

Na temelju članka 26. stavak 1. Zakona o radu („Narodne novine, broj 93/2014 i 127/2017) i članka 30. Statuta Gradskog društva Crvenog križa Labin, Odbor Gradskog društva Crvenog križa Labin na sjednici održanoj dana 11. travnja 2019. godine donio je

PRAVILNIK O RADU GRADSKOG DRUŠTVA CRVENOG KRIŽA LABIN

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se: prava i obveze radnika Gradskog društva Crvenog križa Labin (dalje u tekstu: radnik/ci) i Gradskog društva Crvenog križa Labin kao poslodavca (dalje u tekstu: poslodavac; GDCK Labin), zasnivanje radnog odnosa, uvjeti rada, organizacija rada, radno vrijeme, godišnji odmor i dopusti, mjere za zaštitu dostojanstva radnika, prikupljanje i obrada osobnih podataka i ostala pitanja koja proizlaze iz radnog odnosa.

(2) Na sva pitanja koja nisu regulirana ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe Zakona o radu i drugih važećih propisa.

Članak 2.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na radnike koji su s poslodavcem zasnovali radni odnos sklapanjem ugovora o radu.

Članak 3.

Organizacija rada, sistematizacija poslova, nazivi radnih mjesta i vrednovanje radnih mjesta radnika uređuju se Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta GDCK Labin.

Članak 4.

(1) Poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi ovog Pravilnika, Zakona o radu te drugih propisa kojima se uređuju pitanja iz radnih odnosa.

(2) Radnik je dužan savjesno i stručno obavljati ugovorom preuzete poslove, štiti poslovne interese, pridržavati se pravila koja proizlaze iz organizacije poslova, pravila struke i čuvati poslovnu tajnu.

(3) Prije sklapanja radnog odnosa, poslodavac je dužan radnika upoznati sa sadržajem ovog Pravilnika i ostalih propisa kojima se uređuju pitanja iz radnih odnosa.

Članak 5.

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu na jednak način obuhvaćaju i muški i ženski rod.

II. ZASNIIVANJE RADNOG ODNOSA

Natječaj i izbor kandidata

Članak 6.

(1) Natječaj za zapošljavanje raspisuje Odbor GDCK Labin, a objavljuje se na mrežnim stranicama GDCK Labin i putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

(2) Natječaj za zapošljavanje ravnatelja objavljuje se i u oglasniku „Narodnih novina“.

Članak 7.

(1) Izbor kandidata za oglašeno radno mjesto vrši Odbor GDCK Labin.

(2) Izbor kandidata za oglašeno radno mjesto vrši se između kandidata koji su podnijeli pravodobnu i potpunu prijavu.

(3) Odbor GDCK Labin od kandidata može tražiti provjeru stručnih sposobnosti, odnosno izvršiti testiranje radnih sposobnosti, vještina i motivacije putem intervjua, testova znanja ili na drugi prikladan način.

(4) Provjera stručnih sposobnosti kandidata obavlja se pred komisijom koju imenuje Odbor GDCK Labin.

(5) Svi kandidati obavještavaju se o odluci Odbora o izboru kandidata, najkasnije 8 dana po donošenju odluke.

Članak 8.

(1) Radnik s kojim se zasniva radni odnos mora ispunjavati opće i posebne uvjete utvrđene Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta GDCK Labin.

(2) Odluku o zasnivanju radnog odnosa sa radnikom donosi Odbor GDCK Labin.

Članak 9.

(1) Radnik je dužan stupiti na rad dana određenog ugovorom o radu.

(2) Radnik je dužan držati se odredbi ugovora o radu, ovog Pravilnika te ostalih akata i zakona koji propisuju radni odnos i obveze koje iz njega proizlaze.

Sklapanje ugovora o radu

Članak 10.

(1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu, i u pisanom obliku.

(2) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

(3) Ugovor o radu može se sklopiti i na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, i pogotovo prilikom:

- zamjene radnika koji je dulje vrijeme odsutan
- povećanja opsega posla
- rada na programu ili projektu s unaprijed definiranom rokom trajanja.

Članak 11.

(1) Ugovor o radu mora sadržavati podatke o:

- strankama te njihovu prebivalište, odnosno sjedištu
- mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima
- nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
- danu početka rada
- očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
- trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac
- osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

(2) Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6., 7., 8. i 9., poslodavac se može pozvati na ovaj Pravilnik ili drugi akt koji uređuje ta pitanja.

(3) Ugovor o radu s radnicima sklapa ravnatelj GDCK Labin, a s ravnateljem Predsjednik GDCK Labin.

Članak 12.

(1) Kada priroda posla dopušta, ugovor o radu može se sklopiti za obavljanje poslova kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor poslodavca (izdvojeno radno mjesto).

(2) U tom slučaju, s radnikom se sklapa ugovor o radu na izdvojenom mjestu, i takav ugovor sadrži i odredbe određene Zakonom o radu.

Članak 13.

- (1) Kada priroda posla dopušta, ugovor o radu može biti sklopljen i za nepuno radno vrijeme.
- (2) Uz pisanu suglasnost poslodavca, radnik GDCK Labin može sklopiti ugovor o dopunskom radu s drugim poslodavcem.
- (3) S osobom koja kod drugog poslodavca radi u punom radnom vremenu može se sklopiti ugovor o dopunskom radu u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno sto osamdeset sati godišnje, uz pisanu suglasnost poslodavca ili poslodavaca s kojima ima sklopljen ugovor o radu.
- (4) Uvjeti rada u nepunom radnom vremenu uređuju se sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 14.

Zaposlenje maloljetnika regulira se odredbama Zakona o radu.

Članak 15.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu, ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može radnika uputiti na liječnički pregled.
- (3) Troškove liječničkog pregleda iz stavka 2. ovog članka snosi poslodavac.

Članak 16.

- (1) Prilikom postupka izbora kandidata za radno mjesto i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.
- (2) Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovog članka, radnik ne mora odgovoriti.

II. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA, ZABRANA DISKRIMINACIJE

Zaštita života, zdravlja i čudoređa

Članak 17.

- (1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati opremu, uređaje, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika.
- (2) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.
- (3) Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.
- (4) Ako je poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i čudoređa te vjeroispovijesti radnika.

Zaštita privatnosti i osobnih podataka

Članak 18.

- (1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
- (2) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo poslodavac ili osoba koju poslodavac za to posebno opunomoći.
- (3) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.
- (4) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

(5) Zaštitu privatnosti i osobnih podataka radnika poslodavac je dužan osigurati sukladno odredbama Zakonu o radu, Zakonu o provedbi Opće uredbe o zaštiti podataka te drugih propisa i akata kojima se uređuje ovo pitanje.

Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 19.

Zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja poslodavac je dužan osigurati sukladno odredbama Zakona o radu te drugih propisa kojima se uređuje ovo pitanje.

Zaštita radnika privremeno nesposobnih za rad

Članak 20.

(1) U slučaju privremene nesposobnosti za rad, radnik je dužan obavijestiti poslodavca što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

(2) U slučaju privremene nesposobnosti uzrokovane ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću, poslodavac je dužan postupiti sukladno odredbama Zakona o radu.

Zabrana diskriminacije i zaštita dostojanstva

Članak 21.

(1) Zabranjena je izravna i neizravna diskriminacija radnika na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, obiteljskih odnosa, dobi, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, invaliditeta ili bilo koje druge osnove.

(2) Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kad je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike povezane s nekim od temelja iz stavka 1. ovog člana predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla.

Članak 22.

(1) Pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika prima ravnatelj.

(2) Ravnatelj je dužan što je moguće prije, a najkasnije u roku osam dana od dostave pritužbe, ispitati navode radnika koji je podnio pritužbu.

(3) Ukoliko je radnik nezadovoljan rješavanjem pritužbe ili je ravnatelj jedna od strana koja je povrijedila dostojanstvo radnika, ravnatelj je obavezan o pritužbi obavijestiti Odbor GDCK Labin u cilju ispitivanja navoda te donošenja mjera.

(4) Svi prikupljeni podaci i činjenice iz stavka 1. ovog članka predstavljaju poslovnu tajnu.

III. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 23.

(1) Poslodavac prilikom sklapanja radnog odnosa s radnikom može ugovoriti probni rad, koji se ugovara s ciljem utvrđivanja stručne i radne sposobnosti radnika za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se sklapa radni odnos.

(2) Potrebu za probnim radom i njegovu duljinu određuje Odbor GDCK Labin.

(3) Probni rad ne smije trajati dulje od šest mjeseci.

(4) Ukoliko je ugovoren probni rad, otkazni rok tijekom trajanja probnog rada je sedam dana.

(5) Probni rad prati i ocjenu donosi ravnatelj.

(6) Radniku koji nije zadovoljio na probnom radu, radni odnos prestaje otkazom koji mora biti u pismenom obliku i obrazložen.

(7) Ako poslodavac radniku ne uruči otkaz najkasnije posljednjeg dana probnog rada, smatrat će se da je radnik zadovoljio na probnom radu.

Obrazovanje i osposobljavanje za rad

Članak 24.

- (1) Poslodavac je dužan, u skladu s potrebama službe i financijskim planom, radniku omogućiti školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Radnik je dužan, u okviru svojih sposobnosti i potrebama službe, školovati se, obrazovati se te osposobljavati i usavršavati za rad.
- (3) Tijekom školovanja, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za potrebe poslodavca, radniku pripadaju sva prava kao da je radio.
- (4) Ukoliko je na školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje radnika uputio poslodavac, troškove istih pokriva poslodavac.

Zapošljavanje pripravnika

Članak 25.

- (1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika.
- (2) Zapošljavanje pripravnika vrši se sukladno odredbama Zakona o radu, te uvjetima koje određuje Odbor GDCK Labin.

Stručno zapošljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Članak 26.

- (1) U slučaju potrebe, poslodavac može primiti osobu na stručno zapošljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.
- (2) Primanje osobe iz stavka 1. ovog članka vrši se sukladno odredbama Zakona o radu i ostalih predmetnih propisa, te uvjetima koje određuje Odbor GDCK Labin.

IV. RADNO VRIJEME

Puno radno vrijeme

Članak 27.

- (1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, na ugovorenom mjestu ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.
- (2) Vrijeme pripravnosti je vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za rad i djelovanje u kriznim situacijama, i smatra se radnim vremenom.
- (3) Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.
- (4) Nepuno radno vrijeme je svako radno vrijeme kraće od 40 sati tjedno.
- (5) Raspored radnog vremena te uredovno vrijeme za rad sa strankama utvrđuju se odlukom Odbora GDCK Labin.

Nepuno radno vrijeme

Članak 28.

- (1) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava i imaju pravo na iste uvjete rada kao i radnici s punim radnim vremenom.
- (2) Plaća i druga materijalna prava radnika zaposlenog s nepunim radnim vremenom utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako ugovorom o radu ili odlukom Odbora GDCK Labin nije drukčije uređeno.

Prekovremeni rad

Članak 29.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na zahtjev poslodavca dužan raditi dulje od ugovorenog radnog vremena (prekovremeni rad).
- (2) Prekovremeni rad ne smije iznositi više od 250 sati godišnje.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 30.

(1) Sukladno potrebama posla, radno vrijeme radnika može se rasporediti da u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od radnog vremena ugovorenog ugovorom o radu, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

(2) Preraspodjela radnog vremena ne može biti dulja od dvanaest neprekidnih mjeseci.

(3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

(4) O preraspodjeli radnog vremena odlučuje ravnatelj, na način da je sa istom suglasan i radnik.

Stanka

Članak 31.

(1) Odmor u tijeku rada (stanka) za radnika koji radi najmanje šest sati dnevno, svakodnevno traje najmanje 30 minuta.

(2) Radnik koji radi manje od šest sati dnevno, ima pravo na stanku razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

(3) Vrijeme stanke ubraja se u radno vrijeme.

Dnevni odmor

Članak 32.

(1) Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

(2) Radnik ne smije raditi više od šesnaest sati neprekidno, osim u slučaju više sile (velike nesreće, katastrofe i sl.), pripreme za krizne situacije (treninzi, vježbe i sl.) ili kada priroda aktivnosti koju poslodavac provodi izričito iziskuje (sudjelovanje u kampu i sl.).

(3) Poslodavac je dužan radniku omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je dnevni odmor koristio u kraćem trajanju.

Tjedni odmor

Članak 33.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 48 sati, koji se u pravilu koristi subotom i nedjeljom.

(2) Ukoliko je neophodno da radnik radi u dan tjednog odmora, poslodavac mu mora osigurati korištenje odmora u narednom radnom tjednu, ili prema dogovoru s radnikom.

Godišnji odmor

Članak 34.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

(2) Najkraće trajanje godišnjeg odmora iznosi četiri tjedna, odnosno 20 radnih dana.

(3) Trajanje godišnjeg odmora utvrđenog u stavku 2. ovoga članka uvećava se:

a) prema dužini radnoga staža:

- od 1 do 5 godina - 1 dan
- od 5 do 10 godina - 2 dana
- od 10 do 15 godina - 3 dana
- od 15 do 20 godina - 4 dana
- od 20 do 25 godina - 5 dana
- od 25 do 30 godina - 6 dana
- od 30 do 35 godina - 7 dana
- više od 35 godina - 8 dana

b) prema složenosti posla i odgovornosti:

- radna mjesta za koje je utvrđen uvjet stručnog znanja magistra struke ili stručnog specijalista, VSS, i radno mjesto ravnatelja - 4 dana
- radna mjesta za koje je uvjet stručnog znanja sveučilišnog prvostupnika struke ili stručnog prvostupnika struke, VŠS - 3 dana

- radna mjesta za koje je utvrđen uvjet stručnog znanja SSS – 2 dana
 - radna mjesta za koje je utvrđen uvjet stručnog znanja niži od SSS – 1 dan
- c) s obzirom na uvjete i rezultate rada:
- rad na poslovima s otežanim psihofizičkim i fizičkim napregnutostima ili posebnim uvjetima rada – 2 dana
 - za ostvarene iznadprosječne rezultate rada – 2 dana
- d) s obzirom na posebne socijalne uvjete:
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom – 2 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete – 1 dan
 - samohranom roditelju kod kojeg dijete živi – 3 dana
 - roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu – 3 dana
 - osobi s invaliditetom – 3 dana
- (4) Ukupno trajanje godišnjeg odmora uvećano za zbroj svih dodatnih dana utvrđenim točkama iz stavka 3. ovog članka ne može biti dulje od 30 radnih dana.

Članak 35.

- (1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa dulji od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod poslodavca.
- (2) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor iz stavka 1. ovog članka, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 34. stavaka 2. i 3. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (3) Iznimno od članka 34. ovog Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora.

Članak 36.

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

Članak 37.

- (1) U slučaju prestanka ugovora o radu, poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Naknada iz stavka 1. ovoga članka određuje se razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Članak 38.

- (1) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor mora iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se on i poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju duljem od dva tjedna.
- (2) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (3) Radnik ne može u sljedeću kalendarsku prenijeti dio godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.
- (4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (5) Iznimno od stavka 4. ovog članka, radnik ima pravo koristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad ako godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Članak 39.

- (1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje se planom korištenja godišnjeg odmora.
- (2) Plan korištenja godišnjeg odmora donosi ravnatelj, vodeći računa o potrebama organizacije rada i željama i potrebama radnika.
- (3) Odluku o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora donosi Odbor GDCK Labin na prijedlog ravnatelja, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (4) Odluku iz stavka 3. ovoga članka ravnatelj dostavlja radniku najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora.
- (5) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani poslodavca to onemogućuju.

Plaćeni dopust

Članak 40.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka – 5 dana
- sklapanje braka djeteta – 2 dana
- rođenje djeteta – 5 dana
- smrti supružnika, izvanbračnog partnera, djeteta, brata, sestre, roditelja i unuka – 5 dana
- djeda ili bake te roditelja supružnika – 2 dana
- selidba u istom mjestu stanovanja – 2 dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja – 3 dana
- u slučaju teške bolesti člana uže obitelji – 5 dana
- u slučaju neposredne ugroženosti ili težeg oštećenja imovine nastalog uslijed elementarne nepogode ili druge nezgode – 5 dana
- za potrebe školovanja, usavršavanja i obrazovanja za vlastite potrebe ili na koje ga je uputio poslodavac – 5 dana
- dobrovoljni darivatelj krvi za svako darivanje – 2 dana
- nastupanje na kulturnim i sportskim priredbama – 1 dan.

- (2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.

- (3) Plaćeni dopust za dobrovoljno darivanje krvi koristi se u dane prema dogovoru radnika i poslodavca.

- (4) Ako okolnosti iz stavka 1. ovog članka nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnika, na zahtjev radnika korištenje godišnjeg odmora se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Neplaćeni dopust

Članak 41.

- (1) Poslodavac može radniku, ukoliko to dopušta priroda posla, na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust za njegove osobne potrebe (neodgodive situacije, potrebe njege člana uže obitelji, izgradnje ili popravka kuće ili stana, liječenja koje nije pokriveno zdravstvenim osiguranjem, školovanje, usavršavanje ili obrazovanje za osobne potrebe, volontiranje i sl.).

- (2) Odluku o odobravanju neplaćenog dopusta u trajanju do 30 dana donosi ravnatelj, a duljem od 30 dana Odbor GDCK Labin.

- (3) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

Slobodni dani

Članak 42.

- (1) Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može, vodeći računa o radnim zadacima, koristiti jedan ili više slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada.
- (2) Odobrenje za korištenje slobodnih dana daje ravnatelj.
- (3) O namjeri korištenja slobodnog dana, radnik obavještava ravnatelja najmanje 24 sata ranije.

VI. PLAĆA I NAKNADA PLAĆE

Članak 43.

- (1) Plaću radnika čini osnovna plaća i dodaci na plaću.
- (2) Osnovnu plaću radnika čini umnožak osnovice za izračun plaće i koeficijenta radnog mjesta, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (3) Osnovica plaće istovjetna je koeficijentu jedan (1,00).
- (4) Odluku o osnovici i koeficijentima plaće radnika donosi Odbor GDCK Labin.

Članak 44.

- (1) Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec, najkasnije do desetog u idućem mjesecu.
- (2) Poslodavac je na zahtjev radnika dužan vršiti uplatu obustave (kredita, uzdržavanja, osiguranja i sl.).
- (3) Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Članak 45.

- (1) Osnovna plaća radnika za sav rad izvan radnog vremena uvećat će se za 50%.
- (2) Umjesto uvećanja osnovne plaće za okolnosti iz stavka 1. ovoga članka, radnik može koristiti slobodne dane.
- (3) Prilikom korištenja slobodnih radnih temeljem okolnosti iz stavka 1. ovoga članka, primjenjuje se način obračuna kao kod plaćanja istih (jedan sat rada izvan radnog vremena = sat i 30 minuta redovnog rada).
- (4) Radom izvan radnog vremena smatra se svaki sat rada duži od 40 sati tjedno.

Članak 46.

- (1) Ako je radnik odsutan s posla radi bolovanja do 42 dana, pripada mu naknada plaće u visini 90% od njegove plaće ostvarene u mjesecu neposredno prije nego je započeo s bolovanjem.
- (2) Radniku koji je na bolovanju zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, naknada plaće isplaćuje se u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

V. OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 47.

- (1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, naknadu za uporabu privatnog automobila u službene svrhe te naknadu troškova službenog puta.
- (2) Pravo na naknadu troškova za prijevoz na posao i s posla ostvaruje radnik kojemu je mjesto rada udaljeno od mjesta stanovanja najmanje jednu stanicu mjesnog javnog prijevoza.
- (3) Naknada iz stavka 2. ovoga članka isplaćuje se u visini mjesečne vozne karte za pripadajuću relaciju, prilikom isplate plaće, jednom mjesečno.
- (4) Naknada za uporabu privatnog automobila u službene svrhe obračunava se u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.

- (5) Naknada troškova službenog puta (prijevozni troškovi i troškovi noćenja) isplaćuju se u visini stvarnih izdataka.
- (6) Naknada iz stavka 4. i stavka 5. ovoga članka radniku se neće isplatiti ukoliko mu je omogućeno korištenje službenog vozila GDCK Labin i organizirani smještaj sa strane organizatora putovanja, koje radnik nije prihvatio.

Članak 48.

- (1) Radnik upućen na službeno putovanje ima pravo na isplatu dnevnice.
- (2) Dnevnicu za službeno putovanje u zemlji isplaćuje se sukladno odredbama te u visini neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak.
- (3) Ukoliko je radnik ostvario pravo na dnevnicu za rad na terenu u inozemstvu, ona se isplaćuje najmanje u iznosu kao da ju je ostvario za rad u zemlji.

Članak 49.

- (1) Za vrijeme rada izvan sjedišta GDCK Labin i izvan mjesta stalnog boravka, radnik ima pravo na terenski dodatak i naknadu za odvojeni život od obitelji.
- (2) Pravo na naknadu iz članka 1. ovoga stavka radnik ostvaruje isključivo ukoliko je na rad upućen prema nalogu poslodavca.
- (3) Iznosi naknada iz članka 1. isplaćuju se u neoporezivom iznosu, sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.
- (4) Dnevnice, terenski dodatak i naknada za odvojeni život od obitelji međusobno se isključuju.

Članak 50.

- (1) Prilikom odlaska u mirovinu, radnik ima pravo na otpremninu.
- (2) Otpremnina radniku iz stavka 1. ovoga članka isplaćuje se najmanje u neoporezivom iznosu, a najviše u iznosu posljednje isplaćene četiri mjesečne plaće radnika, temeljem odluke Odbora GDCK Labin.
- (3) Isplata otpremnine vrši se prilikom isplate posljednje isplaćene plaće radniku.

Članak 51.

- (1) Radnik ima pravo na otpremninu zbog poslovno uvjetovanog otkaza i osobno uvjetovanog otkaza proisteklog iz uvjeta rada.
- (2) Na otpremninu iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo nakon dvije godine neprekinutog rada, i ukoliko razlog otkaza nije uvjetovan ponašanjem radnika.
- (3) Otpremnina se ne smije odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.
- (4) Ukupni iznos otpremnine iz stavka 3. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (5) Odluku o iznosu otpremnine radniku iz stavka 3. i 4. ovoga članka donosi Odbor GDCK Labin, sukladno Zakonu o radu i Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 52.

- (1) Radnik ima pravo na otpremninu zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti.
- (2) Odluku o iznosu otpremnine iz stavka 1. ovoga članka donosi Odbor GDCK Labin, sukladno Zakonu o radu i Pravilniku o porezu na dohodak.

Članak 53.

- (1) Radnik ima pravo na dar djetetu do 15 godina života i dar u naravi.
- (2) Darovi iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se u neoporezivom iznosu, i temeljem naloga ravnatelja.

Članak 54.

- (1) Radnik ima pravo na prigodne nagrade (božićnica, naknada za godišnji odmor) i nagrade za radne rezultate.
- (2) Nagrade iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se u neoporezivom iznosu, i temeljem Odluke Odbora GDCK Labin.

Članak 55.

- (1) Radnik ima pravo na potpore za novorođeno dijete, potpore djetetu za školovanje, potporu zbog invalidnosti radnika, potporu u slučaju smrti radnika, potporu u slučaju smrti člana uže obitelji, potporu zbog bolovanja duljeg od 90 dana, potporu zbog otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda i katastrofa, primitak od životnog osiguranja, darovanje za zdravstvene potrebe, premiju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja i ostale potpore sukladno zakonu.
- (2) Potpore iz stavka 1. ovoga članka isplaćuju se u neoporezivom iznosu, te temeljem Odluke Odbora GDCK Labin.

Članak 56.

- (1) Radnik ima pravo na osiguranje od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja službe, posljedica ozljeda na radu i profesionalne bolesti, kao i od posljedica nesretnog slučaja u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata.
- (2) O pravu iz stavka 1. ovoga članka odluku donosi Odbor GDCK Labin, sukladno mogućnostima proračuna.

Članak 57.

- (1) Radnik ima pravo na preventivni sistematski pregled jednom godišnje.
- (2) O pravu iz stavka 1. ovoga članka odluku donosi Odbor GDCK Labin, sukladno mogućnostima proračuna.

Članak 58.

- (1) Za neprekidni rad kod poslodavca, radnik ima pravo na jubilarnu nagradu.
- (2) Jubilarna nagrada isplaćuje se za godine radnog staža kod poslodavca i u najvišem neoporezivom iznosu sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.
- (3) Jubilarna nagrada isplaćuje se sljedećeg mjeseca nakon što radnik na nju ostvari pravo.
- (4) Odluku o isplati jubilarne nagrade donosi Odbor GDCK Labin.

Članak 59.

- (1) Radniku pripada nagrada za izum ili tehničko unapređenje rada.
- (2) Nagrada se isplaćuje temeljem odluke Odbora GDCK Labin, i sukladno mogućnostima proračuna.

VI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM, NAKNADA ŠTETE I POVREDE OBVEZA IZ UGOVORNIH ODNOSA

Članak 60.

- (1) Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).
- (2) U slučaju nastanka slučaja protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan postupiti sukladno odredbama Zakona o radu.

Članak 61.

- (1) Radnik koji na radu ili u vezi s radom ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu nadoknaditi.
- (2) O nastanku štete radnik je dužan obavijestiti ravnatelja, a ravnatelj Odbor GDCK Labin.

(3) Odluku o stvarnom ili smanjenom iznosu naknade štete, odnosno oslobađanja radnika od dužnosti naknade štete, donosi Odbor GDCK Labin.

Članak 62.

(1) Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu.

(2) O nastupu slučaja iz stavka 1. ovoga članka radnik obavještava ravnatelja, a ravnatelj Odbor GDCK Labin.

(3) Odluku o stvarnom ili smanjenom iznosu naknade štete donosi Odbor GDCK Labin.

Članak 63.

Povrede obveza iz ugovornog odnosa radnika i poslodavca mogu biti lake i teške.

Članak 64.

(1) Lake povrede obveza iz čl. 63. ovoga Pravilnika su:

1. učestalo kašnjenje na posao ili raniji odlazak s posla (dva puta tjedno ili češće)
2. neopravdano kašnjenje na posao preko sat vremena dnevno
3. učestalo prekoračenje vremena propisanog za odmor
4. napuštanje radnih prostorija tijekom radnog vremena bez odobrenja ili opravdanog razloga
5. neuredno čuvanje spisa, podataka i druge dokumentacije
6. neopravdan izostanak posla jedan dan (bez odobrenja ravnatelja)
7. neobavješćivanje ravnatelja o spriječenosti dolaska na posao u roku 24 sata bez opravdanih razloga
8. neobavješćivanje poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, u roku od 2 radna dana od njezina nastanka i nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju
9. ponašanje radnika protivno Etičkom kodeksu Hrvatskog Crvenog križa koji ne nanosi štetu ugledu Hrvatskog Crvenog križa
10. neovlašteno korištenje ili oštećenje imovine do vrijednosti 1.000,00 kuna knjigovodstvene vrijednosti
11. neizvršenje ili nepravodobno izvršenje službene zadaće bez opravdanog razloga
12. nesavjesno ili nemarno izvršenje službene zadaće protivno pravilima struke
13. ostale povrede.

(2) Za svaku povredu iz stavka 1. ovoga članka ravnatelj donosi opomenu u pisanom obliku, a uz opomenu može donijeti i odluku o umanjenju plaće za tekući mjesec od 10%.

(3) Tri opomene iz stavka 2. ovoga članka smatraju se teškom povredom ugovornih odnosa.

Članak 65.

(1) Teškim povredama obveza iz članka 63. ovoga Pravilnika smatraju se:

1. neopravdani izostanak s posla dulje od jednog dana
2. svjesno neizvršavanje obveza iz ugovora o radu
3. nepočetak rada s danom navedenog ugovorom o radu
4. zlouporaba bolovanja
5. kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, ako je radniku određen pritvor
6. odbijanje izvršenja radnog zadatka
7. učestalo kršenje pravila rada
8. rad pod utjecajem alkohola ili drugih opojnih sredstava
9. natjecanje radnika s poslodavcem
10. otuđenje dokumenata, sredstava za rad, te materijalnih i financijskih sredstava poslodavca
11. neovlašteno korištenje imovine poslodavca
12. povreda obveze čuvanja profesionalne tajne
13. ponašanje radnika protivno Etičkom kodeksu Hrvatskog Crvenog križa koje nanosi štetu ugledu Hrvatskog Crvenog križa

14. uznemiravanje, spolno uznemiravanje te drugi oblici nasilja prema drugim radnicima
15. povreda odredbi o tajnosti podataka.

(2) U slučaju nastupa povrede iz stavka 1. ovoga članka, ravnatelj donosi odluku o umanjenju plaće za tekući mjesec od 20%.

(3) Povreda iz stavka 1. ovoga članka može predstavljati razlog za otkaz ugovora o radu, o čemu odlučuje Odbor GDCK Labin.

VII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Članak 66.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. prestankom djelovanja GDCK Labin
3. istekom vremena na koji je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
4. nastupom uvjeta za odlazak u mirovinu sukladno Zakonu o mirovinskom osiguranju
5. sporazumom radnika i poslodavca
6. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad
7. otkazom
8. odlukom nadležnog suda.

Članak 67.

(1) Sporazum o prestanku ugovora o radu mogu ponuditi radnik i poslodavac.

(2) Sporazum iz stavka 1. ovoga članka mora biti zaključen u pisanom obliku.

Članak 68.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

Članak 69.

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

1. prestanka potrebe za obavljanje posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
2. ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), ili
4. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

(2) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

(3) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

(4) Ako u roku iz stavka 3. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

Članak 70.

Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

Članak 71.

(1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito

teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

(3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkaže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Članak 72.

Neopravdani razlozi za otkaz ugovor o radu su sljedeći:

1. privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede
2. podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa ili Pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti
3. obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama li nadležnim tijelima državne vlasti.

Članak 73.

(1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastanka povrede te obveze.

(2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

(3) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini, poslodavac nije dužan postupiti prema stavkama 1. i 2. ovoga članka.

Članak 74.

(1) Otkaz mora biti u pisanom obliku.

(2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

(3) Odluka iz stavka 1. ovoga članka mora biti uručena osobno radniku kojem se otkazuje ugovor o radu, ili poslana preporučenom pošiljkom na adresu koju je radnik prijavio poslodavcu.

(4) U slučaju odbijanja primitka odluke, dostava se obavlja objavom na oglasnoj ploči poslodavca, i istekom od 8 dana od objave na oglasnoj ploči smatra se izvršenom.

Članak 75.

(1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

(2) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

(4) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručivanja odluke o otkazu ugovora o radu.

(5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Članak 76.

(1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno jednu godinu
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvije godine
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno pet godina
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno deset godina
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno 20 godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno 20 godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

(3) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovoga članka.

(4) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

(5) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada četiri sata tjedno radi traženja novog radnika.

(6) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok je mjesec dana.

Članak 77.

(1) Odredbe ovoga Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkaže ugovor o radu radniku i istodobno mu predloži sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

(2) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenih uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

(3) U slučaju otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora, rok za ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Članak 78.

(1) Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

(2) Poslodavac je dužan u roku od 15 dana od prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

(3) Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 79.

(1) Ovaj Pravilnik se po danu donošenja na sjednici Odbora GDCK Labin daje na uvid radnicima.

(2) Ukoliko se radnici u međuvremenu ne očituju, isti stupa na snagu osmog dana od dana donošenja.

Članak 80.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način propisan za njegovo donošenje.

Članak 81.

(1) U slučaju da su odredbe ovog Pravilnika u suprotnosti s odredbama Zakona o radu, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

(2) Za sva pitanja koja nisu definirana Pravilnikom, primjenjuju se posebni propisi utvrđeni Zakonom o radu ili posebnom odlukom Odbora GDCK Labin.

U Labinu, 11. travnja 2019. godine
Broj: 47/2-1-19



Predsjednik GDCK Labin:
dr. med. Moreno Milevoj

Pravilnik o radu donesen je na sjednici Odbora GDCK Labin dana 11.04.2019., dan je na uvid radnicima dana 12.04.2019., te je stupio na snagu dana 19.04.2019.