



SADRŽAJ:

I – OPĆINSKO VIJEĆE

1. Odluka o izmjenama i dopunama Odluke o komunalnom doprinosu („Službeni glasnik Općine Milna”, broj 9/10,7/12 i 11/12) str. 2
2. Odluka o proširenju djelatnosti društva s ograničenom odgovornošću Meštralun d.o.o. str. 2

II – OPĆINSKI NAČELNIK

1. Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja evidencije ugovora o javnoj nabavi Općine Milna str. 3
2. Odluka o visini naknade za dobrovoljne vatrogasce koji sudjeluju u vatrogasnoj intervenciji na području Općine Milna str. 4
3. Odluka o početku otvorenog postupka javne nabave u predmetu nabave: Održavanje šumske protupožarne prometnice ŽC-Podhume, E-MV-1/2013 str. 5
4. Odluka o početku otvorenog postupka javne nabave u predmetu nabave: Sanacija križa na mjesnom groblju u Milni, E-MV-2/2013 str. 6
5. Odluka o prijenosu sredstava Udruzi za mali nogomet - Split str. 7
6. Odluka o davanju suglasnosti na prijenos sredstava TZ Općine Milna str. 7
7. Odluka o prijenosu sredstava K.K. „Karate Dojo Brač”. str. 7
8. Odluka o davanju suglasnosti na prijenos sredstava Pjevačkom društvu Mrduja str. 8
9. Odluka o prijenosu sredstava za Ciciban sportski program za prosinac 2012. str. 8
10. Odluka o prijenosu sredstava za Ciciban sportski program za siječanj 2013. str. 8
11. Odluka o prijenosu sredstava za Ciciban sportski program za veljaču 2013. str. 9
12. Zaključak o prijenosu sredstava za sufinanciranje sportskog programa NK „Jadran” za rujan, listopad i studeni 2012.g. str. 9

III – AKTI KOMUNALNOG DRUŠTVA „MEŠTRALUN“ d.o.o.

1. Statut Društva Meštralun d.o.o., za komunalne poslove str. 10
2. Pravilnik o radu Društva Meštralun d.o.o., za komunalne poslove str. 13
3. Pravilnik o plaćama, naknadama plaća i drugim novčanim i nenovčanim primicima radnika str. 32

Na temelju članka 31. stavak 7. Zakona o komunalnom gospodarstvu («Narodne novine», broj 26/03 – pročišćeni tekst, 82/04, 110/04 – Uredba, 178/04, 38/09, 79/09, 153/09, 49/11 i 90/11) i članka 28. Statuta Općine Milna («Službeni glasnik Općine Milna», broj 6/10 – pročišćeni tekst), Općinsko vijeće Općine Milna na svojoj 42. sjednici održanoj 21. ožujka 2013. godine donijelo je

O D L U K U
o izmjenama i dopunama Odluke o komunalnom doprinosu
(«Službeni glasnik Općine Milna», broj 9/10, 7/12 i 11/12)

Članak 1.

U Odluci o komunalnom doprinosu («Službeni glasnik Općine Milna», broj 9/10, 7/12 i 11/12) u članaku 22 iza stavka 1. dodaje se stavak 2. koji glasi:

„ Dragovoljcima / braniteljima Domovinskog rata u upravnim postupcima legalizacije nezakonito izgrađenih zgrada odobrava se popust od 80% izračunatog iznosa komunalnog doprinosa po rješenju. Ovo pravo se može koristiti samo jedanput i samo u postupcima legalizacije.“

Članak 2.

Ova Odluka stupa na snagu osmog dana od dana objave u «Službenom glasniku Općine Milna».

KLASA: 350-06/13-01/05
URBROJ: 2104/03-02-02/1-13-1
Milna, 21. ožujka 2013. godine

PREDSJEDNIK
OPĆINSKOG VIJEĆA
Nikša Hržić, v.r.

Na temelju članka 28. Statuta Općine Milna («Službeni glasnik Općine Milna», broj 6/10 – pročišćeni tekst), Općinsko vijeće Općine Milna na svojoj 42. sjednici održanoj 21. ožujka 2013. godine donosi

O D L U K U

o proširenju djelatnosti
društva s ograničenom odgovornošću Meštralun d.o.o.

Članak 1.

Općina Milna, kao jedini osnivač i član društva Meštralun d.o.o. za komunalne djelatnosti, Sridnja kala 1, MBS: 060286885, OIB: 036376753243, sukladno ovoj odluci Općinskog vijeća, proširuje predmet poslovanja Društva.

Članak 2.

Pored upisanih djelatnosti, Društvo će obavljati i nove:

- Usluge marine;
- Turističke usluge u nautičkom turizmu, turističke usluge u ostalim oblicima turističke ponude, ostale turističke usluge (iznajmljivanje pribora i opreme za šport i rekreaciju, kao što su sandoline, daske za jedrenje, suncobrani, ležaljke i sl.), turističke usluge koje uključuju sportsko-rekreativne ili pustolovne aktivnosti;

- Pripremanje hrane, pružanje usluga prehrane, pripremanje i usluživanje pića i napitaka i pružanje usluge smještaja, pripremanje hrane za potrošnju na drugom mjestu sa ili bez usluživanja (u prijevoznom sredstvu, na priredbama i sl.) i opskrba tom hranom (catering).

Članak 3.

Ovlašćuje se Frane Lozić, načelnik Općine Milna, da kod javnog bilježnika donese odluku o izmjeni izjave o osnivanju Društva te potpiše sve ostale isprave potrebne za uspješno okončanje postupka registracije pred Trgovačkim sudom u Splitu, u skladu s ovom odlukom Općinskog vijeća.

Članak 4.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja i biti će objavljena u «Službenom glasniku Općine Milna».

KLASA: 363-01/13-01/06
URBROJ: 2104/03-02-02/1-13-1
Milna, 21. ožujka 2013. godine

PREDSJEDNIK
OPĆINSKOG VIJEĆA
Nikša Hrzić, v.r.

Na temelju 58. Statuta Općine Milna („Službeni glasnik Općine Milna“, broj 6/10 – pročišćeni tekst), načelnik Općine Milna dana 2. travnja 2013. godine d o n o s i

P R A V I L N I K **o sadržaju i načinu vođenja evidencije ugovora o javnoj nabavi** **Općine Milna**

Članak 1.

Ovim Pravilnikom propisuje se sadržaj i način vođenja evidencije ugovora o javnoj nabavi koje je Općina Milna zaključila s pravnim i fizičkim osobama u okviru poslova nabave roba, radova i usluga.

Članak 2.

Općina Milna vodi evidenciju ugovora iz članka 1. Ovoga Pravilnika u Evidenciji ugovora Općine Milna na Obrascu 1 koji čini sastavni dio ovog Pravilnika.

Evidencija ugovora vodi se za razdoblje jedne kalendarske godine, u elektroničkom obliku u Jedinostvenom upravnom odjelu Općine Milna. Evidenciju ugovora vodi administrativni tajnik – referent za uredsko poslovanje.

Članak 3.

Evidencija ugovora sadržava slijedeće podatke:

1. Redni broj ugovora,
2. Evidencijski broj nabave,
3. Vrsta provedenog postupka,
4. Datum sklapanja ugovora,
5. Iznos sklopljenog ugovora (bez PDV-a),
6. Razdoblje na koje je sklopljen ugovor,
7. Naziv ponuditelja sa kojim je sklopljen ugovor,
8. Datum izvršenja ugovora,

9. Iznos plaćen po ugovoru sa PDV-om.

Članak 4.

Podaci iz ugovora unose se u evidenciju ugovora na slijedeći način:

1. Ustrojstvena jedinica (upravni odjel, služba, odsjek i sl.) iz čijeg je spisa predmet nastao, obvezna je isti dostaviti u Jedinstveni upravni odjel najkasnije u roku od tri dana od dana potpisivanja ugovora, a administrativni tajnik će ugovor evidentirati u Evidenciji ugovora istog dana kada je ugovor zaprimljen.
2. Kada pravna ili fizička osoba neposredno ili putem pošte dostavi Jedinstvenom upravnom odjelu ugovor, administrativni tajnik će isti zaprimiti sukladno Uredbi o uredskom poslovanju („NN“, broj 07/09) te će ugovor isti dan evidentirati u Evidenciji ugovora.
3. U slučajevima iz točke 1. Ili 2. ovog članka administrativni tajnik će nakon evidentiranja ugovora u Evidenciji ugovora ili dostaviti višem stručnom suradniku za proračun i financije.

Članak 5.

Nakon upisa ugovora u Evidenciju ugovora za proteklu godinu, vrši se zaključivanje evidencije ugovora za proteklu godinu.

Članak 6.

Evidencija ugovora sukladno ovom Pravilniku i ugovori na temelju kojih se vrši upis, čuvaju se sukladno odredbama Pravilnika o zaštiti arhivskog i registraturnog gradiva Općine Milna.

Članak 7.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objave u „Službenom glasniku Općine Milna“.

KLASA: 022-06/13-01/03
URBROJ: 2104/03-01-01/1-13-1
Milna, 2. travnja 2013. godine

OPĆINSKI NAČELNIK
Frane Lozić, v.r.

Na temelju članka 26. stavka 4. Zakona o vatrogastvu („Narodne novine“, broj 139/04-pročišćeni tekst, 174/04, 38/09 i 80/10) i članka 58. Statuta Općine Milna („Službeni glasnik Općine Milna“, broj 6/10-pročišćeni tekst), načelnik Općine Milna dana 8. travnja 2013. godine donio je

O D L U K U

o visini naknade za dobrovoljne vatrogasce koji sudjeluju u vatrogasnoj intervenciji na području Općine Milna

Članak 1.

Ovom Odlukom utvrđuje se visina naknade za dobrovoljne vatrogasce koji sudjeluju u vatrogasnoj intervenciji na području Općine Milna (dalje u tekstu: Općina).

Članak 2.

Dobrovoljni vatrogasci kada sudjeluju u vatrogasnoj intervenciji imaju pravo na naknadu plaće od Općine.

Dobrovoljni vatrogasci koji su u radnom odnosu, kada sudjeluju u vatrogasnoj intervenciji poslije isteka radnog vremena, vikendom, blagdanom ili tijekom noći u ztrajanju duljem od 4 sata, imaju pravo na neradne sate u dvostrukom trajanju od vremena provedenog na intervenciji, kao i pravo na naknadu plaće od Općine.

Članak 3

Visina naknade u smislu članak 1. ove Odluke po satu rada istovjetna je prosječnoj naknadi koju po satu obavljanja poslova profesionalnog vatrogasca ostvaruje pripadnik (profesionalni vatrogasac) DVD-a Milna u posljednja tri mjeseca tekuće godine. Visina naknade utvrđena u smislu prethodnog stavka predstavlja neto iznos.

Članak 4.

Pravo na isplatu naknade iz članka 2. ove Odluke ima dobrovoljni vatrogasac pod uvjetom da mu matično dobrovoljno vatrogasno društvo u pisanom obliku potvrdi kada je, gdje i koliko sati sudjelovao u vatrogasnoj intervenciji na području Općine.

Članak 5.

Isplata naknade u smislu ove Odluke vršit će se iz Proračuna Općine Milna na teret sredstava planiranih za financiranje vatrogastva.

Članak 6.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u "Službenom glasniku Općine Milne".

KLASA: 214-01/13-014/04
URBROJ: 2104/03-01-01/1-13-1
Milna, 8. travnja 2013. godine

OPĆINSKI NAČELNIK
Frane Lozić, v.r.

Na temelju članka 9. i 11. Odluke o izvršavanju proračuna Općine Milna („Službeni glasnik Općine Milna“, broj 10/12) i članka 58. Statuta Općine Milna («Službeni glasnik Općine Milna», broj 6/10-pročišćeni tekst), Načelnik Općine Milna donosi

O D L U K U

**o početku otvorenog postupka javne nabave
u predmetu nabave - RADOVI:
ODRŽAVANJE ŠUMSKE PROTUPOŽARNE PROMETNICE ŽC - PODHUME
Evidencijski broj: E-MV-1/2013**

I

Pristupa se početku i provedbi otvorenog postupka javne nabave radova male vrijednosti u predmetu nabave radova: Održavanje šumske protupožarne prometnice ŽC - Podhume.

//

Utvrđuju se i objavljuju podaci vezani za predmetni postupak javne nabave u smislu odredbi Zakona o javnoj nabavi:

Naručitelj:	OPĆINA MILNA, 21405 Milna o. Brač OIB: 41430773588 Tel.: 021 636 212 Fax: 021 636 212 e-mail: nacelnik.milna@email.t-com.hr
Evidencijski broj	JN/MV-1/2013

nabave:	
Predmet nabave:	Održavanje šumske protupožarne prometnice ŽC-Podhume.
Procijenjena vrijednost nabave:	186.926,00 kn
CPV oznaka:	45233200-1
Izvor planiranih sredstava:	Sredstva su planirana na kontu 42135 Proračuna Općine Milna za 2013. godinu i Proračuna Splitsko-dalmatinske županije
Zakonska osnova za provođenje postupka:	Članak 5. stavak 1., članak 122. Zakona o javnoj nabavi («Narodne novine», broj 90/11)
Odabrani postupak javne nabave:	Otvoreni postupak javne nabave (poziv na nadmetanje)
Ovlašteni predstavnici naručitelja:	1. Lucija Gunjača 2. Ivan Poklepović 3. Nikola Buzolić
Odgovorna osoba naručitelja:	Frane Lozić, načelnik

III

Kriterij za odabir ponude: Prihvatljiva ponuda sposobnog ponuditelja s najnižom cijenom sukladno zakonskim uvjetima i uvjetima iz dokumentacije za nadmetanje (Članak 82. Stavak 1., podstavak 2. Zakona o javnoj nabavi).

IV

Ostali uvjeti nabave biti će određeni dokumentacijom za nadmetanje.

V

Pripremu i izradu dokumentacije za nadmetanje, potrebnu objavu, prikupljanje ponuda te pregled i ocjenu ponuda obaviti će imenovani članovi ovlaštenog predstavnika naručitelja iz članka II ove Odluke, a u skladu sa Zakonom o javnoj nabavi (NN, 90/11) i provedbenim uredbama donesenim na temelju Zakona o javnoj nabavi.

VI

Rok za provedbu ove Odluke je 30 dana od dana donošenja.

VII

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

KLASA: 340-03/13-01/20
URBROJ: 2104/03-01-01/1-13-1
Milna, 25. ožujka 2013. Godine

OPĆINSKI NAČELNIK
Frane Lozić, v.r.

Na temelju članka 9. i 11. Odluke o izvršavanju proračuna Općine Milna („Službeni glasnik Općine Milna“, broj 10/12) i članka 58. Statuta Općine Milna («Službeni glasnik Općine Milna», broj 6/10-pročišćeni tekst), Načelnik Općine Milna donosi

O D L U K U
o početku otvorenog postupka javne nabave

**u predmetu nabave - RADOVI:
SANACIJA KRIŽA NA MJESNOM GROBLJU U MILNI
Evidencijski broj: E-MV-2/2013**

I

Pristupa se početku i provedbi otvorenog postupka javne nabave radova male vrijednosti u predmetu nabave radova: Sanacija križa na mjesnom groblju u Milni.

II

Utvrđuju se i objavljuju podaci vezani za predmetni postupak javne nabave u smislu odredbi Zakona o javnoj nabavi:

Naručitelj:	OPĆINA MILNA, 21405 Milna o. Brač OIB: 41430773588 Tel.: 021 636 212 Fax: 021 636 212 e-mail: nacelnik.milna@email.t- com.hr
Evidencijski broj nabave:	E-MV-2/2013
Predmet nabave:	Sanacija križa na mjesnom groblju u Milni.
Procijenjena vrijednost nabave:	130.000,00 kn
CPV oznaka:	45453100-8
Izvor planiranih sredstava:	Sredstva su planirana na kontu 421461 Proračuna Općine Milna za 2013. godinu i Proračuna Splitsko-dalmatinske županije
Zakonska osnova za provođenje postupka:	Članak 5. stavak 1., članak 122. Zakona o javnoj nabavi («Narodne novine», broj 90/11)
Odabrani postupak javne nabave:	Otvoreni postupak javne nabave (poziv na nadmetanje)
Ovlašteni predstavnici naručitelja:	1. Lucija Gunjača 2. Ivan Poklepović 3. Nikola Buzolić
Odgovorna osoba naručitelja:	Frane Lozić, načelnik

III

Kriterij za odabir ponude: Prihvatljiva ponuda sposobnog ponuditelja s najnižom cijenom sukladno zakonskim uvjetima i uvjetima iz dokumentacije za nadmetanje (Članak 82. Stavak 1., podstavak 2. Zakona o javnoj nabavi).

IV

Ostali uvjeti nabave biti će određeni dokumentacijom za nadmetanje.

V

Pripremu i izradu dokumentacije za nadmetanje, potrebnu objavu, prikupljanje ponuda te pregled i ocjenu ponuda obaviti će imenovani članovi ovlaštenog predstavnika naručitelja iz članka II ove Odluke, a u skladu sa Zakonom o javnoj nabavi (NN, 90/11) i provedbenim uredbama donesenim na temelju Zakona o javnoj nabavi.

VI

Rok za provedbu ove Odluke je 30 dana od dana donošenja.

VII

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

KLASA: 363-06/13-01/06
URBROJ: 2104/03-01-01/1-13-1
Milna, 8. travnja 2013. godine

OPĆINSKI NAČELNIK
Frane Lozić, v.r.

Na temelju članka 48. Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi («Narodne novine» broj 33/01., 61/01., 129/05., 109/07., 125/08. i 36/09.), članka 58. Statuta Općine Milna («Službeni glasnik Općine Milna», broj 6/10 – pročišćeni tekst), donosim

O D L U K U

o prijenosu sredstava Udruzi za mali nogomet - Split

I

Na ime sufinanciranja troškova malonogometne ekipe »Milna« iz Milne odobrava se prijenos sredstava u iznosu od 2.675,00 kuna. Označena sredstva biti će doznačena na poslovni račun Udruge za mali nogomet – Split iz Splita.

II

Označena sredstva osiguravaju se u Proračunu Općine Milna za 2013. godinu, Razd 1., Gl.1, Prog.12, Akt.A010001.

III

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja i biti će objavljena u Službenom glasniku Općine Milna.

KLASA: 620-02/13-01/01
UR.BROJ: 2104/03-01-01/1-13-1
Milna, 5. ožujka 2013.godine

OPĆINSKI NAČELNIK
Frane Lozić, v.r.

Na temelju članak 48. Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi („Narodne novine“, broj 33/01,60/01, 129/05, 109/07, 125/08 i 36/09) i članka 58. Statuta Općine Milna («Službeni glasnik Općine Milna», broj 6/10 – pročišćeni tekst) donosim :

ODLUKU

o davanju suglasnosti na prijenos sredstava

Turističkoj zajednici Općine Milna

I

Daje se suglasnost na prijenos sredstava TZ Općine Milna u iznosu 11.000,00 kuna sa Aktivnosti A113001 Proračuna Općine Milna za 2013. godinu – Turistička zajednica-kult.zbivanja.

II

Ova Odluka objavit će se u „Službenom glasniku Općine Milna“.

KLASA: 334-01/13-01/01
URBROJ: 2104/03-01-01/1-13-1
Milna, 06. ožujka 2013. godine

OPĆINSKI NAČELNIK
Frane Lozić, v.r.

Na temelju članka 48. Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi («Narodne novine» broj 33/01., 61/01., 129/05., 109/07., 125/08. i 36/09.), članka 58. Statuta Općine Milna («Službeni glasnik Općine Milna», broj 6/10 – pročišćeni tekst) i Ugovora o sufinanciranju članarine za polaznike karate škole K.K. «Karate Dojo Brač» donosim

O D L U K U

o prijenosu sredstava K.K. »Karate Dojo Brač«

I

K.K. »Karate Dojo Brač« iz Supetra odobrava se prijenos sredstava u iznosu od 3.000,00 kuna u svrhu sufinanciranja članarine za polaznike karate škole sa područja Općine Milna (15 djece) za razdoblje siječanj - veljača 2013. godine.

II

Označena sredstva osiguravaju se u Proračunu Općine Milna za 2013. godinu, Razd 1., Gl.1, Program 112, Aktivnost A112003.

KLASA: 621-01/13-01/02
UR.BROJ: 2104/03-01-01/1-12-3
Milna, 7. ožujka 2013.godine

OPĆINSKI NAČELNIK
Frane Lozić, v.r.

Na temelju članak 48. Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi („Narodne novine“, broj 33/01,60/01, 129/05, 109/07, 125/08 i 36/09), članka 58. Statuta Općine Milna («Službeni glasnik Općine Milna», broj 6/10 – pročišćeni tekst) i članka 2. Programa javnih potreba udruga i drugih neprofitabilnih organizacija Općine Milna za 2013. godinu, donosim

ODLUKU

o davanju suglasnosti na prijenos sredstava Pjevačkom društvu «Mrduja»

I

Daje se suglasnost na prijenos sredstava Pjevačkom društvu Mrduja u iznosu 8.000,00 kuna sa konta 381, Aktivnost: A115008 – Pjevačko društvo Mrduja. Proračuna Općine Milna za 2013. godinu.

II

Označena sredstva doznačiti će se na poslovni račun pjevačkog društva «Mrduja».

III

Ova Odluka objavit će se u „Službenom glasniku Općine Milna“

KLASA: 612-03/13-01/03
URBROJ: 2104/03-01-01/1-13-1
Milna, 7. ožujka 2013. godine

OPĆINSKI NAČELNIK
Frane Lozić, v.r.

Na temelju članka 48. Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi («Narodne novine» broj 33/01., 61/01., 129/05., 109/07., 125/08. i 36/09.), članka 58. Statuta Općine Milna («Službeni glasnik Općine Milna», broj 6/10 – pročišćeni tekst) i Odluke o sufinanciranju Ciciban sportskog programa, donosim

ODLUKU

**o prijenosu sredstava za sufinanciranje Ciciban sportskog programa
za prosinac 2012. godine**

I

Marini Restović, voditeljici sporskog programa Ciciban, za mjesec prosinac 2012. godine odobrava se prijenos sredstava u iznosu od 1.500,00 kn u svrhu sufinanciranja cijene programa za 25 djece, a sve prema popisu koji je imenovana dostavila Općini Milna.

II

Označena sredstva osiguravaju se u Proračunu Općine Milna za 2013. godinu, Razd 1., Gl.1, Program 112, Aktivnost A112003.

KLASA: 621-01/13-01/01
UR.BROJ: 2104/03-01-01/1-13-5
Milna, 5. ožujka 2013.godine

OPĆINSKI NAČELNIK
Frane Lozić, v.r.

Na temelju članka 48. Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi («Narodne novine» broj 33/01., 61/01., 129/05., 109/07., 125/08. i 36/09.), članka 58. Statuta Općine Milna («Službeni glasnik Općine Milna», broj 6/10 – pročišćeni tekst) i Ugovora o sufinanciranju članarine, donosim

ODLUKU

**o prijenosu sredstava za sufinanciranje Ciciban sportskog programa
za siječanj 2013. godine**

I

Marini Restović, voditeljici sporskog programa Ciciban, za mjesec siječanj 2013. godine odobrava se prijenos sredstava u iznosu od 1.500,00 kn u svrhu sufinanciranja cijene programa za 25 djece, a sve prema popisu koji je imenovana dostavila Općini Milna.

II

Označena sredstva osiguravaju se u Proračunu Općine Milna za 2013. godinu, Razd 1., Gl.1, Program 112, Aktivnost A112003.

KLASA: 621-01/13-01/01
UR.BROJ: 2104/03-01-01/1-13-6
Milna, 6. ožujka 2013.godine

OPĆINSKI NAČELNIK
Frane Lozić, v.r.

Na temelju članka 48. Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi («Narodne novine» broj 33/01., 61/01.,129/05., 109/07.,/125/08. i 36/09.), članka 58. Statuta Općine Milna («Službeni glasnik Općine Milna», broj 6/10 – pročišćeni tekst) i Ugovora o sufinanciranju članarine, donosim

ODLUKU

o prijenosu sredstava za sufinanciranje Ciciban sportskog programa za veljaču 2013. godine

I

Marini Restović, voditeljici sporskog programa Ciciban, za mjesec veljača 2013. godine odobrava se prijenos sredstava u iznosu od 1.500,00 kn u svrhu sufinanciranja cijene programa za 25 djece, a sve prema popisu koji je imenovana dostavila Općini Milna.

II

Označena sredstva osiguravaju se u Proračunu Općine Milna za 2013. godinu, Razd 1., Gl.1, Program 112, Aktivnost A112003.

KLASA: 621-01/13-01/01
UR.BROJ: 2104/03-01-01/1-13-6
Milna, 18. ožujka 2013.godine

OPĆINSKI NAČELNIK
Frane Lozić, v.r.

Na temelju članka 48. Zakona o lokalnoj i područnoj (regionalnoj) samoupravi («Narodne novine» broj 33/01., 61/01.,129/05., 109/07.,/125/08. i 36/09.), članka 58. Statuta Općine Milna («Službeni glasnik Općine Milna», broj 6/10 – pročišćeni tekst) i Ugovora o sufinanciranju, Klasa: 602-02/12-01/02, donosim

ZAKLJUČAK

o prijenosu sredstava za sufinanciranje sportskog programa NK »Jadran« za rujan, listopad i studeni 2012. godine

I

Nogometnom klubu »Jadran« za mjesece rujan, listopad i studeni 2012. godine odobrava se prijenos sredstava u iznosu od 4.725,00 kn u svrhu sufinanciranja cijene članarine programa, a sve prema popisu polaznika koji je imenovani dostavio Općini Milna.

II

Označena sredstva osiguravaju se u Proračunu Općine Milna za 2013. godinu, a dodjeljuju se temeljem Ugovora o sufinanciranju od 13. veljače 2012. godine.

KLASA: 620-02/12-01/____
UR.BROJ: 2104/03-01-01/1-13-1
Milna, 18. ožujka 2013.godine

OPĆINSKI NAČELNIK
Frane Lozić, v.r.

Skupština Društva na svojoj sjednici održanoj dana 27.prosinca 2012.g. donijelo je

STATUT DRUŠTVA MEŠTRALUN D.O.O., za komunalne djelatnosti

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Statutom uređuju se u skladu s Izjavom o osnivanju Društva od 16.listopada 2012.g.:

- status,
- naziv i sjedište,
- djelatnost,
- pečat,
- pravni položaj,
- zastupanje i predstavljanje,
- unutarnje ustrojstvo,
- tijela Društva i djelokrug njihova rada,
- ostala pitanja značajna za rad Društva.

Članak 2.

Meštralun d.o.o., za komunalne djelatnosti (u daljnjem tekstu: Društvo) je pravna osoba i to društvo s ograničenom odgovornošću, upisana u registar Trgovačkog suda u Splitu pod brojem MBS: 060286885, a obavlja djelatnosti utvrđene Izjavom o osnivanju Društva od 16.listopada 2012.g. i ovim Statutom.

Članak 3.

Osnivač Društva je Općinsko vijeće Općine Milna , Sridnja Kala 1, Milna, OIB: 41430773588 (u daljnjem tekstu: Osnivač).

Društvo je osnovano temeljem Izjave o osnivanju Društva od 16. listopada 2012.g.

II. STATUS, NAZIV, SJEDIŠTE, PREDMET POSLOVANJA, PEČAT DRUŠTVA

Članak 4.

Društvo obavlja svoju djelatnost, poslove i sudjeluje u pravnom prometu pod nazivom: MEŠTRALUN D.O.O., za komunalne djelatnosti.
Naziv Društva mora biti istaknuto na zgradi Društva.
Društvo ima skraćeni naziv koji glasi: MEŠTRALUN D.O.O.

Članak 5.

Sjedište Društva je u mjestu Milna, Općina Milna, Sridnja Kala 1, otok Brač.

Članak 6.

O promjeni naziva i sjedišta Društva odlučuje Skupština Društva.

Članak 7.

Predmet poslovanja Društva je:

- opskrba pitkom vodom,
- odvodnja i pročišćavanje otpadnih voda,
- prijevoz putnika u javnom prijevozu,
- održavanje čistoće,
- odlaganje komunalnog otpada,
- održavanje javnih površina,
- održavanje nerazvrstanih cesta,
- upravljanje parkiralištima,
- tržnice na malo,
- održavanje groblja i krematorija i prijevoz pokojnika,
- obavljanje dimnjačarskih poslova,
- javna rasvjeta,
- upravljanje grobljem,
- projektiranje, građenje, uporaba i uklanjanje građevina,
- nadzor nad gradnjom,
- kupnja i prodaja robe,
- trgovačko posredovanje na domaćem i inozemnom tržištu,
- privez i odvez brodova, jahti, ribarskih, sportskih i drugih brodica i plutajućih objekata,
- ukrcaj, iskrcaj, prekrcaj, prijenos i skladištenje roba i drugih materijala,
- prihvat i usmjeravanje vozila u svrhu ukrcaja ili iskrcaja vozila s uređenih lučkih površina,
- ukrcaj i iskrcaj putnika uz upotrebu lučke prekrcajne opreme,
- povremeni prijevoz putnika u obalnom pomorskom prijevozu,
- djelatnost iznajmljivanje plovila.

Članak 8.

Osnivač će donijeti posebnu odluku kojim će Društvu prenijeti nekretnine i pokretnine u vlasništvo, a koje su nužne za obavljanje predmeta poslovanja Društva.

Članak 9.

Društvo ima pečat pravokutnog oblika u kojem je naziv tvrtke napisan na način da je u prvom redu velikim slovima „MEŠTRALUN D.O.O.“, a u drugom redu navedena je adresa Društva „Milna, Sridnja Kala 1“.

III. PRAVNI POLOŽAJ, ZASTUPANJE I PREDSTAVLJANJE DRUŠTVA

Članak 10.

Društvo posluje samostalno i obavlja svoju djelatnost na način određen Zakonom, Izjavom o osnivanju, ovim Statutom i drugim općim aktima Društva.

Imovinu Društva čine stvari, prava i novčana sredstva koja će se utvrditi posebnom odlukom Osnivača i čine sastavni dio ovog Statuta.

Članak 11.

Za obveze preuzete u pravnom prometu Društvo odgovara cijelom svojom imovinom.

Članak 12.

Društvo ima žiro-račun preko kojeg obavlja promet novčanih sredstava.

Temeljni kapital društva jest 20.000,00 kn.

Osnivač preuzima 1 (jedan) poslovni udio u nominalnom iznosu od 20.000,00 kn (dvadesettisućakuna), uplaćen u novcu u cijelosti, koji se u Društvu vodi pod rednim brojem 1. (prvim).

Poslovni udio je djeljiv i prenosiv odlukom Osnivača.

Temeljni kapital Društva može se povećati ili smanjiti odlukom Osnivača.

Članak 13.

Društvo vodi knjigu poslovnih udjela.
Knjiga poslovnih udjela čuva se u sjedištu Društva.
Za rukovanje knjigom poslovnih udjela odgovorna je uprava Društva.
Pravne i fizičke osobe koje su imatelji udjela imaju status člana Društva kad su upisane u knjigu poslovnih udjela Društva.

Članak 14.

Broj članova Društva može se povećati odlukom Osnivača pristupanjem novih članova Društvu.

Novi članovi Društva mogu pristupiti društvu stjecanjem udjela od postojećeg člana Društva ili uplatom uloga u slučajevima povećanja temeljnog kapitala Društva.

IV. ORGANI DRUŠTVA

Članak 15.

Organi društva su:

- Uprava društva
- Skupština društva.

Članak 16.

Upravu društva čini jedan član- direktor Društva.
Direktor društva može biti potpuno poslovno sposobna fizička osoba, koja ispunjava uvjete utvrđene zakonom.

Direktora Društva imenuje i opoziva Skupština na razdoblje od 5 godina.

Direktor zastupa Društvo pojedinačno i samostalno, a sve promjene u osobi ovlaštene za zastupanje i njihova ovlaštenja moraju biti upisane u registar društava Trgovačkog suda u Splitu.

Direktor upravlja Društvom , organizira i vodi rad i poslovanje, te poduzima sve pravne radnje u ime i za račun Društva sukladno Zakonu i ovom Statutu.

Direktor Društva vodi poslove Društva na vlastitu odgovornost , a za svoj rad odgovara Skupštini Društva.

Direktor Društva ima svoja ovlaštenja u pravnom prometu u sklopu predmeta poslovanja upisanih u sudski registar, a da nije u suprotnosti sa zakonskim i podzakonskim propisima.

Direktor zastupa društvo ograničeno na način da bez prethodne pismene suglasnosti Skupštine Društva ne smije otuđiti ni opteretiti nekretnine društva, niti zaključiti bilo koji posao vrijednosti veće od 50.000,00 (pedeset tisuća) kuna.

Direktor Društva može dati punomoć drugoj osobi da zastupa Društvo u pravnom prometu u granicama svojih ovlasti , te sukladno odredbama zakona kojim se uređuju obvezno pravni odnosi.

Članak 17.

Skupštinu Društva čini pet članova koje imenuje Osnivač, iz reda vijećnika Općinskog vijeća Milna, svojom odlukom na razdoblje od pet godina. Općinsko vijeće Općine Milna može razriješiti dužnosti člana Skupštine društva i prije isteka mandata.

Članak 18.

Skupština Društva odlučuje o pitanjima određenim Izjavom o osnivanju a osobito:

- donosi Statut i druge akte Društva
- o financijskim izvješćima društva, izvješću Uprave o stanju Društva ,upotrebi ostvarene dobiti i pokrivanju gubitka,
- utvrđuje poslovnu politiku društva
- donosi financijski plan i usvaja završni račun društva
- donosi sve odluke u svezi s radom Društva za koje nije nadležan Direktor Društva kao i sve ostale djelatnosti određene Zakonom o trgovačkim društvima.

Članovi Skupštine između sebe biraju predsjednika.

Skupština se mora sazvati najmanje jednom godišnje.

Skupština svoje odluke donosi većinom glasova nazočnih članova. Skupština se održava u sjedištu Društva.

Skupština se saziva uvijek onda kad to zahtijevaju interesi Društva, a bez odgađanja onda kad se uoči da je Društvo izgubilo polovinu temeljnog kapitala.

Članovi Skupštine moraju biti na sjednicu uredno pozvani uz navođenje vremena održavanja i dnevnog reda najmanje 8 (osam) dana prije dana sjednice, osobnom dostavom ili preporučenom poštom. U pozivu se mora što preciznije odrediti dnevni red Skupštine.

U odsutnosti predsjednika Skupština će na početku sjednice javnim glasovanjem odrediti osobu koja će predsjedavati sjednicom.

O radu sjednice vodi se Zapisnik.

Članak 19.

Skupština pravovaljano odlučuje ako je sjednici nazočna natpolovična većina članova Društva.

Skupština donosi odluke dvotrećinskom većinom nazočnih članova Društva.

V. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 20.

Društvo se osniva na neodređeno vrijeme.

Društvo objavljuje svoja priopćenja na oglasnoj ploči u prostorijama Društva.

O statusnim promjenama Društva kao i o prestanku Društva odlučuje Osnivač.

Ovaj Statut stupa na snagu danom potpisa istoga.

Milna, 27. prosinca 2012.g.

Predsjednik Skupštine
Siniša Poklepović, v.r.

Na temelju članka 125.i 126. stavak 1. Zakona o radu («Narodne novine»br. 149/09 i 61/11) direktor društva Meštralun d.o.o., za komunalne djelatnosti, Milna, Sridnja Kala 1, OIB: 03637753243, gosp. Nenad Bonačić-Vićić iz Milne, Milna bb, OIB: 86408300623 (dalje Poslodavac), dana 27.prosinca 2012. godine donio je

P R A V I L N I K O R A D U (O P Ć I D I O)

I TEMELJNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se uvjeti rada, prava i obveze radnika-ce (u daljnjem tekstu: radnik) i Poslodavca, postupak i mjere zaštite dostojanstva i zdravlja radnika, plaće, organizacija rada i druga pitanja u svezi s radom.

Odredbe ovog Pravilnika odnose se na članove uprave društva, rukovodne osobe i ostale radnike, koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru poslodavca, te na drugom mjestu koje odredi poslodavac, odnosno na mjestu određenom ugovorom o radu.

Članak 2.

Ako se kolektivnim ugovorom, koji obvezuje poslodavca i radnike, pojedini uvjeti rada utvrdepovoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

Članak 3.

Svaki radnik obavezan je ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno i stručno, prema uputama poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba poslodavca, u skladu s naravi i vrstom rada.

Poslodavac, uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika, jamči mogućnost izvršenja svojih ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok njegov uspjeh na radu i gospodarske prilike to dopuštaju.

II ZABRANA DISKRIMINACIJE

Članak 4.

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnog stanja, porodičnih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog i drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu, te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Članak 5.

Diskriminacija iz članka 4. ovog Pravilnika zabranjena je u odnosu na uvjete za zapošljavanje, napredovanja na poslu, pristupa svim vrstama i stupnjevima stručnog osposobljavanja, dokvalifikaciju i prekvalifikaciju, uvjete zaposlenja i rada, te prava iz radnog odnosa, otkaza ugovora o radu, te prava članova i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca.

Članak 6.

Sve mjere koje su predviđene Zakonom o radu, te drugim posebnim zakonima i odredbama kolektivnih ugovora, te pravilnika o radu, koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenih kategorija radnika, kao što su odredbe o zaštiti invalida, starijih radnika, trudnica i žena koje se koriste pravima iz zaštite majčinstva, te odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, posvojitelja i skrbnika, ne smatraju se diskriminacijom.

Članak 7.

Diskriminaciju predstavlja uznemiravanje, što znači svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od temelja iz članka 5. ovoga Pravilnika, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Diskriminaciju predstavlja i spolno uznemiravanje, što znači svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje, a koje uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Članak 8.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla, time da ovakva zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Članak 9.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

Članak 10.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo direktoru društva podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

Osim direktora, takve pritužbe ovlaštena je primiti osoba koja će biti određena posebnom odlukom direktora.

Odluku iz stavka 2. ovoga članka, direktor je dužan donijeti u roku od 8 dana od stupanja na snagu ovoga Pravilnika.

Članak 11.

Direktor, odnosno osoba koja je za to ovlaštena temeljem odredbe članka 10. stavak.2. ovoga Pravilnika, dužna je najkasnije u roku od 8 dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprečavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

Članak 12.

Ako poslodavac u roku iz članka.11.ovoga Pravilnika ne poduzme mjere za sprečavanje radnik ima pravo prekinuti rad, dok mu se ne osigura zaštita, uz uvjet da u daljnjem roku od 8 dana zatraži sudsku zaštitu pred nadležnim sudom.

Za vrijeme prekida rada iz stavka 1 ovoga članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Članak 13.

Svi podaci koji su utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika, smatraju se tajnom.

Povreda tajnosti podataka iz stavka 1 ovoga članka, predstavlja povredu radne obveze.

Članak 14.

Protivljenje radnika ponašanju koje se karakterizira kao uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, ne smije biti osnova za diskriminaciju radnika.

III SKLAPANJE UGOVORA O RADU

1. Zasnivanje radnog odnosa

Članak 15.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

Članak 16.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

- strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu rada,
- nazivu, naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava,

- danu početka rada,
- očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
- trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo,
- otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac,
- osnovnoj plaći, dodacima na plaće, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

Članak 17.

Ako se radnik privremeno upućuje na rad u inozemstvo, pisani ugovor o radu ili pisana potvrda o sklopljenom Ugovoru o radu, prije odlaska u inozemstvo mora sadržavati, osim uglavaka iz članka 16. ovoga Pravilnika i dodatne uglavke o:

- trajanju rada u inozemstvu,
- rasporedu radnog vremena,
- neradnim danima i blagdanima u koje radnik ima pravo ne raditi uz naknadu plaće.
- novčanoj jedinici u kojoj će se isplaćivati plaća,
- drugim primanjima u novcu i naravi na koja će radnik imati pravo za vrijeme rada u inozemstvu,
- uvjetima vraćanja u zemlju.

Članak 18.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, to ne utječe na postojanje i valjanost ugovora o radu.

Članak 19.

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru. Poslodavac je dužan radniku uručiti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili uručenja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu.

Članak 20.

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke kao i ugovor o radu iz članka 16 ovoga Pravilnika.

2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 21.

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

Maloljetnik s petnaest i stariji od petnaest, a mlađi od osamnaest godina može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog zastupnika pa je tim činom maloljetnik poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje tog ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz tog ugovora ili u vezi s ugovorom.

Članak 22.

Ovlaštenje iz članka 21. ovoga Pravilnika mora se dati u pisanom obliku i zakonski zastupnik može ga povući ili ograničiti.

Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj koji poslovi su utvrđeni pravilnikom ministra.

Članak 23.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

Prije sklapanja ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada, radnik se mora uputiti na liječnički pregled.

Za ostale poslove, radnik se može uputiti na liječnički pregled radi utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti u kojem slučaju troškove pregleda snosi poslodavac.

Članak 24.

Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuju ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu zaposlenik dolazi u dodir.

3. Probni rad

Članak 25.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, time da on može trajati najduže šest mjeseci.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je sedam dana.

Članak 26.

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

4. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 27.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

5. Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 28.

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

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka na temelju kojih se radni odnos s tim radnikom zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

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

Članak 29.

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

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje, istekom roka utvrđenog tim ugovorom, odnosno nastupom okolnosti koja je određena za prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme.

IV OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 30.

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

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

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

Pripravnici

Članak 31.

Status pripravnika ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na neodređeno vrijeme ukoliko prema predviđenom planu postoji potreba za popunu određenih poslova, uz uvjet prethodnog osposobljavanja.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje materijalne, tehničke i stručne mogućnosti za njegovo osposobljavanje, kao i u slučaju kad zavod za zapošljavanje ili druga organizacija preuzme obvezu da nadoknadi plaću, odnosno dio plaće ili troškova za njegovo osposobljavanje.

Članak 32.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, poslodavac može osobu koja je završila

školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).

Volonterski rad traje najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako zakonom nije drugačije propisano, na volontera se primjenjuju i odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku ugovora o radu.

Ugovor o volonterskom radu mora se sklopiti u pisanom obliku.

Članak 33.

Ako zakonom nije drukčije određeno, pripravnički staž, uključujući i volonterski rad, traje ovisno o stupnju stručne spreme i to:

- pripravnik VII/1 stupnja stručne spreme - 12 mjeseci
- pripravnik VI/1 stupnja stručne spreme - 6 mjeseci
- pripravnik IV/1 stupnja stručne spreme - 3 mjeseca

Članak 34.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.

U slučaju da se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti kod poslodavca, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca.

Članak 35.

Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit prema sadržaju koji je sastavni dio programa osposobljavanja. Pripravnički ispit se polaže pred komisijom od 3 člana. Članovi komisije moraju imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik čije se znanje i sposobnosti provjeravaju i imenuje ih direktor.

Članak 36.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

V RADNO VRIJEME

1. Puno radno vrijeme

Članak 37.

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

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu, nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme četrdeset sati tjedno.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik u pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac, tzv. pripravnost.

Vrijeme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom.

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca, smatra se radnim vremenom.

2. Nepuno radno vrijeme

Članak 38.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtjeva rad u punom vremenu.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

Članak 39.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Članak 40.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, najkraćeg trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako ugovorom o radu nije drugačije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koje su zasnovali radni odnos.

Radnik ne može sklapati ugovor o radu za nepuno radno vrijeme s više poslodavaca s ukupnim radnim vremenom dužim od punog radnog vremena pa je radnik dužan prilikom sklapanja ugovora obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

3. Skraćeno radno vrijeme

Članak 41.

Na poslovima kojima uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se može skratiti razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika, a odluku o tome donosi poslodavac.

Mogući poslovi iz stavka 1. ovog članka su:

1. poslovi izravno povezani sa sakupljanjem, odvozom, odlaganjem i zbrinjavanjem komunalnog i drugog otpada: do 30 sati tjedno radno vrijeme.
2. poslovi izravno povezani s izuzetnim psiho-fizičkim naporom: do 35 sati tjedno radno vrijeme,
3. poslovi koje obavljaju radnici:
 - žene od 55 godina starosti do mirovine
 - muškarci od 60 godina starosti do mirovine:do 35 sati tjedno radno vrijeme.

Zahtjev za priznavanje prava na skraćeno radno vrijeme mogu podnijeti radnik, radničko vijeće i sindikat.

Odluku o priznavanju prava na skraćeno radno vrijeme donosi poslodavac (direktor) cijeneći uvjete iz stavka 2. ovoga članka u roku od osam dana od dana podnošenja.

Radniku kojemu se priznaju prava na skraćeno radno vrijeme nema pravo koristiti dnevni odmor.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, osim prava iz stavka 5. ovoga članka, skraćeno radno vrijeme se izjednačuju s punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Članak 42.

U slučajevima više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev Poslodavca mora raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad), ali najviše do osam sati tjedno.

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

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

Članak 43.

O hitnom prekovremenom radu radnika je obvezan izvijestiti neposredni rukovoditelj, najkasnije jedan dan unaprijed.

Izuzetno od odredbe stavka 1. ovoga članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupa elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio znatnu materijalnu štetu, zamjene odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim sličnim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

Članak 44.

Prekovremeni rad ne može se odrediti:

- radniku koji radi skraćeno radno vrijeme zbog štetnih utjecaja uvjeta rada,
- malodobnom radniku,
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

Samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku na prekovremeni rad, može raditi prekovremeno trudnica, majka djeteta do tri godine starosti, te samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti.

Izjava o pristanku na prekovremeni rad dostavlja se direktoru poslodavca.

5. Preraspodjela radnog vremena

Članak 45.

Ako narav posla to zahtjeva (sezonska priroda djelatnosti, zastoj u poslu odnosno povećan obim poslova u određenom periodu, osiguranje većeg broja slobodnih dana i uštede energije

i u drugim sličnim slučajevima), puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodijele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Ako preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno rano vrijeme, te takav plan preraspodijele prethodno dostaviti inspektoratu rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

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

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

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

Članak 46.

Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od osam sati dnevno.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom vremenu iz stavka 4. članka 45. ovoga Pravilnika samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad

6. Noćni i smjenski rad

Članak 47.

Noćni rad je rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest ujutro idućeg dana, a u poljoprivredi između dvadeset dva sata uvečer i pet sati ujutro idućeg dana, ako za određeni slučaj ovim ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između Poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno.

Za maloljetnike zaposlene u industriji, rad u vremenu između devetnaest sati uvečer i sedam sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.

Za maloljetnike zaposlene izvan industrije, rad u vremenu između dvadeset sati i šest sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom.

Ministar će pravilnikom propisati koje se djelatnosti u smislu stavka 2. ovoga članka smatraju industrijom.

Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Poslodavac je pri utvrđivanju rasporeda radnog vremena dužan voditi računa da rad radnika iz stavka 5. ovoga članka ne smije trajati duže od osam sati dnevno.

Iznimno od odredbe stavka 6. ovog a članka, rad radnika iz stavka 5. ovoga članka može trajati duže od osam sati, ali ne duže od dvanaest sati dnevno, pod uvjetom da je isto ugovoreno kolektivnim ugovorom.

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

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a punoljetni radnici nisu dostupni u kojem slučaju isti ne može, u razdoblju od dvadeset četiri sata, trajati duže od osam sati, niti maloljetnik smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro.

U slučaju noćnog rada iz stavka 8. ovoga članka Poslodavac je dužan osigurati da se isti obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

Članak 48.

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

Smjenski radnik je radnik koji kod Poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama.

Tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopno najduže jedan tjedan.

Članak 49.

Radnik koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, Poslodavac je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu.

Trošak zdravstvenog pregleda iz stavka 1. ovoga članka snosi Poslodavac.

Poslodavac je dužan noćnom radniku koji je u radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati u razdoblju od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

6. Raspored radnog vremena

Članak 50.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana.
Dnevno radno vrijeme je jednokratno.
Dnevno radno vrijeme traje osam sati.

Članak 51.

Odlukom poslodavca određuju se radnici koji su obvezni raditi u smjenskom radu.

U slučaju iz stavka 1. ovog članka, puno ili nepuno radno vrijeme ne mora biti raspoređeno jednako po tjednima, te se u tom slučaju puno ili nepuno radno vrijeme utvrđuje kao prosječno tjedno radno vrijeme unutar razdoblja od četiri mjeseca, pri čemu odstupanje od punog radnog vremena određenog člankom 37. stavak 2. ovoga Pravilnika, ne smije iznositi više od dvadeset četiri sata mjesečno.

Članak 52.

Početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena i raspored radnog vremena na određenim poslovima utvrđuje pisanom odlukom poslodavca.

Raspored i trajanje radnog vremena utvrđeno prema odredbama stavka 1. ovoga članka, može se izmijeniti odlukom Poslodavca zbog potrebe uvođenja prekovremenog rada.

O rasporedu i promjeni radnog vremena Poslodavac će obavijestiti radnika tjedan dana unaprijed, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

2. Korištenje radnog vremena

Članak 53.

Rad treba točno započeti i ne smije se prije vremena završiti.

Kontrola početka i završetka radnog vremena obavlja se pomoću kontrolnih uređaja i/ili upisivanjem u evidenciju korištenja radnog vremena.

Napuštanje radnog prostora dopušteno je uz dozvolu neposrednog rukovoditelja.

VI ODMORI I DOPUSTI

1. Stanka

Članak 54.

Radnik koji radi više od šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo za odmor (stanku) u trajanju od trideset minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Članak 55.

Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac posebnom odlukom.

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

2. Dnevni odmor

Članak 56.

Dnevni odmor iznosi najmanje dvanaest sati neprekidno.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, punoljetni radnik koji radi na sezonskim poslovima ima pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje deset sati neprekidno, pod uvjetom da se tom radniku u svakom razdoblju od osam dana osigura zamjenski dnevni odmor, u trajanju jednakom propuštenim satima odmora iz stavka 1. ovoga članka.

3. Tjedni odmor

Članak 57.

Nedjelja je dan tjednog odmora.

Odlukom o rasporedu radnog vremena utvrđuju se poslovi kojima je zbog prirode posla radnik obavezan raditi nedjeljom, a dan tjednog odmora osigurava mu se u prvom tjednu nakon rada nedjeljom, odnosno u razdoblju određenom kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

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

4. Godišnji odmor

Članak 58.

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

Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

Članak 59.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom i razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora, smatra se da je radno vrijeme raspoređeno u pet radnih dana.

Kriteriji za određivanje godišnjeg odmora

Članak 60.

Na minimalni broj dana godišnjeg odmora dodaje se broj radnih dana temeljem slijedećih kriterija:

- dužina radnog staža,
- složenost poslova,
- socijalno-zdravstveni,
- uvjeti rada i
- doprinos na radu.

Radnik koji po kriterijima iz stavka 1. ovoga članka ostvari veći broj dana godišnjeg odmora više od 30 radnih dana, ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.

Članak 61.

Temeljem dužine radnog staža na minimalni broj dana godišnjeg odmora dodaje se:

- od jedne do pet godina.....1 (jedan) radni dan
- od pet do deset godina2 (dva) radna dana
- od deset do dvadeset godina3 (tri) radna dana
- od dvadeset do trideset godina.....4 (četiri) radna dana
- od trideset i više godina5 (pet) radnih dana

Članak 62.

Temeljem složenosti poslova na minimalni broj dana godišnjeg odmora dodaje se:

- poslovi za koje je uvjet NSS i SSS1 (jedan) radni dan
- poslovi za koje je uvjet VŠS i VSS.....2 (dva) radna dana

Članak 63.

Temeljem socijalno- zdravstvenih uvjeta na minimalni broj dana godišnjeg odmora dodaje se:

- invalidu rada i Domovinskog rata.....2 (dva) radna dana
- roditelju djeteta s težim uvjetima u razvoju..... 2 (dva) radna dana
- samohrani roditelj po djetetu.....2 (dva) radna dana
- roditelju po djetetu.....1 (jedan) radni dan

Djetetom u smislu alineje 3. i 4. stavka 1. smatra se dijete do 15 (petnaest) godina starosti.

Članak 64.

Temeljem uvjeta rada na minimalni broj dana godišnjeg odmora dodaje se:

- otežani rad izložen kemijskim, biološkim i fizikalnim štetnostima.....2 (dva) radna dana.

Članak 65.

Temeljem doprinosa na radu (radni učinak) Poslodavac može na prijedlog neposrednog rukovoditelja radniku na minimalni broj dana godišnjeg odmora dodati 1 (jedan) radni dan.

Članak 66.

Raspored (plan korištenja godišnjeg odmora) utvrđuje poslodavac, polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor i razonodu radnika.

Sva ostala pitanja u vezi godišnjih odmora uređuje se izravnom primjenom pripadajućih odredbi ZOR-a.

5. Plaćeni dopust

Članak 67.

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

- sklapanje braka 5 (pet) dana
- rođenje djeteta 5 (pet) dana
- slučaj teže bolesti člana uže obitelji 5 (pet) dana
- smrt člana uže obitelji 7 (sedam) dana
- preseljenje u isto mjesto 3 (tri) dana
- preseljenje u drugo mjesto 5 (pet) dana
- u slučaju elementarne nepogode 5 (pet) dana
- stručno školovanje 7 (sedam) dana
- ostale osobne potrebe 2 (dva) dana

Članom uže obitelji iz stavka 1. ovog članka smatraju se: supružnik, srodnik po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelji osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.

Ovaj dopust radnik koristi u periodu kada su se ostvarili uvjeti iz prethodnog stavka i ne može se koristiti kasnije.

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

Članak 68.

Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac na pisani, obrazloženi i dokumentirani zahtjev radnika.

Članak 69.

Dobrovoljni davatelji krvi imaju pravo na jedan dan plaćenog dopusta, tijekom kalendarske godine u kojoj su dali krv.

6. Neplaćeni dopust

Članak 70.

Radniku se može, na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe poslodavca.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

VII ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

1. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 71.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjesta rada, te prilagođavati promjenama okolinosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

2. Zaštita privatnosti radnika

Članak 72.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke: za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva ili slično

Radnikovi osobni podaci mogu se dostavljati trećima samo uz njegovu prethodnu pisanu suglasnost, osim kada je dostava osobnih podataka radnika propisana zakonskim odredbama, u skladu sa Zakonom o zaštiti osobnih podataka.

Članak 73.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama.

VIII IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 74.

Radniku koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi sa djelatnošću Poslodavca, Poslodavac će posebnom odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, odnosno potrebnu opremu.

Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju Poslodavcu.

Na izum kojega radnik ostvari van rada ili koji nema veze s radom, a u svezi je s djelatnošću Poslodavca, Poslodavac ima pravo prvokupa.

Posebnim ugovorom utvrdit će se nadoknada za primijenjeno tehničko unapređenje koje je predložio radnik.

IX ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 75.

Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac, niti smije biti vlasnik udjela u tvrtki koja obavlja poslove iz djelatnosti poslodavca.

Postupanje radnika protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, predstavlja tešku povredu radne obveze.

Članak 76.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu

radnik ne smije zaposliti kod druge osobe, koja je u tržišnoj utakmici s Poslodavcem, te ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe, sklapati poslove kojima se takmiči s Poslodavcem.

X PRESTANAK UGOVORA O RADU

1. Način prestanka ugovora o radu

Članak 77.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i Poslodavca,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog opće nesposobnosti za rad,
6. otkazom,
7. odlukom nadležnog suda.

2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 78.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac. Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuju radnik i direktor Poslodavca, odnosno osoba koju on ovlasti.

3. Otkaz ugovora o radu

Članak 79.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik, po postupku i pod uvjetima predviđenim zakonom.

3.1. Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 80.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok, ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

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

Članak 81.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekom drugim poslovima ili ako Poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

Članak 82.

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

Članak 83.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, Poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

3.2. Redoviti otkaz radnika

Članak 84.

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

3.3. Izvanredni otkaz

Članak 85.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 86.

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

Članak 87.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 88.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka

Članak 89.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja porodnog dopusta, dopusta za njegu djeteta s težim smetnjama u razvoju, korištenja prava na rad u skraćenom radnom vremenu roditelja, odnosno posvojitelja, korištenja posvojiteljskog dopusta, privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora, plaćenog dopusta, vojne službe, te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

4. Otkazni rok

Članak 90.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

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

Ugovorom o radu može se utvrditi i duži otkazni rok od onog utvrđenog u stavku 1 ovoga članka.

Otkazni rok iz stavka 1. ovog članka radniku koji je kod poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio pedeset godina života, a za mjesec dana ako je navršio pedesetpet godina života.

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

Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenoga otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca, od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

5. Otpremnina

Članak 91.

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada, ima pravo na otpremninu, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika.

Članak 92.

U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u skladu sa zakonom

Ugovorom o radu može se utvrditi i otpremnina u višem iznosu od one utvrđene u stavku 1. ovoga članka.

XI OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 93.

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako Poslodavac u roku petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Članak 94.

Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen

postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Članak 95.

Rokovi iz članka. 90. i 91. ne odnose se na potraživanja naknade štete ili druga novčana potraživanja iz radnih odnosa, kao ni u slučaju postupka zaštite dostojanstva radnika iz članka 10 -12 ovoga Pravilnika.

Članak 96.

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke.

Članak 97.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi direktor ili osoba koju on ovlasti pisanom punomoći.

Članak 98.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismenih akata u svezi s ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se, u pravilu, neposrednom predajom radnika.

Potvrdu o izvršenom dostavljanju (dostavnicu) potpisuju primatelj i dostavljač. Primatelj će na dostavnici sam slovima naznačiti dan prijema.

Radniku se odluka može dostaviti i putem pošte, na adresu koju je prijavio poslodavcu. U slučaju odbijanja prijema ili nepoznate adrese, dostavljanje se obavlja isticanjem na oglasnoj ploči poslodavca.

Istekom roka od tri dana od isticanja na oglasnoj ploči, smatra se da je dostavljanje izvršeno.

Članak 99.

Ako radnik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena za punomoćnika.

Članak 100.

Odluke Poslodavca koje se uručuju radniku trebaju sadržavati uputu o pravu na podnošenje zahtjeva za zaštitu prava.

XII NAKNADAŠTETE

1. Odgovornost radnika

Članak 101.

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

Članak 102.

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

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

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

Članak 103.

Visina štete utvrđuju se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja.

Članak 104.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu od 500,00 do 1.000,00 kn. ako je prouzrokovana:

1. zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
2. neopravdanim izostankom s rada,
3. zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja sredstvima za rad,
4. nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka,
5. prestankom rada prije isteka otkaznog roka.

Članak 105.

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz članka. 101. veća od utvrđenog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Članak 106.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 107.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknadeštete, ako je slabog imovnog stanja te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu. Odredba stavka 1. ovoga članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom s umišljajem.

2. Odgovornost poslodavca

Članak 108.

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

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

3. Zastara potraživanja za naknadu štete

Članak 109.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i učinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

Članak 110.

Kada je šteta uzrokovana krivičnim djelom, a za krivično gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru krivičnog gonjenja.

Članak 111.

Potraživanje naknade štete koju Poslodavac isplati trećoj osobi zastarijeva prema radniku koji je štetu prouzrokovao u roku od šest mjeseci od dana isplaćene naknade.

XI PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 112.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana nakon objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 113.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

DIREKTOR:

Nenad Bonačić - Vicić

Ovaj Pravilnik o radu (Opći dio)- pročišćeni tekst objavljen je na oglasnoj ploči poslodavca dana 27.12.2012.godine i stupa na snagu 04.siječnja 2013.g.

Na temelju članka 82.stavak 2. Zakona o radu («Narodne novine» br. 149//09.) direktor društva Meštralun d.o.o., za komunalne djelatnosti, Milna, Sridnja Kala 1, OIB: 03637753243, gosp. Nenad Bonačić-Vićić iz Milne, Milna bb, OIB: 86408300623 (dalje: Poslodavac)

dana 27.prosinca 2012. godine donio je

PRAVILNIK O PLAĆAMA, NAKNADAMA PLAĆA I DRUGIM NOVČANIM I NENOVČANIM PRIMICIMA RADNIKA

1. Opće odredbe

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom utvrđuju osnove i mjerila za obračun plaće, te uvjeti za isplatu naknada plaća, kao i ostala novčana i nenovčana primanja radnika.

Članak 2.

Ako je ugovorom o radu, ili naknadno sklopljenim kolektivnim ugovorom, ili zakonom za radnika utvrđena plaća povoljnija nego ovim Pravilnikom, plaća će se radniku obračunati prema aktu koji je za njega povoljniji.

Članak 3.

Pod pojmom «radnik» razumijevaju se svi zaposlenici bez obzira na spol.

2. Plaća

Članak 4.

Za izvršeni rad kod poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

2.1. - osnovne plaće, te

2.2. - dodaci plaći:

2.2.1. - dodatak za radni staž

2.2.2. - dodatak za troškove prehrane tijekom rada

2.2.3. - dodatak za posebno otežane uvjete

2.2.4. - dodatak za prekovremeni rad

2.2.5. - dodatak za noćni rad i smjenski rad, dvokratni rad, te stalno kućno dežurstvo

2.2.6. - dodatak za rad na dane tjednog odmora

2.2.7. - dodatak za rad na dane blagdana i neradne dane

2.3. - uvećanje plaće temeljem izvršenja poslova i radnih zadataka (stimulacija)

Plaća u smislu ovog Pravilnika je plaća u bruto iznosu.

2.1. Osnovna plaća

Članak 5.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i radnim zadacima radnog mjesta na kojem radnik radi, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova i radnih zadataka.

Osnovica za izračun mjesečne osnovne plaće je novčana svota propisana u bruto iznosu.

Koeficijenti složenosti poslova i radnih zadataka za svako radno mjesto utvrđuju se u tarifnom prilogu koji je sastavni dio ovog Pravilnika.

Članak 6.

Osnovicu iz čl. 4. st. 2. ovog Pravilnika određuje direktor poslodavac.

Osnovica za obračun osnovne plaće iznosi 2.600,00 kn.

Osnovica se u pravilu utvrđuje za kalendarsku godinu.

Odluka o iznosu osnovice za razdoblje iz prethodnog stavka ovog članka, objavljuje se najkasnije 15 dana prije roka za isplatu plaće za prvi mjesec razdoblja na koje se odnosi osnovica. Odluka se objavljuje na oglasnoj ploči poslodavca.

2.2. Dodaci na osnovnu plaću

2.2.1. Dodatak na radni staž

Članak 7.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu radnog staža za 0,5 posto. U godine radnog staža za koje radnik ima pravo na povećanje plaće iz stavka 1. ovog članka uračunavaju se godine ukupnog efektivnog rada.

2.2.2. Dodatak za troškove prehrane tijekom rada

Članak 8.

Stalni mjesečni dodatak na osnovnu plaću za troškove prehrane tijekom rada isplaćuje se radniku u visini sukladno važećoj odluci Vlade RH, odnosno potpisanom granskom kolektivnom ugovoru.

2.2.3. Dodatak za posebno otežane uvjete rada

Članak 9.

Radnik koji radi u posebno nepovoljnim uvjetima, odnosno težim od normalnih za dotično radno mjesto (klimatski uvjeti, vlaga, pojačana buka, pojačano fizičko naprezanje i slično) ima pravo na povećanje osnovne plaće do 20 %. Na uvećanje plaće iz prethodnog stavka radnik ima pravo samo za dane, odnosno sate odrađene u tim posebnim uvjetima.

2.2.4. Dodatak za prekovremeni rad

Članak 10.

Radnik koji je temeljem zakona, kolektivnog ugovora, Pravilnika o radu ili ugovora o radu na zahtjev poslodavca dužan raditi prekovremeno, ima pravo na dodatak plaći u visini od 50% na osnovnu cijenu rada (osnovnu plaću) za one sate rada koji su stvarno odrađeni.

2.2.5. Dodatak za noćni, smjenski rad i dvokratni (višekratni) te stalno kućno dežurstvo

Članak 11.

Radnik koji zbog rasporeda radnog vremena radi u noćnom, smjenskom i dvokratnom (višekratnom) radu ima pravo na dodatak osnovnoj plaći za sate koji su stvarno određeni u tim uvjetima i to u visini:

- za rad noću i u smjenskom radu 30 %
- za dvokratni (višekratni) 20 %

Za stalno kućno dežurstvo (pripravnost) koju potrebu utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom visinu mjesečnog dodatka osnovnoj plaći sporazumno utvrđuju Poslodavac i Radnik.

2.2.6. Dodatak za rad na dane tjednog odmora

Članak 12.

Radnik koji zbog rasporeda radnog vremena radi u dane tjednog odmora (nedjelja) ima pravo na dodatak plaći u visini od 40 % na osnovnu cijenu rada (osnovnu plaću) za one sate koji su stvarno odrađeni u dane tjednog odmora.

2.2.7. Dodatak na rad u dane blagdana i neradne dane

Članak 13.

Radnik koji zbog rasporeda radnog vremena radi u dane blagdana i neradne dane propisane zakonom ima pravo na dodatak plaći u visini 50 % na osnovnu cijenu rada (osnovnu plaću) za stvarno određene sate u te dane.

2.2.8. Obračun dodatka na plaću

Članak 14.

Dodaci na plaću obračunavaju se zajedno s osnovnom mjesečnom plaćom. Svi podaci na plaću obračunavaju se na osnovnu plaću s tim da se za slučaj rada u više posebnih uvjeta iz članka 9, 10, 11, 12. i 13. ovog Pravilnika, dodaci kumuliraju. Radniku se može ukoliko to ne remeti obavljanje osnovne djelatnosti Društva, umjesto isplate dodatka na plaću omogućiti korištenje slobodnih («dobivenih») dana (sati).

2.3. Uvećanje plaće temeljem izvršenja poslova i radnih zadataka (stimulaciju)

Članak 15.

Procjenom rezultata rada Društva direktor Društva određuje stimulatívni dio plaće radnika. Masa za isplatu dijela plaće radnika iznosi do 10 % obračunate ukupne mase sredstava za osnovne plaće svih radnika u Društvu.

Stimulatívni dio plaće radnika ne može iznositi više od 30 % njegove osnovne plaće.

Stimulatívni dio plaće radnici ostvaruju u pravilu u slijedećim slučajevima:

- kada se pored planiranih zadataka obave i dodatni zadaci,
- ukoliko je kvalitetrada iznad uobičajenog,
- ukoliko se poslovi obave u okviru planiranih rokova,
- kada se redovito prisustvuje na poslu, te kada postoji uzoriti odnos suradnje ophođenja sa ostalim radnicima kao i sa strankama,

Radnici čije se izvršenje radnog učinka i radne uspješnosti ocijeni nezadovoljavajućim ne ostvaruje pravo na stimulatívni dio plaće te se osnovna plaća istih može umanjiti do 20% iznosa.

Uvećanje, odnosno smanjenje osnovne plaće, određuje direktor na prijedlog neposrednog rukovoditelja sektora.

3. Naknada plaće

Članak 16.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom ili drugim propisom ne radi, ima pravo na naknadu plaće i to:

- 3.1. Naknada plaće za godišnji odmor
- 3.2. Naknada plaće za blagdane i neradne dane
- 3.3. Naknada plaće za vrijeme prekida rada
- 3.4. Naknada plaće za slučaj odbijanja rada, jer nisu provedene mjere zaštite na radu
- 3.5. Naknada plaće za vrijeme bolovanja
- 3.6. Naknada plaće u ostalim slučajevima.

3.1. Naknada plaće za godišnji odmor

Članak 17.

Radnik za vrijeme godišnjeg odmora ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne mjesečne plaće isplaćene u prethodna tri mjeseca prije korištenja godišnjeg odmora.

3.2. Naknada plaće za blagdane i neradne dane

Članak 18.

Za blagdane i neradne dane određene zakonom radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca.

Navedeno pravo radnik ostvaruje samo za dane kada je po redovnom rasporedu trebao raditi, a ne radi zbog blagdana, odnosno neradnog dana.

3.3. Naknada plaće za vrijeme prekida rada

Članak 19.

Radniku pripada pravo za vrijeme prekida rada do kojeg nije došlo njegovom krivnjom u visini prosječne plaće isplaćene radniku u prethodna tri mjeseca.

3.4. Naknada plaće za slučaj odbijanja rada, jer nisu provedene mjere zaštite na radu

Članak 20.

U slučaju kada radnik koristi pravo odbiti raditi zbog neprovođenja pravila o zaštiti na radu u smislu zakona, ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Pravo na naknadu plaće radnik ima cijelo vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu, pod uvjetom da za to vrijeme nije raspoređen na druge odgovarajuće poslove.

3.5. Naknada plaće za vrijeme bolovanja

Članak 21.

U slučaju kada je radnik na bolovanju zbog bolesti, poslodavac ima obvezu radniku isplaćivati naknadu plaće za prvih 42 dana bolovanja na svoj teret u visini 90 % prosječne plaće isplaćene radniku u šest mjeseci prije odlaska na bolovanje.

Kad se radi o bolovanju koje je duže od 42 dana radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama propisa o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju.

Za vrijeme bolovanja koje je nastalo kao posljedica ozljede na radu, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini koja odgovara redovnoj plaći radnika, što znači 100 % osnovice plaće isplaćene radniku u šest mjeseci prije odlaska na bolovanje.

Bolovanje duže od 90 dana ostvaruje pravo na potporu prema važećem Pravilniku o porezu na dohodak.

3.6. Naknada plaće u ostalim slučajevima

Članak 22.

Radnik ima pravo na naknadu plaće i u slijedećim slučajevima:

- za vrijeme plaćenog dopusta ostvarenog temeljem zakona i Pravilnika o radu radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koju je primio u prethodna tri mjeseca,
- za vrijeme školovanja, prekvalifikacije i dokvalifikacije te stručnog obrazovanja na koje ga je uputio poslodavac, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće koju je primio u prethodna tri mjeseca.

4. Rokovi i razdoblje isplate plaće

Članak 23.

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec.

Rok za isplatu plaće je do 20 – tog u mjesecu za prethodni mjesec.

Naknada plaće koju radnik isplaćuje poslodavac, isplaćuje se zajedno sa plaćom.

Poslodavac će radniku prilikom isplate plaće uručiti njezin obračun.

5. Drugi novčani i nenovčani primici radnika

5.1. Otpremnina

Članak 24.

Radnik ima pravo na otpremninu:

1. u slučaju odlaska u mirovinu, u visini utvrđenoj u propisima koji reguliraju primitke koji se ne smatraju plaćom a predstavljaju porezno dopuštene rashode,
2. u slučaju kada radniku zaposlenom na neodređeno vrijeme otkazuje poslodavac nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, radnik ima pravo na otpremninu ne manju od jedne trećine prosječne

mjesečne plaće, koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca, ali ne veću od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka rada.

5.2. Jubilarna nagrada

Članak 25.

Pravo na jubilarnu nagradu u iznosu od 1.500,00 kuna radnik stječe nakon 10 godina neprekidnog rada kod poslodavca, te zatim nakon svakih daljnjih 5 godina neprekidnog rada jubilarna nagrada se povećava za po 500,00 kuna u odnosu na prethodnu.

5.3. Prigodne nagrade i darovi

Članak 26.

Radnik ima pravo na prigodnu novčanu nagradu povodom božićnih i novogodišnjih te uskrasnih blagdana u ukupnom maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku isplate nagrade.

Pravo na prigodnu nagradu imaju radnici koji su u trenutku isplate u radnom odnosu kod Poslodavca i koji su u kalendarskoj godini za koju se isplaćuje prigodna nagrada, efektivno radili najmanje šest mjeseci.

Povodom božićnih i novogodišnjih blagdana radnik ima pravo na prigodni dar za svako dijete do 15 godina starosti, u vrijednosti maksimalnog neoporezivog iznosa, sukladno propisima važećim u trenutku darivanja. Pravo se ostvaruje i za dijete koje u kalendarskoj godini navršava 15 godina starosti.

Pravo iz prethodnog stavka imaju radnici samo za djecu koja su radi korištenja poreznih olakšica upisana u porezne kartice radnika kao uzdržavaničlanovi uže obitelji.

5.4. Naknada troškova prijevoza

Članak 27.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene za poslodavca najpogodnijeg sredstva javnog prijevoza.

5.5. Dnevnica za službeni put

Članak 28.

Radnik koji je po nalogu poslodavac upućen na službeni put u zemlji ili u inozemstvo, ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.

Članak 29.

Dnevnica za službeni put u zemlji iznosi 170,00 kn dnevno, odnosno prema važećim Zakonima RH.

Dnevnica za službeni put u inozemstvo isplaćuje se u visine propisanoj za državne organe.

Članak 30.

Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati. Radniku se priznaje jedna cijela dnevnicu i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati za najmanju udaljenost od 30 km.

Ako službeno putovanje traje duže od 8, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice. Također, radniku se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8, ali ne duži od 12 sati, u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 sata.

5.6. Terenski dodatak

Članak 31.

Ako radnik obavlja poslove i zadatke za poslodavca izvan mjesta svog stalnog prebivališta, ali i izvan sjedišta poslodavca, poslodavac će mu isplatiti terenski dodatak u visini 170,00 kn dnevno, za boravak na terenu u zemlji, s time da mjesto rada mora biti udaljeno najmanje 30 km . od sjedišta Društva i boravišta zaposlenika.

Za boravak na terenu u inozemstvu, poslodavac će isplatiti radniku terenski dodatak u iznosu 250,00 kn dnevno, odnosno u valuti zemlje u kojoj se obavlja rad na terenu.

Članak 32.

Ako poslodavac na svoj trošak osigura radniku smještaj i plati troškove prehrane na terenu, terenski dodatak iz prethodnog članka umanjit će se za iznos troškova smještaja i prehrane.

5.7. Naknada za odvojeni život

Članak 33.

Ako poslodavac ima potrebe za radom radnika čije mjesto stalnog prebivališta izvan mjesta u kojem je sjedište poslodavca, odnosno izvan mjesta rada radnika, isplatit će mu naknadu za odvojeni život u iznosu od 1.600,00 kn mjesečno, pod uvjetom da je udaljenost veća od 60 kilometara.

Ako radnik nakon sklapanja ugovora o radu promjeni mjesto svog stalnog prebivališta, poslodavac nema obvezu isplaćivati mu naknadu za odvojeni život.

5.8. Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 34.

Ako radnik po nalogu poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe poslodavca, isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u iznosu od 2,00 kn po prijeđenom kilometru.

Poslodavac će nalog iz prethodnog stavka izdati za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog, zasebno.

5.9. Nagrade učenicima i studentima

Članak 35.

Učenici i studenti na praktičnoj obuci imaju pravo na nagradu u visini koju odredi direktor Društva, te na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, kao i ostali radnici poslodavca.

5.10. Potpore

Članak 36.

Poslodavac će isplatiti zaposleniku potpore u slijedećim slučajevima:

- u slučaju invalidnosti zaposlenika,
- u slučaju smrti zaposlenika (članovima uže obitelji),
- u slučaju smrti člana uže obitelji zaposlenika,
- u slučaju elementarne nepogode,
- u slučaju bolovanja duže od 90 dana

U slučajevima iz prethodnog stavka zaposleniku se isplaćuje potpora u visini utvrđenoj u propisima koji reguliraju primitke koji se ne smatraju plaćom a predstavljaju porezno dopuštene rashode i objavljuju se u Narodnim novinama Republike Hrvatske.

Uz potpore iz stavka 1. ovog članka poslodavac će isplatiti zaposleniku potporu u slučaju:

- sklapanja brak iznos od 3.000,00 kn.
- rođenja djeteta iznos od 2.000,00 kn.

6. Prijelazne i završne odredbe

Članak 37.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu dana 04.siječnja 2013. godine.

Direktor:

Nenad Bonačić-Vicić, v.r.

Ovaj Pravilnik - pročišćeni tekst objavljen je na oglasnoj ploči 27.prosinca 2012.g. i stupa na snagu dana 04.siječnja 2013. godine.

IZDAVAČ: OPĆINA MILNA , SPLITSKO-DALMATINSKA ŽUPANIJA

Tehnički urednik: Frane Lozić

Odgovorni urednik: Lucija Gunjača