

Na temelju Zakona o radu (NN 93/14 i 127/17) i Izjave o osnivanju društva Piškornica - sanacijsko odlagalište d.o.o. , direktor Društva dana 19.07.2018. donosi

**PRAVILNIK O RADU
DRUŠTVA PISKORNICA-SANACIJSKO ODLAGAUŠTE d.o.o.**

1. TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom se uređuju prava i obveze zaposlenika društva Piškornica – sanacijsko odlagalište d.o.o. (u tekstu koji slijedi: Društvo), i to:

- zasnivanje radnog odnosa,
- organizacija rada,
- radno vrijeme i raspored radnog vremena,
- odmori i dopusti,
- zdravlje i sigurnost na radu,
- plaće i dodaci na plaće radnika,
- ostala materijalna prava radnika,
- zaštita prava radnika, zaštita radnika,
- postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije,
- informiranje,
- obrazovanje,
- osposobljavanje za rad,
- materijalna odgovornost,
- prestanak radnog odnosa,
- prijelazne i zaključne odredbe.

Članak 2.

Radnik je obavezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štititi poslovne interese Društva. Društvo će zaposleniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarenje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA I SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Članak 3.

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan Zakonom i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos u Društvu, ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen Zakonom i posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisanim Zakonom te posebnim uvjetima koje moraju ispunjavati zaposleni u Društvu, ovim Pravilnikom i općim aktima Društva.

Članak 4.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom donosi direktor društva Piškornica – sanacijsko odlagalište d.o.o. uz suglasnost nadzornog odbora (u tekstu koji slijedi: Direktor). Odlukom o potrebi zasnivanja radnog odnosa Direktor imenuje i tročlanu komisiju koja provodi postupak izbora novog radnika putem javnog natječaja.

Na osnovi odluke iz stavka 1. ovog članka provodi se postupak i izbor osobe s kojom će se zasnovati radni odnos za sva radna mjesta, osim za direktora.

Članak 5.

Komisija je dužna provjeriti stručne i druge radne sposobnosti kandidata na prikladan način, npr. uz pomoć odgovarajućih testova, razgovora s kandidatima, uvida u određenu dokumentaciju i slično pri čemu mora voditi brigu zakonskim propisima iz domene zaštite osobnih podataka, Zakona o radu i drugih zakonskih ili autonomnih izvora radnog prava.

Prilikom sklapanja ugovora o radu ili u postupku odabira kandidata za radno mjesto nedozvoljeno je od radnika tražiti podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosima.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolestima ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu dolazi u dodir, a u protivnom će snositi štetne posljedice neobavješćavanja. Odluka o potrebi zasnivanja radnog odnosa objavljuje se putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, na internet stranicama društva, te putem ostalih medija prema Odluci Direktora. Komisija je dužna najkasnije u roku od 15 dana od dana završetka natječaja podnijeti pisano izvješće Direktoru o provedenom postupku, te predložiti osobu - kandidata za zasnivanje radnog odnosa. Odluku o odabiru kandidata donosi Direktor.

Članak 6.

Poslodavac Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta samostalno utvrđuje posebne uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu propisani Zakonom, ili drugim propisom.

Članak 7.

Prilikom sklapanja ugovora može se ugovoriti probni rad u trajanju od najviše šest mjeseci, a sve ako kakvim pozitivnim propisom nije drugačije određeno.

Članak 8.

Za vrijeme probnog rada radnika ocjenjuju se njegove sposobnosti za izvršavanje poslova i zadaća glede načina rada i usvojenog znanja. Direktor donosi Odluku kojom imenuje osobu koja će pratiti i nadzirati rad radnika za vrijeme probnog rada.

Ocjenu rada radnika za vrijeme probnog rada utvrđuje direktor Društva, a na prijedlog osobe koja je imenovana da prati i nadzire njegov rad.

Članak 9.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu. Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.

Članak 10.

Radniku koji je za vrijeme probnog rada bio odsutan zbog opravdanih razloga (bolest, i sl.), probni rad produžuje se onoliko dana koliko je bio opravdano odsutan.

Članak 11.

S izabranim radnikom sklapa se ugovor o radu, koji potpisuje direktor Društva kao poslodavac.

Ugovor o radu direktora sklapa se na određeno radno vrijeme, a sva ostala prava i obveze direktora društva definiraju se ugovorom o radu. Ugovor o radu mora sadržavati sve uglavke propisane Zakonom o radu.

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

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

Prije sklapanja ugovora o radu poslodavac će na svoj trošak kandidata uputiti na liječnički pregled, radi utvrđivanja njegovih zdravstvenih i psihofizičkih sposobnosti za obavljanje konkretnih poslova.

Prije stupanja na rad zaposleniku se mora omogućiti uvid u ovaj Pravilnik i ostale akte Društva kojima se određuju prava i obveze iz radnog odnosa.

Članak 12.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Iznimno, kada za to postoji stvaran i valjan razlog, ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme, a osobito kada se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog zaposlenika,
- privremenom povećanju opsega posla,
- ostvarivanju određenog poslovnog pothvata,
- i u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu, drugim zakonom ili propisom

Članak 13.

Osobu koja prvi puta stupa na rad može se zaposliti kao pripravnika.



Pripravnik zasniva radni odnos na određeno ili neodređeno vrijeme, ovisno o potrebi Društva za radnicima. Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalan rad, te druga pitanja radnog odnosa pripravnika.

Pripravnički staž traje najduže godinu dana.

Rad pripravnika prati tročlano povjerenstvo, koje imenuje direktor Društva.

Direktor na prijedlog povjerenstva može donijeti odluku o skraćivanju pripravničkog staža za najviše četiri mjeseca.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u visini od 85% najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

3. RADNO VRIJEME, ODMORI, DOPUSTI

Članak 14.

Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno, ako Zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca, ili ugovorom o radu nije određeno drugačije. Raspored radnog vremena utvrđuje poslodavac svojom odlukom.

Radno Vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan 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 15.

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 (trideset) minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi Direktor.

Vrijeme odmora iz stavka 1. 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 radnog vremena.

Članak 16.

Između dva uzastopna radna dana zaposlenik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Članak 17.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan (dane) tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom slijedećeg tjedna.

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 2. ovoga članka, može ga koristiti naknadno prema odluci Direktora.

Članak 18.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 22 dana.

Članak 19.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Članak 20.

Ništavan je Sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor ili o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 21.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani, blagdani i dani plaćenog dopusta.

Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 22.

Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid službe odnosno rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnoga rada.

Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vojne vježbe ili drugog Zakonom određenog opravdanog razloga ne ubraja se u rok iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 23.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 22. stavkom 1. ovog Pravilnika ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od 1/12 (jedne dvanaestine) godišnjeg odmora iz članka 18 ovog Pravilnika za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Članak 24.

Godišnji odmor od 22 dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. s obzirom na dužinu radnog staža:
 - od 5 do 15 godina radnog staža 2 dana,
 - od 15 do 25 godina radnog staža 3 dana,
 - od 25 do 35 godina radnog staža 4 dana,
 - od 35 i više godina radnog staža 5 dana.
2. s obzirom na posebne socijalne uvjete:
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako malodobno dijete po dan,
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu 2 dana,
 - invalidu 3 dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 22 dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. i 2. stavka 1. ovoga članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može trajati više od 30 (trideset) radnih dana u godini.

Članak 25.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

Plan korištenja godišnjeg odmora donosi direktor Društva, vodeći računa o pisanoj želji svakog pojedinog radnika.

Plan korištenja godišnjeg odmora iz stavka 2, ovoga članka donosi se na početku kalendarske godine, a najkasnije do kraja svibnja.

Članak 26.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- ime i prezime zaposlenika,
- radno mjesto,
- ukupno trajanje godišnjeg odmora,
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 27.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora Direktor donosi za svakog radnika pojedinačnu odluku kojom se utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 24 ovoga Pravilnika, ukupno trajanje godišnjeg odmora, te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Odluka iz stavka 1. ovog članka obavezno se dostavlja radniku najmanje 15 (petnaest) dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 28.

Radnik koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Prvi dio mora biti u trajanju od najmanje 10 dana neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora zaposlenik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Članak 29.

Godišnji odmor odnosno Prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut, ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti te korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo koristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine. Iznimno radnik ima pravo iskoristiti godišnji odmor, odnosno, dio godišnjeg odmora koji radnik, zbog korištenja prava na roditeljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti, ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka određuje Direktor.

Članak 30.

Radnik u slučaju prestanka službe odnosno rada zbog prelaska na rad k drugom poslodavcu ima pravo iskoristiti godišnji odmor u dvanaestinama sukladno članku 23 ovog Pravilnika.

Članak 31.

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti Direktora najmanje jedan dan prije.

Članak 32.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova.

Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi Direktor.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 33.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima iz stavka 2. smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Članak 34.

Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do 7 (sedam) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- zaključenje braka 3 radna dana,
- rođenje djeteta 3 radna dana,
- smrti supružnika, djeteta, posvojitelja, posvojenika, roditelja i unuka 3 radna dana,
- smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem srodstva, odnosno tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva 1 radni dan,
- selidbe 3 radna dana,
- kao dobrovoljni davatelj krvi 1 radni dan,
- elementarne nepogode na stambenim objektima 2 radna dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovoga članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

Za svako pojedinačno davanje krvi zaposlenik ima pravo na jedan dan plaćenog dopusta prema vlastitom izboru sukladno radnim obvezama u godini kada je dao krv neovisno o ostalim slučajevima korištenja plaćenog dopusta.

Članak 35.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja upućenog od strane Društva, radnik ima pravo na plaćeni dopust u trajanju od maksimalno sedam (7) dana prema Odluci direktora:

- za pripremanje polaganja državnog stručnog ispita ili stručnog ispita,
- za diplomski rad, magistarski rad i doktorat,
- za svaki ispit ili dio ispita (pismeno ili usmeno) po predmetu,
- za druge završne ispite.

Članak 36.

Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Ako okolnost iz članka 35. ovoga Pravilnika nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti iz službe, odnosno s rada zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanje), radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor, ili je bio na bolovanju.

Članak 37.

U pogledu stjecanja prava iz službe odnosno radnog odnosa ili u svezi sa službom ili radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 38.

Radniku se može odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 (trideset) radnih dana u tijeku kalendarske godine pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Društva, a osobito: radi gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana, njege člana uže obitelji, liječenja na vlastiti trošak, sudjelovanja u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama, vlastitog školovanja, doškolovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije.

Kad to okolnosti zahtijevaju može se radniku neplaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka odobriti u trajanju duljem od 30 dana.

Članak 39.

Za vrijeme neplaćenog dopusta duljeg od 30 (trideset) radnih dana radniku miruju prava i obveze iz službe odnosno radnog odnosa.

4. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 40.

Društvo je dužno osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika u službi odnosno na radu.

Društvo će poduzeti sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnost i zdravlje radnika, uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu te pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

Društvo je dužno osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida u skladu s posebnim propisima.

Članak 41.

Dužnost je svakog radnika brinuti se o vlastitoj sigurnosti i zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih radnika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada u skladu s osposobljenošću i uputama koje mu je osiguralo Društvo.

Radnik koji u slučaju ozbiljne, prijetee i neizbježne opasnosti napusti svoje mjesto službe odnosno radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvoga svog postupka u odnosu na druge radnike i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih pojedinca, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima struke bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

5. PLAĆE, NAKNADA PLAĆE I DRUGA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENIKA

Članak 42.

Radnik ima pravo na plaću i druga materijalna prava pod uvjetima utvrđenima Zakonom o radu, ovim Pravilnikom te ugovorom o radu.

Jednakost plaća žena i muškaraca

Članak 43.

Poslodavac je dužan isplatiti radnicima jednaku plaću za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

Struktura plaće

Članak 44.

Plaća radnika sastoji se od:

- a) osnovne plaće i dodatka na osnovnu plaću te
- b) stimulativnog dijela plaće, po posebnoj odluci Poslodavca.

Plaća Direktora uređena je posebnim ugovorom i nije predmet ovog Pravilnika.

Osnovna plaća

Članak 45.

Osnovnu bruto plaću čini umnožak koeficijenta pojedinog radnog mjesta i mjesečne osnovice za izračun plaće. Mjesečna osnovica za izračun bruto plaće utvrđuje se u visini = 3.160,00 kuna.

Stimulativni dio plaće

Članak 46.

Stimulativni dio plaće utvrđuje Poslodavac posebnom odlukom, u maksimalnom bruto iznosu od 30 % posljednje isplaćene bruto plaće, najviše dva puta godišnje, a o čemu uprava društva mora polugodišnje izvijestiti nadzorni odbor.

Stimulativni dio plaće određuje se posebno za organizacijske jedinice ili za pojedinog radnika, a prema ostvarenoj količini rada, zalaganju na radu, planskim rezultatima te realiziranim posebnim zadacima.

Isplata plaće

Članak 47.

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće isplaćuje se u novcu.

Plaća i naknada plaće su, u smislu ovog Pravilnika, plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Plaća za prethodni mjesec isplaćuje se najkasnije do 20 (dvadesetog) dana u idućem mjesecu.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 48.

Poslodavac je dužan, najkasnije 15 (petnaest) dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Podaci o plaći i ostalim primanjima radnika predstavljaju poslovnu tajnu.

Povreda obveze čuvanja poslovne tajne vezano za plaću predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

6. DODACI NA PLAĆU, NAKNADE I OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Pravo na povećanu plaću

Članak 49.

Pored osnovne plaće radnik ima pravo na povećanu plaću za rad u posebnim situacijama i to za:

- prekovremeni rad povećanje od 10%
- rad noću povećanje od 20%
- rad nedjeljom i blagdanom povećanje od 15%

Pod noćnim radom podrazumijeva se rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata navečer i šest sati ujutro idućeg dana.

Pravo na povećanu plaću iz stavka 1. ovog članka radnik ostvaruje samo za one sate koje je proveo radeći u posebnim situacijama, a sukladno obračunu Poslodavca.

Dodaci na plaću za rad u posebnim situacijama, kako su isti utvrđeni stavkom 1. ovog članka, međusobno se ne isključuju.

Naknada plaće

Članak 50.

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih Zakonom, drugim propisom, ugovorom o radu ili ovim Pravilnikom, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca.

Radnik ima pravo na naknadu plaće iz prethodnog stavka, za vrijeme kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- svih drugih slučajeva propisanih Zakonom.

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 70% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Ako je radnik neprekidno odsutan s rada zbog bolovanja duže od 90 dana, pripada mu jednokratna potpora u iznosu od 1.500,00 kuna u kalendarskoj godini.

Ako je radnik na bolovanju zbog profesionalne bolesti i ozljede na radu, pripada mu naknada plaće u visini 100% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

Ako je radnik zaposlen na određeno vrijeme (probni rad), pripada mu naknada plaće u visini 75% od njegove osnovne plaće sukladno organizacijskoj strukturi radnih mjesta.

Otpremnina

Članak 51.

Radnik stječe pravo na otpremninu ispunjavanjem uvjeta iz Zakona o radu, a u skladu s odredbama Zakona o radu.

Privremena nesposobnost za rad

Članak 52.

U slučaju privremene nesposobnosti za rad, radniku se isplaćuje naknada plaće sukladno pozitivno pravnim propisima u Republici Hrvatskoj.

U slučaju udaljavanja radnika s radnog mjesta za vrijeme koje je radnik udaljen s radnog mjesta radniku se ne isplaćuje plaća radi skrivljenog ponašanja radnika.

Troškovi prijevoza

Članak 53.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u iznosu od 1,00 kn/km.

Radnik ostvaruje pravo na troškove prijevoza na posao i s posla za onoliki broj dana u mjesecu koliko je proveo na poslu.

Radnik na službenom putu ima pravo na odgovarajuću naknadu svojih troškova. Naknada troškova prijevoza isplaćuje se zajedno s isplatom plaće za prethodni mjesec.

Ostala materijalna prava

Članak 54.

Posebnom odlukom Poslodavca radniku mogu pripasti i druge nagrade i potpore, sukladno odredbama važećeg Zakona, a sve u zavisnosti od uvjeta i materijalnih mogućnosti Poslodavca, kao što su:

- prigodne nagrade (božićnica, uskrsnica i sl.),
- regres,
- potpore za slučaj smrti radnika,
- potpore u slučaju smrti bračnog odnosno izvanbračnog druga, djeteta ili roditelja radnika,
- ostala prigodna davanja.

Sva nabrojena prava isplaćuju se prema Odluci direktora najviše do visine neoporezivog iznosa propisanog Zakona i Pravilniku o porezu na dohodak.

Zabrana prijetoja

Članak 55.

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

7. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 56.

O pravu i obvezama radnika odlučuje direktor Društva u skladu sa Zakonom.

Sva rješenja i odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obvezatno se u pisanom obliku dostavljaju radniku.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu, zahtijevati od Društva ostvarivanje tog prava.

U odluci o ostvarivanju prava Društvo je dužno dati radniku Pouku o pravu ulaganja zahtjeva za ostvarivanje prava i upozoriti ga na rok za ulaganje zahtjeva te na tijelo kojem se upućuje zahtjev.

Odluke o ostvarivanju prava neposredno se uručuju radniku, ili dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu radnika koju je radnik prijavio.

Ako radnik odbije primiti odluku, dostavljanje se vrši isticanjem na oglasnoj ploči Društva.

8

Članak 57.

U slučaju kada radnik daje otkaz, dužan je odraditi zakonski otkazni rok, ako s Društvom ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

Članak 58.

Ostala prava radnici ostvaruju sukladno ZOR-u.

8. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 59.

Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Društvo je dužno, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlaštene osobe odnosno tijela, u pisanom obliku ponuditi radniku drugo radno mjesto, čije poslove je on sposoban obavljati, a koji što je više moguće moraju odgovarati poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen.

Društvo je dužno poslove radnog mjesta prilagoditi radniku iz stavka 1. ovog članka, odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada.

9. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

Članak 60.

Poslodavac će štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, a što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera, kao i štiti radnike od diskriminacije, a sve sukladno odredbama važećeg Zakona o radu i ostalim propisima.

Uznemiravanjem se smatra svako neželjeno ponašanje uzrokovano rasom, bojom kože, spolom, spolnim opredjeljenjem, bračnim stanjem, porodičnim obvezama, dobi, jezikom, vjerom, političkim ili drugim uvjerenjem, nacionalnim ili socijalnim podrijetlom, imovnim stanjem, rođenjem, društvenim položajem, članstvom ili ne članstvom u političkoj stranci, članstvom ili ne članstvom u sindikatu, te tjelesnim ili duševnim poteškoćama.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj, ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje. Fizičkim spolnim uznemiravanjem smatra se osobito nepoželjan tjelesni kontakt, to jest dodir, glaćenje, šaptanje, te prisiljavanje na spolni odnos, kao i svako drugo fizičko napastovanje. Verbalnim spolnim uznemiravanjem smatraju se osobito neugodna nabacivanja i sugestivne primjedbe i insinuacije, ruganje i ismijavanje koje je spolno obojeno, opetovano neželjeno komentiranje određene i/ili pojave, ponavljanje i neželjeno iznošenje šala i opaski koje su spolno obojene, i to uključujući referiranje na spol i spolnu orijentaciju, prostačko dobacivanje, opsceni telefonski pozivi, pisma, e-mailovi i/ili što drugoga, te neželjeno upućivanje prijedloga spolne naravi drugoj osobi, odnosno poticanje na spolni odnos, a što podrazumijeva i zahtijevanje spolnih usluga. Neverbalnim spolnim uznemiravanjem smatra se osobito isticanje i/ili izlaganje pornografskih i seksualno sugestivnih fotografija i ostalih spolno uvredljivih i uznemiravajućih predmeta i materijala.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterij za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Poslodavac imenuje osobu koja uživa povjerenje zaposlenih, a koja je, osim njega, ovlaštena primati i rješavati pritužbe radnika glede zaštite dostojanstva radnika.

Poslodavac odnosno osoba koju je odlukom ovlastio Poslodavac, dužni su što prije, a najkasnije u roku od 8 (osam) dana od dana dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka diskriminacije, odnosno uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, i to sve ako utvrde da ono postoji.

Ovlaštena osoba, odnosno Poslodavac će odmah nakon primitka pritužbe, i to u roku ne dužem od 3 (tri) dana, dostaviti pritužbu osobi na koju se pritužba odnosi, a sve kako bi se ista u daljnjem roku ne dužem od 3 (tri) dana na istu pritužbu pismeno očitovala. Ovlaštena osoba, odnosno Poslodavac, ima pravo poduzeti i druge radnje u cilju utvrđivanja svih činjenica vezanih uz pritužbu koju je zaprimila.

Nakon provedenog ispitnog postupka ovlaštena Osoba, odnosno poslodavac, svojom odlukom proglašava osobu na koju se odnosi pritužba ili odgovornom za diskriminaciju, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje i izriče mu odgovarajuću mjeru, ili obustavlja postupak protiv njega, a sve u slučaju da ovlaštena osoba odnosno

Poslodavac, ne utvrdi da je osoba na koju se odnosi pritužba odgovorna za diskriminaciju, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, ili ako podnositelj povuče tužbu. Ako ovlaštena osoba, odnosno Poslodavac, obustavi postupak, o istome pismeno obavještava podnositelja pritužbe i osobu na koju se odnosi pritužba.

Ako ovlaštena osoba odnosno Poslodavac smatra da radnja koja je utvrđena kao uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ima obilježja prekršaja ili kaznenog djela, o istome će izvesti nadležno državno tijelo radi pokretanja odgovarajućeg postupka.

Ovlaštena osoba odnosno Poslodavac, ovlašten je izreći osobi za koju je prethodno utvrđeno da je diskriminirala, uznemiravala ili spolno uznemiravala jednu i/ili više od sljedećih mjera:

- javnu opomenu;
- novčanu kaznu;
- premještaj na drugo radno mjesto i/ili mjesto rada i/ili druge poslove;
- privremeno udaljavanje s radnog mjesta i/ili mjesta rada kod Poslodavca, a za čijeg trajanja osoba za koju je prethodno utvrđeno da je uznemiravala ili spolno uznemiravala nema pravo na plaću;
- preporuka poslodavcu da dade redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu;
- kao i druge primjerene mjere kojima se može postići prevencija diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili primjereno kažnjavanje.

Prethodno navedene mjere primjenjuju se uzimajući u obzir stupanj odgovornosti osobe za koju je prethodno utvrđeno da je diskriminirala, uznemiravala ili spolno uznemiravala, uvjete pod kojima se diskriminacije, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje dogodilo, prijašnji rad i ponašanje istoga, težinu uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja i njezine posljedice, kao i druge okolnosti od značaja za postizanje svrhe izrečene mjere. Stanje intoksikacije alkoholom i/ili drogom i/ili kojim drugim opojnim i/ili sličnim sredstvima ne može se smatrati olakotnom okolnošću u slučajevima uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, već će se cijeniti kao osobito teška povreda obveza iz radnog odnosa ugovora o radu ili u svezi s radnim odnosom ugovorom o radu zbog koje se smatra da Poslodavac ima opravdani razlog za otkaz ugovora o radu radniku bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz).

Javna opomena može se izreći za lakše oblike diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja. Novčana kazna može se izreći najviše u visini od 15% (petnaest posto) mjesečne plaće radnika i to u trajanju od 1 (jednog) mjeseca do najviše 6 (šest) mjeseci. Plaća radnika ostvarena u mjesecu u kojem je diskriminacija, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje počinjeno, uzima se kao osnovica za utvrđivanje visine novčane kazne. Premještaj na drugo radno mjesto i/ili mjesto rada i/ili druge poslove može trajati najviše 3 (tri) mjeseca. Privremeno udaljenje s radnog mjesta i/ili mjesta rada kod Poslodavca može trajati najviše 3 (tri) mjeseca.

10. INFORMIRANJE

Članak 61.

Društvo je dužno radniku osigurati informacije koje su bitne za socijalni položaj radnika, a posebno:

- odlukama koje utječu na socijalni položaj radnika,
- prijedlozima odluka i općih akata kojima se u skladu s ovim Pravilnikom uređuju osnovna prava i obveze iz službe odnosno rada.

11. OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Članak 62.

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

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

Tijekom obrazovanja za potrebe Društva radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Društva, uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

12. MATERIJALNA ODGOVORNOST

Članak 63.

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

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

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

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

Članak 64.

U slučaju kada se visina štete ne može utvrditi u točnom iznosu, ili bi utvrđivanje njezina iznosa uzrokovalo nerazmjerne troškove, utvrđuje se paušalni iznos naknade štete na temelju knjigovodstvene vrijednosti uništene ili oštećene stvari.

Članak 65.

Postojanje štete, okolnosti pod kojima je ona nastala, visinu štete, počinitelja, kao i visinu naknade štete zapisnički utvrđuje direktor Društva.

Članak 66.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Društvo, dužan je Društvu nadoknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi

Članak 67.

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

13. ODGOVORNOST RADNIKA

Članak 68.

U slučaju kada radnik krši obveze iz radnog odnosa utvrđene Zakonom, ovim Pravilnikom, ugovorom o radu ili drugim aktom poslodavca, može se pod uvjetima i na način utvrđen Zakonom i ugovorom o radu otkazati ugovor o radu.

Članak 69.

U slučaju Otkaza ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Uprava ili druga osoba koju Uprava za to ovlasti, obvezna je prethodno pisano upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),

Članak 70.

Obveza prethodno pisanog upozorenja ne postoji ako je povreda dužnosti radnika učinjena pod osobito teškim okolnostima i posljedicama na rad i poslovanje poslodavca, odnose između radnika, a osobito na odnose s poslovođstvom, odnosno ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini. U slučaju potrebe izvanrednog otkaza rukovoditelj ili voditelj dužan je bez odgađanja o tome obavijestiti Upravu.

Članak 71.

Poslodavac je dužan prije redovitog ili izvanrednog otkaza uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, omogućiti istom da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano za očekivati od poslodavca da to učini.

Smatra se osobito da postoje okolnosti iz stavka 1. ovog članka u slučaju:

- da je radnik više puta bio upozoren na svoj rad ili obveze,
- da je radniku već bila pružena mogućnost na iznošenje obrane, a isti se na nju oglušio,
- da su nastupile osobito teške okolnosti počinjene povrede radne obveze, npr. znatnija šteta,
- da radnik ne dolazi na posao i ne prima pozive i pismena poslodavca koji su upućeni na adresu i/ili broj telefona koje je radnik dostavio poslodavcu kao svoje osobne podatke,
- drugih opravdanih razloga.

Članak 72

Lakšom povredom obveza iz radnog odnosa, ugovora o radu ili u svezi s radnim odnosom smatraju se osobito:

- nekulturno ponašanje u tijeku radnog vremena,
- neobavješćavanje poslodavca o spriječenosti dolaska na rad u roku od 24 sata bez opravdanih razloga,
- verbalni napad na drugog radnika ili pretpostavljenog,
- kašnjenja u dolasku na posao i samovoljni odlazak s radnog mjesta tijekom rada ili prije završetka radnog vremena

- nemarno obavljanje poslova i radnih zadataka
- neprimjeren odnos prema strankama i prema drugim zaposlenicima.

Članak 73.

Teškom povredom obveza iz radnog odnosa, ugovora o radu ili u svezi s radnim odnosom zbog kojih se smatra da Poslodavac ima opravdani razlog za otkaz ugovora o radu tom radniku bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz) smatraju se osobito:

- neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
- netočno evidentiranje ili prikazivanje rezultata rada i poslovanja Poslodavca ili pojedinog radnika, čime se nanosi šteta Poslodavcu ili pojedinom radniku,
- povreda ili odavanje poslovne tajne,
- iznošenje ili prenošenje podataka u javnosti, koje za posljedicu ima umanjenje ugleda Poslodavca ili ostalih radnika,
- zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
- zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
- izazivanje nereda ili tuče na lokaciji Poslodavca, –
- dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili pod utjecajem drugih opijata,
- konzumiranje alkohola ili drugih opijata tijekom radnog vremena,
- nepridržavanje odredbi propisa o zaštiti na radu,
- konkurencija Poslodavcu bez odobrenja, odnosno bilo kakav oblik rada za konkurentska društva Poslodavca,
- nestanak radniku povjerenih financijskih i materijalnih sredstava, sirovina, alata, dokumenata i drugih stvari,
- izravno ili neizravno diskriminiranje drugog radnika, uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
- neovlašteno korištenje sredstava, strojeva, vozila i opreme,
- odbijanje izvršenja zadatka, ako za to ne postoji opravdani razlozi,
- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi, krađa alata, materijala, dokumenata, goriva i slične imovine veće vrijednosti,
- druge povrede radnih obveza koje su kao takve utvrđene Zakonom ili općim aktima Poslodavca.

Članak 74.

Težina povreda iz članka 73 utvrđuje se uzimajući u obzir način postupanja radnika i nastalu prouzročenu štetu za poslodavca.

Da bi se radilo o skrivljenom kršenju obveza iz radnog odnosa, potrebno je kumulativno ispuniti tri uvjeta:

- da se radi o obvezama koje proizlaze iz radnog odnosa,
- da je isključivo radnik kršio obveze i
- da je obveze kršio sa namjerom.

Skrivljeno ponašanje radnika je svako ono ponašanje koje predstavlja ustrajnije ne izvršenje obveza poput opetovanog kašnjenja na posao, ne izvršenje radnih zadataka, ne izvršenje naredbi koje su sukladne zaključenom ugovoru o radu, obavljanje konkurentske djelatnosti, nanošenje materijalne štete i slično.

Postupak kod povreda radnih obveza

Članak 75.

Poslodavac u slučaju kad radnik svojim postupanjem ili propuštanjem krši obveze iz radnog odnosa može izreći slijedeće kazne:

- za lakše povrede:
 - usmena opomena
- za teže povrede:
 - upozorenje uz mogućnost otkaza ugovora o radu
 - redovni otkaz – otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika
- za osobito teške povrede:
 - izvanredni otkaz ugovora o radu.

Sve pravomoćno izrečene odluke radnicima vode se u evidenciji poslodavca i odlažu u dosje radnika. Sve odluke moraju imati pisanu formu.

Članak 76.

Ocjena o tome ima li postupanje radnika ima značenje lakše, teže ili osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ovisi o okolnostima svakog pojedinog slučaja, te težini počinjene povrede, posljedicama i okolnostima u kojima je povreda bila počinjena, a naročito u slučajevima recidiva djela.

Pri određivanju vrste kazne uzimaju se u obzir težina počinjene povrede i nastale posljedice, stupanj odgovornosti radnika, okolnosti u kojima je povreda počinjena, te olakotne i otegotne okolnosti na strani radnika.

Članak 77.

Uprava može radniku izreći dvije usmene opomene, a poslije toga izreći će mjeru upozorenja na propuste iz radnog odnosa uz mogućnost otkaza ugovora o radu.

Upućivanje dva upozorenja uz mogućnost otkaza ugovora o radu radniku znače automatizam otkaza ugovora o radu, osim ako se ne radi o istom postupanju ili propuštanju obveza iz radnog odnosa.

U slučaju da su pojedinom radniku izrečena tri upozorenja na propuste iz radnog odnosa, automatizmom se donosi odluka o otkazu ugovora o radu, bez poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka.

Članak 78.

Radniku za kojega se utvrdi da nije u mogućnosti uredno izvršavati soje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili nesposobnosti, ugovor o radu prestaje otkazom (osobno uvjetovani otkaz).

U slučaju iz stavka 1. ovog članka rukovoditelj ili voditelj obavezan je pisanim putem izvijestiti Upravu, nakon čega Poslodavac može zatražiti pokretanje postupka za ocjenu postojanja takvih okolnosti kod radnika i nakon prethodno pribavljenog mišljenja liječnika — specijaliste medicine rada — i/ili psihologa donijeti ocjenu da li je radnik u mogućnosti nastaviti s radom na sojem radnom mjestu.

Pisano izvješće iz stavka 2. ovog članka mora sadržavati činjenice koje pokazuju da radnik nije u mogućnosti odnosno da nije sposoban izvršavati soje obveze iz radnog odnosa.

U slučaju da se radnik odbija podvrći ocjeni osobina i sposobnosti od strane liječnika specijaliste medicine rada — i/ili psihologa, a postoji sumnja da postoje trajne osobine ili sposobnosti zbog kojih nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze, takvo će se odbijanje radnika smatrati teškom povredom obveza iz radnog odnosa.

14. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 79.

Radniku prestaje radni odnos u Društvu na način i uz uvjete utvrđene Zakonom o radu.

Članak 80.

Ugovor o radu mogu otkazati Društvo i radnik.

Članak 81.

Društvo može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Članak 82.

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

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



13

Članak 83.

Društvo i radnik mogu otkazati ugovor o radu, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni Otkaz) ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obje stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 (petnaest) dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.

15. PRIJELAZNE I ZAKLJUČNE ODREDBE

Članak 84.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o plaćama i naknadama društva Piškornica – sanacijsko odlagalište d.o.o. od 23. siječnja 2018. godine te Pravilnik o radu društva Piškornica – sanacijsko odlagalište d.o.o. od 01. veljače 2017. godine.

Članak 85.

Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči Društva.

Pravilnik stupa na snagu 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči društva

Članak 86.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se istim postupkom po kojemu je donesen.

UR.BR: PSO-1055/18

Koprivnički Ivanec, 19.07.2018.

Direktor

Mladen Ružman

PIŠKORNIČA-SANACIJSKO
ODLAGALIŠTE d.o.o.
Matije Gupca 12, Koprivnički Ivanec 5

Na ovaj Pravilnik Nadzorni odbor društva izdao je prethodnu suglasnost na svojoj 1. sjednici dana 28.06.2018. godine.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Društva dana 20.07.2018. godine, a stupa na snagu dana 28.07.2018.