

KLASA: 112-08/22-01/1
URBROJ: 2133-13-1-1-22-1
Josipdol, 15. lipnja 2022.

Na temelju članka 19. stavka 1. točke 7. Izjave o usklađenju općih akata Društva s ograničenom odgovornošću sa Zakonom o trgovačkim društvima (od 01. travnja 2022. – potpuni tekst), trgovačko društvo KOMUNALNO JOSIPDOL d.o.o. za komunalne djelatnosti (dalje u tekstu: KOMUNALNO JOSIPDOL d.o.o.), Ogulinska 12, Josipdol, OIB: 46426033985, zastupano po direktorici Martini Luketić, bacc. admin. publ., dana 15. lipnja 2022. godine, donosi

PRAVILNIK

o radu trgovačkog društva KOMUNALNO JOSIPDOL d.o.o.

1. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom uređuju se prava i obveze iz rada i po osnovi rada radnika (dalje u tekstu: radnika) zaposlenih u trgovačkom društvu KOMUNALNO JOSIPDOL d.o.o.

(2) Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se neposredno osim ako pojedina pitanja za radnike nisu povoljnije uređena drugim propisom ili općim aktom.

2. RADNO VRIJEME, ODMORI I DOPUSTI

Članak 2.

(1) Puno radno vrijeme radnika je 40 sati tjedno.

(2) Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na 5 (pet) radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Članak 3.

(1) Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi direktor.

(2) Vrijeme odmora iz stavka 1. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odraditi u prva 3 (tri) sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja 2 (dva) sata prije završetka radnog vremena.

Članak 4.

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

Članak 5.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

(2) Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

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

(4) Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 3. ovog članka može ga koristiti naknadno prema odluci neposredno nadređenog radnika ili direktora.

Članak 6.

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

Članak 7.

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

Članak 8.

Ništav je sporazum o odricanju prava na godišnji odmor i isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 9.

(1) Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani i blagdani.

(2) Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koji je utvrdio ovlašteni liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 10.

(1) Radnik koji se prvi put zaposlio ili ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

(2) Prekid rada zbog privremene nesposobnosti za rad, vršenja dužnosti građana u obrani ili drugog zakonom određenog opravdanog razloga, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovog članka.

Članak 11.

(1) Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos nije stekao pravo na godišnji odmor jer nije proteklo 6 mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije nego navršši 6 mjeseci neprekidnog rada,
- ako mu radni odnos prestaje prije prvog srpnja.

(2) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na prethodno opisani način, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

(3) Iznimno od stavka 1. ovog članka radnik koji odlazi u mirovinu prije prvog srpnja ima pravo na puni godišnji odmor.

Članak 12.

(1) Godišnji odmor od 20 radnih dana (četiri tjedna) uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. rad s obzirom na uvjete rada:

- | | |
|-----------------------------|--------------|
| - rad na poslovima čišćenja | 1 radni dan |
| - rad na poslovima u arhivi | 1 radni dan |
| - rad na terenu | 1 radni dan |
| - rad sa strankama | 2 radna dana |
| - rad na osobnom računalu | 2 radna dana |

2. s obzirom na složenost poslova i stupanj stručne spreme

- | | |
|--------------------------|--------------|
| - direktor i VSS | 4 radna dana |
| - VŠS i voditelji odjela | 3 radna dana |
| - SSS | 2 radna dana |
| - završena osnovna škola | 1 radni dan |

3. s obzirom na dužinu radnog staža

- | | |
|------------------------------------|---------------|
| - od 5 – 15 godina | 3 radna dana |
| - od 15 – 25 godina | 4 radna dana |
| - od 25 – 35 godina | 5 radnih dana |
| - od 35 i više godina radnog staža | 6 radnih dana |

4. s obzirom na posebne socijalne uvjete

- | | |
|---|---------------|
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom | 2 radna dana |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po 1 radni dan | |
| - roditelju, posvojitelju ili skrbniku hendikepiranog djeteta, bez obzira na ostalu djecu | 3 radna dana |
| - invalidu | 3 radna dana. |

(2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se 20 radnih dana (četiri tjedna) uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih točkama 1. – 4. ovog članka.

Članak 13.

(1) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.

(2) Plan korištenja godišnjeg odmora donosi direktor ili osoba koju on za to ovlasti vodeći računa o želji svakog pojedinog radnika.

(3) Plan korištenja godišnjeg odmora iz stavka 2. ovog članka donosi se na početku kalendarske godine, a najkasnije do kraja lipnja.

Članak 14.

Plan korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- ime i prezime radnika,

- radno mjesto,
- ukupno trajanje godišnjeg odmora,
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 15.

Na osnovi plana korištenja godišnjeg odmora direktor ili osoba koju on za to ovlasti, donosi za svakog radnika posebnu odluku kojom mu utvrđuje trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima iz članka 12. ovog Pravilnika, ukupno vrijeme trajanja godišnjeg odmora te vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

Članak 16.

Protiv odluke o korištenju godišnjeg odmora radnik može osobno ili preko sindikalnog povjerenika uložiti prigovor direktoru.

Članak 17.

(1) Radnik može koristiti godišnji odmor u dva dijela, osim ako se drukčije ne dogovori s direktorom.

(2) 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 tjedna.

(3) Drugi dio godišnjeg odmora radnik mora iskoristiti najkasnije do 30.06. iduće godine.

Članak 18.

(1) Godišnji odmor odnosno prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti ili roditeljskog, roditeljskog i posvojiteljskog dopusta odnosno zbog vojne vježbe ili drugog opravdanog razloga, radnik ima pravo iskoristiti do 30.06. iduće godine.

(2) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka određuje direktor ili osoba koju on za to ovlasti.

Članak 19.

(1) Radnik u slučaju prestanka službe odnosno rada zbog prelaska na rad k novom poslodavcu ima pravo iskoristiti godišnji odmor kod dotadašnjeg poslodavca.

(2) Ukoliko radnik nije bio u mogućnosti iskoristiti godišnji odmor, na koji je stekao pravo kod prijašnjeg poslodavca, a kod kojeg mu je prestala služba odnosno radni odnos, potonji mu je dužan isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 20.

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 21.

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

(2) Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka donosi direktor ili osoba koju on za to pisano ovlasti.

(3) Radniku kojemu je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

Članak 22.

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

(2) Troškovima iz stavka 1. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

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

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

Članak 23.

(1) Radnik ima pravo na dopust uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- | | |
|---|---------------|
| - zaključenja braka | 5 radnih dana |
| - rođenja djeteta | 5 radnih dana |
| - smrti supružnika, djeteta, posvojitelja, posvojenika, roditelja i unuka | 5 radnih dana |
| - smrti ostalih članova obitelji (roditelja supružnika, braće i sestara) | 2 radna dana |
| - selidbe u istom mjestu stanovanja | 1 radni dan |
| - selidbe u drugo mjesto stanovanja | 3 radna dana |
| - kao dobrovoljni darovatelj krvi | 2 radna dana |
| - teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja | 3 radna dana |
| - polaganja državnog stručnog ispita ili stručnog ispita za namještenike – prvi put | 7 radnih dana |
| - nastupanja u kulturnim i športskim priredbama | 1 radni dan |
| - sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. | 2 radna dana |
| - elementarne nepogode | 5 radnih dana |

(2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka neovisno o broju dana koji je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

(3) U slučaju dobrovoljnog davanja krvi, kao prvi dan plaćenog dopusta računa se dan kad je radnik dao krv.

Članak 24.

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja radniku može se odobriti plaćeni dopust za pripremanje i polaganje ispita.

Članak 25.

(1) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust.

(2) Ako okolnost iz stavka 1. ovog članka nastupi u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti 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 26.

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

Članak 27.

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

- za pripremanje i polaganje ispita u srednjoj školi najmanje 5 radnih dana
- za pripremanje i polaganje ispita u višoj školi ili fakultetu najmanje 10 radnih dana
- za sudjelovanje na stručnim seminarima i savjetovanjima najmanje 5 radnih dana
- za pripremanje i polaganje ispita radi stjecanja posebnih znanja i vještina (učenje stranih jezika, informatičko obrazovanje i sl.) najmanje 2 radna dana.

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

Članak 28.

Za vrijeme neplaćenog dopusta radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa.

3. ZDRAVLJE I SIGURNOST NA RADU

Članak 29.

(1) KOMUNALNO JOSIPDOL d.o.o. dužno je osigurati nužne uvjete za zdravlje i sigurnost radnika na radu.

(2) KOMUNALNO JOSIPDOL d.o.o. poduzet će sve mjere nužne za zaštitu života te sigurnosti i zdravlja radnika uključujući njihovo osposobljavanje za siguran rad, sprječavanje opasnosti na radu te pružanje informacije o poduzetim mjerama zaštite na radu.

(3) KOMUNALNO JOSIPDOL d.o.o. dužno je osigurati dodatne uvjete sigurnosti za rad invalida u skladu s posebnim propisima.

Članak 30.

(1) 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.

(2) Radnicima će se omogućiti godišnji sistematski pregled svake tri godine u ovlaštenoj zdravstvenoj ustanovi sukladno osiguranim sredstvima.

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

4. PLAĆE I DODACI NA PLAĆE

Članak 31.

(1) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na osnovnu plaću.

(2) Osnovna plaća je umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen radnik i osnovice za obračun plaće, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

(3) Dodaci na osnovnu plaću su dodaci za poslove s posebnim uvjetima rada i druga uvećanja plaće.

Članak 32.

Osnovica za izračun plaće utvrđuje se posebnom odlukom direktora.

Članak 33.

(1) Plaća se isplaćuje unatrag jedanput mjesečno za protekli mjesec.

(2) Od jedne do druge isplate plaće ne smije proći više od 45 dana.

Članak 34.

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

Članak 35.

(1) Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- za rad noću	40%
- za prekovremeni rad	50%
- za rad subotom	25%
- za rad nedjeljom	35%
- za rad u drugoj smjeni ukoliko radnik radi naizmjenično ili najmanje dva radna dana u tjednu, u prvoj i drugoj smjeni	10%
- za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata	10 %
- za rad u turnusu	5%

(2) Dodaci iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

(3) Osnovna plaća radnika uvećat će se:

- ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti za 8%
- ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti za 15%

i to ako znanstveni stupanj nije uvjet za radno mjesto na kojem radnik radi i ako je znanstveni stupanj u funkciji poslova radnog mjesta na kojem radnik radi,

- ako radnik ima 35 godina radnog staža ili 60 godina života (muškarac), odnosno 30 godina radnog staža ili 55 godina života (žena), do odlaska u mirovinu 10%.

(4) Pravo na dodatak iz stavka 3. podstavka 3. ovog članka ostvaruje se ispunjenjem jednog od navedenih uvjeta, ovisno što je povoljnije za radnika.

(5) Ako radnik radi na blagdane i neradne dane utvrđene zakonom ima pravo na plaću uvećanu za 150%.

(6) 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).

Članak 36.

Ako radnik radi na poslovima čija priroda rada ne dozvoljava prekid rada, pa iz tih razloga ne može koristiti dnevni odmor, ima pravo tražiti da mu se vrijeme dnevnog odmora preraspodijeli i da ga koristi kao slobodne dane.

Članak 37.

(1) Ako je radnik odsutan s rada zbog bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće najmanje u visini 85% od njegove osnovne plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.

(2) Naknada u visini 100% osnovne plaće pripada radniku kad je na bolovanju zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

5. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 38.

(1) Radniku će se isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora, u visini neoporezivog godišnjeg iznosa za tu namjenu.

(2) Isplata regresa izvršit će se u cijelosti najkasnije do dana početka korištenja godišnjeg odmora.

Članak 39.

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini tri prosječne mjesečne neto plaće koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije umirovljenja.

Članak 40.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika koji izgubi život u obavljanju službe odnosno rada, u visini tri prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u RH u prethodna tri mjeseca, i to troškove pogreba,
- smrti radnika u visini dvije prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u RH u prethodna tri mjeseca,
- smrti supružnika, djeteta ili roditelja, u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u RH u prethodna tri mjeseca.

Članak 41.

Radnik ima pravo na pomoć u slučaju:

- bolovanja radnika dužeg od 90 dana, u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u RH u prethodna tri mjeseca, jednom godišnje,
- nastanka teške invalidnosti radnika, djeteta ili supružnika, u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u RH u prethodna tri mjeseca,
- radi nabave prijeko potrebnih medicinskih pomagala, odnosno pokriva participacije pri liječenju odnosno kupnji prijeko potrebnih lijekova, za radnika, dijete ili supružnika, u visini jedne prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u RH u prethodna tri mjeseca.

Članak 42.

(1) Kada je radnik upućen na službeno putovanje, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice u najmanjem iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez – puna dnevica i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

(2) Pola dnevnice iznosi 50% pune dnevnice.

Članak 43.

Za vrijeme rada izvan sjedišta tijela i izvan mjesta njegovog stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak, na ime pokriva troškova prehrane i drugih troškova radnika na terenu u zemlji.

Članak 44.

Radniku se isplaćuje i naknada za podmirivanje troškova prehrane u visini neoporezivog godišnjeg iznosa za tu namjenu, a ista se isplaćuje uz plaću.

Članak 45.

Radniku pripada naknada za odvojeni život od obitelji ako zbog stalnog rada, različitog od prebivališta njegove obitelji, živi odvojeno od obitelji.

Članak 46.

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla.

(2) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte.

(3) Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja utvrđuje u visini cijene javnog prijevoza prema potvrdi prijevoznika.

(4) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte. Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog javnog prijevoza.

(5) Ako nije organiziran međumjesni javni prijevoz, koji omogućava radniku redovit dolazak na posao i odlazak s posla, radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

(6) Naknada troškova prijevoza, isplaćuje se unaprijed i to do 5. u mjesecu za tekući mjesec.

Članak 47.

(1) Osobni automobil može se koristiti za obavljanje službenih poslova samo ukoliko nema mogućnosti korištenja službenog automobila ili na relaciji nema javnog prijevoza kojim se može učinkovito obaviti službeni posao.

(2) Naknada za korištenje osobnog automobila u službene svrhe iznosi 2,00 kn po prijeđenom kilometru.

(3) Uporabu prijevoza u smislu ovog članka odobrava direktor.

Članak 48.

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

Članak 49.

(1) Radniku pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za neprekidni rad u KOMUNALNOM JOSIPDOL d.o.o., ukoliko su osigurana sredstva, i to za navršenih:

- 5 godina u visini 0,5 prosječne mjesečne neto plaće,
- 10 godina u visini 1 prosječne mjesečne neto plaće,
- 15 godina u visini 1,5 prosječne mjesečne neto plaće,
- 20 godina u visini 2 prosječne mjesečne neto plaće,
- 25 godina u visini 2,5 prosječne mjesečne neto plaće,
- 30 godina u visini 3 prosječne mjesečne neto plaće,
- 35 godina u visini 3,5 prosječne mjesečne neto plaće,
- 40 godina u visini 4 prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u RH u prethodna tri mjeseca.

(2) Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario jubilarnu nagradu.

(3) Iznimno, ako radniku prestaje rad, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu, nagrada će se isplatiti radniku ili njihovim nasljednicima, sljedećeg mjeseca po prestanku rada.

Članak 50.

U povodu dana Svetog Nikole radnik ima pravo na isplatu sredstava za poklon svakom djetetu do 15 godina starosti u najmanjem iznosu na koji se prema propisima ne plaća porez.

Članak 51.

(1) Radniku pripada godišnja nagrada za božićne blagdane u jednakom iznosu (božićnica).

(2) Visina božićnice isplaćuje se u visini pojedinačne vrijednosti koja ne prelazi iznos na koji se prema propisima ne plaća porez.

Članak 52.

Radniku se jednom godišnje može dati dar u naravi, pojedinačne vrijednosti koja ne prelazi iznos na koji se prema propisima ne plaća porez.

Članak 53.

Radniku se isplaćuje prigodna nagrada za uskršne blagdane koja ne može biti veća od neoporezivog godišnjeg iznosa za tu namjenu.

Članak 54.

Odluke o ostvarivanju prava iz članaka 38., 44., 50., 51., 52. i 53. donosi direktor.

6. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA

Članak 55.

Sve odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obvezatno se u pisanom obliku i s obrazloženjem dostavljaju radniku, s uputom o pravnom lijeku.

Članak 56.

Odlučujući o izjavljenom prigovoru radnika na odluku iz članka 54. ovog pravilnika, direktor ili osoba koju on za to pisano ovlasti dužan je prethodno razmotriti mišljenje sindikalnog povjerenika ili druge ovlaštene osobe Sindikata, ako to zahtijeva radnik.

Članak 57.

U slučaju kada radnik daje otkaz, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od mjesec dana, ako s direktorom ili osobom koju on za to pisano ovlasti ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka, osim u slučaju ako je radnik proveo na radu manje od jedne godine u kojem slučaju otkazni rok iznosi dva tjedna.

Članak 58.

(1) Radnik kojem radni odnos prestaje istekom otkaznog roka na temelju poslovno uvjetovanog otkaza ima pravo na otpremninu u visini 65% prosječne mjesečne neto plaće isplaćene u zadnja tri mjeseca prije otkaza za svaku godinu radnog staža ostvarenog u KOMUNALNO JOSIPDOL d.o.o.

(2) Kao radni staž ostvaren u KOMUNALNOM JOSIPDOL d.o.o. smatra se neprekidni radni staž ostvaren u istom.

7. ZAŠTITA RADNIKA

Članak 59.

(1) Ako ovlaštena osoba odnosno tijelo ocijeni da kod radnika postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, direktor je dužan, 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.

(2) Direktor je dužan poslove radnog mjesta prilagoditi radniku iz stavka 1. ovog članka odnosno poduzeti sve što je u njegovoj moći da mu osigura povoljnije uvjete rada.

(3) Radnik iz stavka 1. i 2. ovog članka, kojem nedostaje najviše 5 godina života do ostvarenja uvjeta za starosnu mirovinu, ima pravo na plaću prema dosadašnjem ugovoru o radu ako je to za njega povoljnije.

8. INFORMIRANJE

Članak 60.

Direktor je dužan radniku odnosno sindikalnom povjereniku osigurati informacije koje su bitne za socijalni položaj radnika, a posebno:

- o odlukama koje utječu na socijalni položaj radnika,
- o rezultatima rada,
- o prijedlozima odluka i općih akata kojima se u skladu s ovim Pravilnikom uređuju osnovna prava i obveze iz rada,
- o mjesečnim obračunima plaća radnika, uz njihov pristanak.

9. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 61.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od dana 15. prosinca 2017. godine.

Članak 62.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se na oglasnoj ploči Društva.

Direktorica

Martina Luketić, bacc. admin. publ.