

Na temelju članka 17. Statuta, Vijeće srpske nacionalne manjine Karlovačke Županije na svojoj 8. sjednici održanoj dana 22.12. 2020. godine, donosi :

PRAVILNIK O RADU

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se ustroj Vijeća srpske nacionalne manjine Karlovačke Županije(u daljnjem tekstu: Vijeće) organizacija rada, prava i obaveze radnika, plaće, naknade plaće i ostvarivanje materijalnih prava radnika, te postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obaveze pojedinog radnika nisu povoljnije uređeni Kolektivnim Ugovorom, Ugovorom o radu ili zasebnim Ugovorom ili Sporazumom.

Članak 2.

Radnik je obavezan savjesno i stručno obavljati Ugovorom o radu preuzete poslove, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Vijeća, te pridržavati se strukovnih i disciplinskih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

II. UNUTARNJI USTROJ

Članak 3.

Ustroj Vijeća je uređen Statutom Vijeća, a kojeg na prijedlog Predsjedništva donosi Vijeće na svojoj sjednici.

Članak 4.

Radna mjesta su određena i propisana Pravilnikom o radu kao i Statutom Vijeća.

Članak 5.

Radnik obavlja poslove radnog mjesta utvrđenog Statutom i Ugovorom o radu.

Pored poslova iz stavka 1. ovog članka, radnik je dužan po uputama Predsjednika Vijeća ili druge osobe koju posebnom pisanom odlukom Predsjednik Vijeća ovlasti, obavljati poslove koji su u skladu s prirodom i vrstom posla radnog mjesta, utvrđenog Ugovorom o radu, a iznimno i druge poslove u skladu sa stručnom spremom i radnim iskustvom u slučaju kada za to postoji potreba.

III. RADNI ODNOSI

1. Ugovor o radu

Članak 6.

Radni odnos zasniva se sklapanjem Ugovora o radu, kojeg u ime Vijeća sa radnikom sklapa Predsjednik Vijeća.

Članak 7.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati:

1. naziv stranaka , njihovo prebivalište odnosno sjedište,
2. mjesto rada,
3. naziv ili vrstu rada za koje se radnik zapošljava,
4. dan početka rada,
5. očekivano vrijeme trajanja rada - Ugovora o radu,
6. trajanje plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
7. otkazni rokovi kojih se mora držati radnik, odnosno Vijeće,
8. podaci o osnovnoj plaći radnika, dodacima na plaću, razdobljima isplate primanja na koje radnik ima pravo.
9. trajanje redovitog radnog dana ili tjedna.

Članak 8.

Na prijedlog jedne ugovorne strane Ugovorom o radu mogu se urediti i drugi specifični uvjeti ili međusobni odnosi između radnika i Vijeća ako je to u interesu ugovornih stranaka .

Članak 9.

Ugovor o radu mora sadržavati sve odredbe propisane Zakonom o radu.

Propust ugovornih stranaka da sklope Ugovor o radu u pisanom obliku, ne utiče na postojanje i valjanosti tog Ugovora.

Ako Ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Vijeće je dužno radniku prije početka rada uručiti pisanu Potvrdu o sklopljenom Ugovoru, u suprotnom se smatra da je Ugovor sklopljen na neodređeno vrijeme.

Umjesto pojedinog odredbe za koje to Zakon dopušta može se Ugovorom uputiti na odredbe ovog Pravilnika.

Članak 10.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Vijeće o bolesti ili drugoj okolnosti koja onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obaveza iz Ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje onih osoba s kojima radnik dolazi u dodir obavljajući svoje poslove.

Članak 11.

Prije stupanja radnika na rad Vijeće mora osigurati radniku upoznavanje s propisima o radnim odnosima, te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Članak 12.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Članak 13.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti i na određeno vrijeme i to zbog:

1. zamjene privremeno naznačenog radnika,
2. privremeno povećanja opsega poslova,
3. privremenih poslova za koje postoji iznimna potreba,
4. ostvarivanje određenog poslovnog pothvata,
5. zapošljavanje radnika koji nema tražene uvjete, do zapošljavanja radnika koji tražene uvjete zadovoljava,
6. provedbe određenog projekta,
7. do provedbe Natječaja i u drugim slučajevima predviđenim Zakonom o radu.

Članak 14.

Radnik koji je sklopio Ugovor o radu na određeno vrijeme za vrijeme trajanja Ugovora o radu ima sva prava, obaveze i odgovornosti kao i radnik koji je sklopio Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa i o izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa i o izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa na određeno vrijeme donosi Vijeće na prijedlog Predsjedništva Vijeća i Komisije za provođenje oglasa za prijem na rad.

2. Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 15.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa mogu se utvrditi kao :

- Stručna sprema,
- Posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje poslova,

- Radno iskustvo,
- Položen određeni ispit,
- Posebna zdravstvena sposobnost radnika,
- Godine života (starosna dob),
- Drugi posebni uvjeti neophodni za obavljanje poslova radnog mjesta.

Članak 16.

Radnik se može primiti u radni odnos putem Oglasa radi izbora najboljeg kandidata.

Prije donošenja Odluke o izboru najboljeg kandidata ili prije sklapanja Ugovora o radu s radnikom može se provesti provjera znanja, sposobnosti i vještine za obavljanje određenih poslova.

Provjeru znanja, sposobnosti i vještina za obavljanje određenih poslova radnika pri sklapanju Ugovora o radu obavlja Komisija koje imenuje Predsjedništvo Vijeća.

Pod znanjima, sposobnostima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koja su potrebna radi uspješnog i potpunog obavljanja posla na konkretnom radnom mjestu.

Članak 17.

O izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa odlučuje Komisija koje se osniva na prijedlog Predsjedništva.

Članak 18.

Osoba koja je kandidat za zapošljavanje mora ispunjavati opće uvjete utvrđene Zakonom o radu.

3. Probni rad

Članak 19.

Probni rad utvrđuje se Ugovorom o radu u trajanju od najduže 6 mjeseci.

Trajanje probnog rada radnika u svakom pojedinom slučaju utvrđuje Predsjednik Vijeća ili osoba koju Predsjednik ovlasti.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok tokom probnog rada je najmanje 7 dana.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu odnosno davanjem negativne ocjene rada od strane Predsjednika Vijeća, predstavlja poseban opravdan razlog za otkaz Ugovora o radu .

4. Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 20.

Vijeće će poticati radnike na školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje u skladu sa svojim mogućnostima i potrebama rada.

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

Tokom obrazovanja radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Vijeće može u skladu sa svojim finansijskim mogućnostima stipendirati školovanje i cjeloživotno obrazovanje radnika.

Međusobna prava i obaveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Vijeća, uređuju se posebnim Ugovorom u skladu sa ovim Pravilnikom i Ugovorom o radu.

Članak 21.

Vijeće može osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala zaposliti kao pripravnika.

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

Pripravnički staž traje najduže godinu dana, a ovisno od stupnja stručnog obrazovanja:

- za poslove do zaključno V. stupnja obrazovanja traje najviše šest mjeseci,
- za poslove VI. stupnja obrazovanja do 9 mjeseci,
- za poslove VII. stupnja stručnog obrazovanja traje najviše dvanaest mjeseci.

Članak 22.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom uvjet za obavljanje poslova određene struke ili radnog mjesta, Vijeće može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad i bez zasnivanja radnog odnosa (stručno osposobljavanje za rad).

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

Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

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

5. Radno vrijeme

Članak 23.

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan obavljati poslove prema uputama Predsjednika Vijeća ili osobe koju on ovlasti.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti Ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen Ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se u 5 radnih dana (od ponedjeljka do petka).

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

Puno radno vrijeme ne smije biti duže od četrdeset sati tjedno.

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

Za radnika koji radi u nepunom radnom vremenu na odgovarajući način primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Članak 24.

S radnikom se može sklopiti Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada opseg i priroda posla, odnosno organizacija rada zahtjeva rad u nepunom radnom vremenu . Ako je za sticanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa kod poslodavca razdoblje rada u nepunom radnom vremenu, smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

S radnicima koji su sklopili Ugovor o radu na neodređeno vrijeme s nepunim radnim vremenom, u slučaju potrebe trajnog povećanja opsega poslova, sklopiti će se aneks Ugovora ili novi Ugovor.

Članak 25.

U slučaju više sile, odnosno u slučaju izvanrednih i nepredvidivih okolnosti koje su iznenadno i neočekivano prouzročile povećanje opsega poslova Predsjednik može naložiti radniku raditi duže od redovitog radnog vremena (prekovremeni rad) koji nalog radnik mora provesti s time da prekovremeni rad ne može biti duži od 8 sati radno tjedno.

6. Odmori i dopusti

6.1. Pauza

Članak 26.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (pauzu) u trajanju od 30 minuta. Vrijeme pauze ubraja se u radno vrijeme.

6. 2. Dnevni i tjedni odmor

Članak 27.

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

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

Dani tjednog odmora u pravilu su subota i nedjelja.

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan tjednog odmora osigurava mu se korištenje neiskorištenog tjednog odmora tokom slijedećeg tjedna.

Ako se tjedni odmor radi potrebe posla ne može koristiti na način iz stavka 3. ovog članka, može se koristiti naknadno prema odluci Predsjednika Vijeća .

Radniku se u svakom slučaju mora, nakon 14 dana neprekidnog rada osigurati korištenje neiskorištenog godišnjeg odmora, ako se nije drugačije dogovorio s Predsjednikom Vijeća.

6.3. Godišnji odmor

Članak 28.

1. Najkraće trajanje plaćenog godišnjeg odmora na koje radnik ima pravo svake kalendarske godine je četiri tjedna.

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

2. Trajanje godišnjeg odmora utvrđenog stavkom 1. ovog članka povećava se prema slijedećim pojedinačnim mjerilima:

1. prema dužini radnog staža

- sa navršene 3 godine1 radni dan
- od navršenih 5-10 godina3 radna dana
- od 10-15 godina5 radnih dana
- od 15-20 godina6 radnih dana
- od 20 - 25 godina7 radnih dana
- preko 25 godina10 radnih dana

2. prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju sa djetetom do 7 godina starosti2 radna dana

- roditelju za svako daljnje dijete do 7 godina starosti, još po 1 radni dan

Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se najkraćem trajanju godišnjeg odmora, dodaju dani godišnjeg odmora kojima se povećava trajanje godišnjeg odmora prema mjerilima utvrđenim ovim člankom.

Praznici i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

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

Članak 29.

Predsjednik Vijeća će korištenje godišnjeg odmora, a u skladu s provedenim savjetovanjem sa Predsjedništvom, za sve radnike utvrditi planom korištenja godišnjih odmora do 30. lipnja tekuće godine. Do toga roka će kad to organizacija rada dopušta odobravati godišnje odmore na pojedinačan zahtjev radnika.

Radnici koji žele koristiti godišnji odmor u više dijelova obavezni su o tome izvijestiti Predsjednika Vijeća, u obavijesti mogu predložiti i vrijeme u koje žele koristiti godišnji odmor.

Članak 30.

Radnik ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji iznosi jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec rada pod uvjetima utvrđenim zakonom.

Članak 31.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust uz naknadu plaće do sedam radnih dana tokom godine za važne osobne potrebe osobito u vezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana uže porodice, a u skladu s odredbama Zakona o radu a osobito u slučaju :

- sklapanja braka5 radnih dana
- rođenje djeteta.....5 radnih dana
- smrt supružnika, izvanbračnog, druga, djeteta, roditelja, unuka5 radnih dana
- teže bolesti člana uže obitelji5 radnih dana
- smrt brata, sestre, djeda, bake ili roditelja supružnika ...3 radna dana
- teže bolesti člana uže obitelji3 radna dana.

Na pisani zahtjev radnika dopust iz stavka 1. ovog članka odobrava Predsjednik Vijeća.

O zahtjevu radnika Predsjednik je dužan odlučiti istog dana kad je zahtjev podnesen.

Članak 32.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust i to za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je radnik upućen od strane Vijeća ili uz njegovu suglasnost.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust radi priprema polaganja ispita na višoj školi i fakultetu u trajanju od 10 radnih dana za svaku godinu studija.

Na pisani zahtjev radnika dopust iz stavka 1. ovog članka odobrava Predsjednik Vijeća.

O zahtjevu radnika Predsjednik Vijeća dužan je odlučiti istog dana kada je zahtjev podnesen.

Razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

Članak 33.

Vijeće može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust za vrijeme kojeg prava i obaveze iz radnog odnosa ili u vezi sa radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

Neplaćeni dopust u trajanju od do 30 radnih dana može se odobriti radniku u slijedećim slučajevima :

- njega člana obitelji,
- gradnja ili popravka kuće ili stana,
- liječenje na vlastiti trošak,
- obrazovanje, osposobljavanje , usavršavanje na vlastiti trošak, te u drugim opravdanim slučajevima.

U izuzetnim situacijama kada to okolnosti dopuštaju, neplaćeni dopust može se odobriti radniku u trajanju dužem od 30 radnih dana.

7. Plaće, naknade i drugi novčani i nenovčani primici radnika

7.1. Plaća

Članak 34.

Poslodavac će radniku za njegov rad isplatiti plaću koja se sastoji od:

- Osnovne plaće
- Stimulativnog dijela plaće.

Članak 35.

Vijeće je dužno radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom propisom, Kolektivnim Ugovorom, Pravilnikom o radu, odnosno Ugovorom o radu.

Ako plaća nije određena na način iz stavaka 1. ovoga članka, a Ugovor o radu ne sadrži dovoljno podataka na osnovu kojih bi se ona mogla odrediti, Vijeće je dužno radniku isplatiti primjerenu plaću za normalan učinak.

Pod primjerenom plaćom smatra se plaća koja se redovito isplaćuje za jednaki rad, radnicima u organima državne uprave.

Pod normalnim učinkom podrazumijeva se izvršavanje poslova koje radnik obavlja, a na osnovu Plana i Programa rada i u skladu s Financijskim planom Vijeća.

Za otežane uvjete rada prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, praznikom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću u visini od 20%.

Članak 36.

Plaća se isplaćuje za razdoblje koje čini kalendarski mjesec.

Plaća će se isplatiti do 15-og dana u mjesecu za protekli mjesec.

Poslodavac će radniku prilikom isplate plaće uručiti njezin obračun.

Ukoliko poslodavac na dan dospelosti plaće ne isplati plaću, primjenjivati će se odredbe Zakona o radu .

7.2. Stimulativni dio plaće

Članak 37.

Radniku se može isplatiti stimulativni dio plaće kao rezultat posebnog zalaganja i kreativnosti u radu radnika.

Stimulativni dio plaće utvrđuje se u postotku od neto osnovne plaće i to najviše do 20%. Isplatu i visinu stimulativnog dijela plaće u svakom pojedinom slučaju utvrđuje Predsjedništvo , a na prijedlog Predsjednika.

7.3. Jednokratni dodatak plaći

Članak 38.

Radniku se može isplatiti jednokratni dodatak na plaću . Jednokratni dodatak na plaću iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem radnik koristi godišnji odmor.

7.4. Naknada plaće

Članak 39.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca i to:

- za vrijeme godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih praznika i neradnih dana utvrđenih Zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od poslodavca,
- drugih slučajeva utvrđenih Zakonom i ovim Pravilnikom kada njime za pojedine slučajeve nije određena visina naknade u drugom iznosu.

Članak 40.

U slučaju odsutnosti s rada zbog privremene spriječenosti za rad (bolovanje) zaposleniku pripada naknada plaće sukladno pozitivnim propisima.

7.5. Drugi novčani i nenovčani primici radnika

Članak 41.

Radnik je dužan obavijestiti Predsjednika Vijeća o svojem izumu (tehničkom unapređenju) ostvarenom na radu ili vezi sa radom, te isti podatak čuvati kao poslovnu tajnu i bez odobrenja Predsjednika Vijeća ne smije saopćiti trećoj osobi.

Članak 42.

Izum ostvaren na radu ili u vezi sa radom pripada Vijeću. Predsjednik Vijeća će predložiti da uz suglasnost Predsjedništva posebnom Odlukom nagradi izumitelja iz prethodnog stavka.

Članak 43.

Izumi radnika ostvareni izvan rada ili koji nemaju veze sa radom i djelatnosti Vijeća pripadaju radniku.

Članak 44.

Posebnim Ugovorom utvrditi će se nadoknada radniku za tehničko unapređenje koje je predložio, a koje je od interesa za Vijeće i njegovu djelatnost.

8. Materijalna prava radnika

8.1. Dnevnice i troškovi prijevoza

Članak 45.

Radnik koji je upućen na službeno putovanje u zemlji ima pravo na dnevnicu i na naknadu putnih troškova. Puni iznos dnevnice se utvrđuje u svoti koja je aktom Ministra financija utvrđena kao neoporeziva.

Pravo na punu dnevnicu ostvaruje se za službeno putovanje koje traje više od 12 sati, dok za putovanje koje traje više od 8 do 12 sati ostvaruje se pravo na pola dnevnice.

Dnevnice za putne troškove u inozemstvo obračunavaju se u skladu s važećom Odlukom o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo, za korisnike koji se financiraju iz sredstava državnog budžeta, koju je donijela Vlada Republike Hrvatske .

Radniku se priznaju putni troškovi u iznosu ostvarenog prijevoza sredstvima javnog prometa od mjesta stanovanja odnosno sjedišta Vijeća do mjesta u koje je upućen na službeno putovanje.

Radnik ima pravo na naknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje u visini cijene noćenja u hotelu.

8.2. Terenski dodatak

Članak 46.

Za vrijeme rada i boravka izvan sjedišta Vijeća i izvan mjesta radnikovog stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak u visini koji mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

Puni iznos terenskog dodatka utvrđuje se u svoti koja je Pravilnikom Ministra financija utvrđena kao neoporeziva.

Visinu terenskog dodatka utvrđuje Predsjednik Vijeća na prijedlog Predsjedništva u ovisnosti od visine troškova zbog boravka na terenu.

Terenski dodatak se isplaćuje radniku najkasnije posljednji radni dan u mjesecu za slijedeći mjesec. Ako su radniku od strane Vijeća osigurani smještaj i prehrana uz odgodu plaćanja do

isplate terenskog dodatka, terenski dodatak može se obračunati i isplatiti zajedno sa isplatom plaće za mjesec u kojem su usluge smještaja i prehrane korištene.
Dnevnice, naknada za odvojeni život od obitelji i terenski dodatak međusobno se isključuju.

8.3. Odvojeni život od obitelji

Članak 47.

Ugovorom o radu, Vijeće može ugovoriti sa radnikom isplatu naknade za odvojeni život od porodice kada radnik živi odvojeno od svoje porodice.
Naknada za odvojeni život od porodice, isplaćuje se zbog pokrića povećanih troškova života ili djelomičnog pokrića tih troškova, a može se odobriti do visine svote koja je aktom Ministra financija utvrđena kao neoporeziva.

8.4. Troškovi prijevoza na posao

Članak 48.

Radnik može imati pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i sa posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte.
Pravo radnika na troškove prijevoza na posao i sa posla uredit će se posebnom Odlukom Predsjednika Vijeća na prijedlog Predsjedništva.

8.5. Upotreba privatnog automobila u službene svrhe

Članak 49.

Predsjednik može posebnom odlukom ili putnim nalogom, odobriti radniku korištenje privatnog automobila u službene svrhe.
Ukoliko radnik ima pravo na korištenje privatnog automobila u službene svrhe ima pravo naknade u iznosu od 2 kune po kilometru.

8.6. Druga materijalna davanja

Članak 50.

Druga materijalna davanja (otpremnine kod umirovljenja, solidarne pomoći, poklon djeci, jubilarne nagrade ...) mogu se isplatiti na osnovu Odluke koju donosi Predsjedništvo na prijedlog Predsjednika.

9. Otkazni rokovi i otpremnine

Članak. 51.

Ako Ugovorom o radu nije ugovoren otkazni rok ili otpremnina, Vijeće i radnik otkazuju Ugovor o radu pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

9.1. Prestanak Ugovora o radu

Članak 52.

Ugovor o radu prestaje:

- smrću radnika,
- istekom vremena na koje je sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Predsjednik provodi postupak i Odluke koje imaju za posljedicu prestanak Ugovora o radu.

U vezi sa stavkom 1. Ovog članka Predsjednik Vijeća :

- izrađuje pismeni Sporazum o prestanku Ugovora o radu kojeg radnik sklapa sa Predsjednikom,
- izvještava radnika o isteku vremena na koje je sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme,
- predlaže Odluku o prestanku Ugovora o radu, kad radnik ispuni zakonske uvjete za starosnu mirovinu,
- predlaže Predsjedništvu Odluku o prestanku Ugovora o radu, kad prestane potreba za radom radnika zbog privrednih, tehničkih ili organizacijskih razloga,
- predlaže Predsjedništvu Odluku o prestanku Ugovora o radu, kad radnik ugovorene poslove ne može izvršavati zbog trajnih osobina ili sposobnosti,
- izdaje pismeno upozorenje radniku kad uvidi da radnik krši obaveze iz radnog odnosa,
- predlaže Predsjedništvu Odluku o prestanku Ugovora o radu u slučaju radnikovog ponovnog kršenja obaveze iz radnog odnosa,
- predlaže program zbrinjavanja viška radnika
- predlaže Predsjedništvu Odluku o vanrednom otkazu Ugovora o radu,
- osigurava dokaze o postojanju opravdanih razloga za otkaz Ugovora o radu,
- izvršava i prati izvršavanje donesenih Odluka u vezi s prestankom Ugovora o radu trajanju otkaznih rokova,
- izdaje radniku na njegov zahtjev nakon prestanka radnog odnosa, Potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

10. Zaštita prava radnika

Članak 53.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave Odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu, zahtijevati od Vijeća ostvarenje tog prava.

Odluke o ostvarivanju prava neposredno se uručuje radniku ili dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu koju je radnik prijavio Vijeću.

Ako radnik odbije primiti Odluku ili je posljednja адреса koju je prijavio pogrešna,

dostavljanje se vrši isticanjem na oglasnoj ploči Vijeća.

Danom isticanja Odluke na oglasnoj ploči smatra se da je dostava uredno izvršena.

Odbijanje primitka Odluke može se utvrditi u prisutnosti dvoje radnika - svjedoka i tada se smatra da je dostava uredno izvršena.

Članak 54.

Neovisno od postupka za zaštitu prava, radnik koji smatra da je prema njemu nepravедno postupljeno od strane Vijeća ili suradnika, da je izložen diskriminaciji, uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, zabranjenima Zakonom o radu i drugim pozitivnim propisima uputiti će pritužbu osobi ovlaštenoj posebnom Odlukom od strane Predsjednika Vijeća koja će odmah izvijestiti o pristigloj pritužbi i koja će u roku od 8 dana od dostave pritužbe ispitati sve činjenice i predložiti Predsjedniku potrebne mjere.

Radi održavanja dobrih odnosa od svakog se radnika očekuje da će prije nego zatraži pomoć od institucija izvan Vijeća protiv drugog zaposlenika ili protiv samo Vijeća tražiti posredovanje Predsjednika Vijeća .

Potraživanja iz radnog odnosa zastarijevaju za pet godina.

Članak 55.

Vijeće ne smije prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto, tražiti podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

11. Tajnost poslovnih i osobnih podataka

Članak 56.

O svim značajnim pitanjima poslovanja bilo da su poslovne ili osobne naravi, o pojedinostima organizacije, kao i o poslovnom programu i postupcima kojima se u obavljanju svojih radnih obaveza upoznaju i koriste radnici, smatraju se poslovnom tajnom.

Članak 57.

Vijeće prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencije iz oblasti rada.

Prikupljaju se i vode slijedeći podaci:

1. ime i prezime,
 2. osobni identifikacijski broj (OIB),
 3. spol,
 4. dan mjesec i godina rođenja,
 5. državljanstvo,
 6. o radnoj dozvoli - ako je radnik stranac,
 7. prebivalište ili uobičajeno boravište,
 8. o završenom obrazovanju i drugim oblicima stručnog osposobljavanja i usavršavanja za rad, te ostalim oblicima usavršavanja tijekom rada koje radnici koriste u svom radu,
 9. dan sklapanja Ugovora o radu, odnosno dan izdavanja pisane potvrde o sklopljenom Ugovoru o radu,
 10. dan početka rada,
 11. naziv posla, odnosno narav i vrsta rada koje radnik obavlja,
 12. naznaka je li Ugovor o radu sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme, te očekivano trajanje Ugovora o radu na određeno vrijeme,
 13. vrijeme trajanja probnog rada, ako je ugovoreno,
 14. trajanje pripravničkog staža, ako je ugovoreno, te vrijeme i rezultat polaganja stručnog ispita, ako je isti predviđen,
 15. trajanje rada u inozemstvu, država i mjesto rada, u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo
 16. naznaku radi li se o poslovima na kojima se staž osiguranja računa u povećanom trajanju i kako,
 17. naznaku radi li se o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovitog utvrđivanja radne sposobnosti za njihovo obavljanje,
 18. mjesto rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
 19. tjedno radno vrijeme (puno ili nepuno) odnosno propisano skraćeno radno vrijeme u satima,
 20. ukupni mirovinski staž do početka rada kod poslodavca,
 21. vrijeme mirovanja radnog odnosa,
 22. dan prestanka radnog odnosa,
 23. razlog prestanka radnog odnosa,
 24. naznaku o tome je li ugovorena zabrana natjecanja i njeno trajanje,
 25. uvjete i vrijeme za koje će se uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje za radnike koji su sklopili Ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove.
- Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihovih porodica, čije je vođenje propisano Zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada odnosno prava iz zdravstvenog mirovinskog i invalidskog osiguranja.

Članak 58.

Podaci o radnicima prikupljaju se, obrađuju i koriste i dostavljaju trećim osobama radi ostvarivanja prava i obaveza iz radnog odnosa odnosno u vezi sa radnim odnosom. Evidencija o radnicima zaposlenim u Vijeću vodi se u skladu sa Zakonom o radu.

IV . ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 59.

Vijeće je dužno upoznati radnika sa opasnostima posla kojeg obavlja , osposobiti ga za sigurno obavljanje poslova na način da se zaštiti život i zdravlje radnika i spriječi nastanak nesreće, te će u skladu s Zakonom provoditi mjere za zaštitu zdravlja , zaštitu od požara, pružanje prve pomoći i mjere zaštite i spašavanja.

V. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 60.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana njegova objavljivanja na način propisan Pravilnikom Ministra nadležnog za rad.

Pravilnik se mijenja dopunjuje i stavlja van snage na način koji je propisan za njegovo donošenje.

Članak 61.

Pitanja koja nisu regulirana ovim Pravilnikom, reguliraju se važećim Zakonom o radu i drugim propisima u vezi rada i radnih odnosa donesenih na osnovu Zakona o radu.

Ovaj Pravilnik biti će objavljen na oglasnoj ploči Vijeća kao i mrežnim stranicama Karlovačke Županije , a stupa na snagu osmog dana od dana objave.



Predsjednik Vijeća:

Ilija Matijević