radnik može objavljivati stručne članke i druge autorske tekstove, odnosno povremeno predavati na seminarima i savjetovanjima i bez odobrenja iz stavka 1. i 2. ovoga članka.

Zabrana otvaranja obrta ili osnivanja pravne osobe

Članak 100.

Radniku nije dozvoljeno otvaranje obrta ili osnivanje trgovačkog društva ili druge pravne osobe u području djelatnosti VERBENA d.o.o., odnosno u području djelatnosti koje je povezano sa poslovima iz njegovog djelokruga.

XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 101.

Ugovor o radu prestaje u slučajevima određenim zakonom.

Na prestanak ugovora o radu primjenjuju se odredbe Glave XV. Zakona kojima je propisan prestanak ugovora o radu, i to način prestanka ugovora o radu, oblik sporazuma o prestanku ugovora o radu, otkaz ugovora o radu, redoviti otkaz ugovora o radu, izvanredni otkaz ugovora o radu, neopravdani razlozi za otkaz, otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, postupak prije otkazivanja, oblik, obrazloženje i dostava otkaza, otkazni rok, najmanje trajanje otkaznog roka, otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora, vraćanje radnika na posao u slučaju nedopuštenog otkaza, sudski raskid ugovora o radu, kolektivni višak radnika, otkazivanje ugovora o radu u postupku kolektivnog viška radnika, posebna prava radnika upućenih na rad u inozemstvo i izdavanje potvrde o zaposlenju i vraćanju isprava.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 102.

Na ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa i zaštita radnika koji se odnose na odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa, dostavu odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa, sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa, zaštitu dostojanstva radnika i teret dokazivanja u radnim sporovima, dostavu odluka o pravima i obvezama iz radnog odnosa, sudsku zaštitu prava iz radnog odnosa, zaštitu dostojanstva radnika, teret dokazivanja u radnim sporovima, arbitražu i mirenje, prenošenje ugovora na novog poslodavca, pretpostavke suglasnosti s odlukom poslodavca, te zastaru potraživanja iz radnog odnosa primjenjuju se odredbe Glave XVI. Zakona.

XV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU I RAD SINDIKATA

Članak 103.

U cilju sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju poslodavca, moraju se dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi radnika zaposlenih.

Do utemeljenja radničkog vijeća, skup radnika iz stavka 1. ovoga članka dužan je sazvati poslodavac.

Do utemeljenja radničkog vijeća, prava i obveze radničkog vijeća preuzima sindikalni povjerenik, ukoliko sindikat ima svog povjerenika.

Članak 104.

Sindikati koji imaju članove zaposlene u VERBENA d.o.o., mogu imenovati ili izabrati jednog ili više sindikalnih predstavnika, odnosno sindikalnih povjerenika koji će ih zastupati kod poslodavca.

Sindikat mora obavijestiti poslodavca o imenovanju sindikalnog predstavnika, odnosno sindikalnog povjerenika.

Sindikalni povjerenik je radnik koji je u radnom odnosu kod poslodavca.

Sindikalni predstavnici, odnosno sindikalni povjerenici imaju pravo kod poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata.

Poslodavac je dužan sindikalnom predstavniku, odnosno sindikalnom povjereniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz ovoga članka te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava.

Sindikalni predstavnik, odnosno sindikalni povjerenik mora pravo iz ovoga članka ostvarivati na način koji ne šteti poslovanju poslodavca.

XVI. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 105.

Autentično tumačenje ovog Pravilnika daje Skupština.

Članak 106.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja.

Poslodavac je dužan odmah po donošenju objaviti ovaj Pravilnik u prostorijama VERBENA d.o.o., zajedno s PRILOGOM I. koji je njegov sastavni dio, na način propisan važećim Pravilnikom o načinu objave pravilnika o radu.

Dan objave ovog Pravilnika sukladno stavka 2. ovog članka ovjerava potpisom direktor.

Članak 107.

Po stupanju na snagu ovog Pravilnika, u roku od 60 (šezdeset) dana ugovori o radu trebaju se uskladiti sa ovim Pravilnikom

Dragan Zahija,
predsjednik Skupštine

OVJERA OBJAVE PRAVILNIKA O RADU

Ovaj Pravilnik objavljen je u prostorijama VERBENA d.o.o. sa sjedištem u Općini Vrbnik, Trg Škujica 7, dana _____ 2019.g.

O V J E R A V A

Nirvana Magaš, direktor