

PRAVILNIK O RADU

Udruge Prijatelji baštine - Amici hereditatis



Temeljem članka 26. Zakona o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23) i članka 6. Zakona o udrugama (NN br. 74/14, 70/17, 98/19, 151/22) Upravni odbor Udruge na sastanku 18.12.2024. godine utvrđuje prijedlog Pravilnika o radu udruge Prijatelji baštine - Amici hereditatis, a Skupština Udruge na redovnoj sjednici održanoj dana 23.12.2024. godine donosi:

PRAVILNIK O RADU

Udruge Prijatelji baštine - Amici hereditatis

Datum izdavanja: 23.12.2024.

Datum stupanja na snagu: 1.1.2025.

SADRŽAJ

I. OPĆE ODREDBE.....	1
II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA.....	1
1. Odluka o zasnivanju radnog odnosa.....	1
2. Sklapanje Ugovora o radu.....	1
3. Ugovor o radu.....	1
4. Ugovor o djelu.....	2
5. Probni rad.....	2
III. PRAVA I OBVEZE RADNIKA I POSLODAVCA.....	3
1. Obveze Poslodavca.....	3
2. Obveze radnika.....	3
3. Stručno usavršavanje.....	3
IV. RADNO VRIJEME.....	4
1. Puno i nepuno radno vrijeme.....	4
2. Raspored radnog vremena.....	4
3. Prekovremeni rad.....	4
4. Mjesto rada.....	4
V. ODMORI I DOPUSTI.....	5
1. Tjedni odmor.....	5
2. Godišnji odmor.....	5
3. Plaćeni i neplaćeni dopust.....	6
VI. PLAĆE.....	6
1. Osnovna plaća.....	6
2. Naknade plaće.....	7
VII. ZAŠTITA RADNIKA.....	7
VIII. OTKAZIVANJE UGOVORA O RADU.....	8
1. Razlozi prestanka Ugovora o radu.....	8
2. Prestanak Ugovora o radu.....	9
3. Otkazni rok.....	10
IX. NAKNADA ŠTETE.....	10
X. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	11

I. OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) utvrđena je organizacija posla i radnih mjesta udruge Prijatelji baštine (dalje u tekstu: Poslodavac), uvjeta koje radnici moraju ispunjavati za zasnivanje radnog odnosa, sistematizacija rada i obaveza, uvjeti plaća i naknada, radnog vremena, odmora i dopusta, uvjeti i provedba zaštite radnika te ostali posebni uvjeti.

Članak 2.

Odredbe Pravilnika primjenjuju se na:

- sve radnike koji su s Poslodavcem sklopili Ugovor o radu na neodređeno ili određeno vrijeme, s punim, nepunim ili skraćanim radnim vremenom,
- osobe zaposlene na temelju Ugovora o djelu te na prava i obveze vanjskih suradnika udruge.

Članak 3.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi Upravni odbor Poslodavca.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Odluka o zasnivanju radnog odnosa

Članak 4.

O potrebi zasnivanja radnog odnosa s radnicima, odnosno o popunjavanju radnih mjesta odlučuje Upravni odbor te određuje vrstu ugovora koji će se sklopiti i vremensko trajanje ugovora. Ugovor o radu sklopljen je kada se Poslodavac i radnik suglase o bitnim odredbama ugovora.

2. Sklapanje Ugovora o radu

Članak 5.

Radni odnos zasniva se sklapanjem Ugovora o radu koji su potpisali radnik i Poslodavac.

Članak 6.

Pisani Ugovor o radu mora sadržavati podatke propisane Zakonom o radu. U slučaju kada se odredbama Ugovora o radu upućuje na primjenu Zakona o radu ili ovog Pravilnika te odredbe postaju sastavni dio Ugovora o radu.

3. Ugovor o radu

Članak 7.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme ako Zakonom nije drugačije određeno.

Članak 8.

Ugovor o radu obvezuje radnika i Poslodavca dok ga jedna od navedenih ugovornih strana ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određen Pravilnikom ili Zakonom.

Članak 9.

Poslodavac može sklopiti sa radnikom Ugovor o radu na određeno vrijeme kada je prestanak radnog odnosa unaprijed utvrđen opravdanim objektivnim razlozima:

- rokom,
- izvršenjem određenog posla ili realizacijom projekta,
- nastupanjem određenog događaja (npr. zamjena privremeno nenazočnog radnika, privremeno povećanje opsega poslova, privremeni poslovi za koje postoji iznimna potreba, ostvarenje određenog poslovnog projekta ili aktivnosti).

Članak 10.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog u tom Ugovoru ili otkazom na način i pod uvjetima otkazivanja određenih Ugovorom o radu, ovim Pravilnikom ili Zakonom.

Članak 11.

Ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena na koje je sklopljen Ugovor o radu na određeno vrijeme, smatra se da su Poslodavac i radnik sklopili Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

4. Ugovor o djelu

Članak 12.

Poslodavac može sklopiti Ugovor o djelu s vanjskim suradnicima za obavljanje povremenih poslova u skladu sa Zakonom o obveznim odnosima (NN br. 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18, 126/21, 114/22, 156/22, 155/23) prvenstveno vezano za realizaciju prihvaćenih projekata.

Članak 13.

Ugovor o djelu Poslodavac sklapa s izvođačem za obavljanje određenog posla samo onda kada se obavljanjem takvog posla ne izvršava sadržaj radnog odnosa, odnosno kada se ne radi o poslovima koji s obzirom na narav i vrstu rada imaju obilježja posla za koji se zasniva radni odnos.

5. Probni rad

Članak 14.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, koji ne smije trajati duže od šest mjeseci, a koji se određuje da bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje se sklopa Ugovor o radu.

Članak 15.

Ukoliko radnik zadovolji uvjete na probnom radu, Ugovor o radu ostaje na punoj snazi.

Članak 16.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja opravdan razlog za otkaz Ugovora o radu.

III. PRAVA I OBVEZE RADNIKA I POSLODAVCA

1. Obveze Poslodavca

Članak 17.

Prilikom stupanja radnika na rad, Upravni odbor ili ovlaštena osoba Poslodavca dužna je upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa, te organizacijom rada i zaštite na radu.

Članak 18.

Poslodavac je dužan radniku za obavljene rad isplatiti plaću sukladno Ugovoru o radu.

Članak 19.

Poslodavac ima prava pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

Članak 20.

Poslodavac je dužan radniku osigurati uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

2. Obveze radnika

Članak 21.

Radnik je obavezan prema uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao, sukladno Ugovoru o radu.

Članak 22.

Radnik je obavezan obavljati ugovorene poslove savjesno i stručno, a prema uputama ovlaštene osobe Poslodavca.

Članak 23.

Radnik je obavezan čuvati poslovnu i profesionalnu tajnu zbog čijeg bi odavanja neovlaštenoj osobi mogle nastupiti štetne posljedice za interese Poslodavca i njezinih korisnika i članova.

Članak 24.

O privremenoj nesposobnosti za rad radnik je dužan odmah, odnosno čim mu to zdravstveno stanje dopušta obavijestiti Poslodavca i njezinom očekivanom trajanju.

3. Stručno usavršavanje

Članak 25.

Poslodavac će sukladno potrebama i mogućnostima, omogućiti i poticati obrazovanje i osposobljavanje radnika. Radnik je u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada dužan navedeno prihvatiti.

IV. RADNO VRIJEME

1. Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 26.

Puno radno vrijeme radnika određuje se u trajanju od 40 sati tjedno.

Članak 27.

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

Članak 28.

Poslodavac će sklopiti s radnikom Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom kada narav i opseg posla, odnosno potrebe rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.

Članak 29.

Polu radnog vremena radnika određuje se u trajanju od 20 sati tjedno.

2. Raspored radnog vremena

Članak 30.

Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pet radnih dana.

Članak 31.

Dnevno radno vrijeme raspoređeno je jednokratno, od 8 do 12 sati.

3. Prekovremeni rad

Članak 32.

Poslodavac može uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile ili ostvarenja određenih poslovnih pothvata, izvanrednog povećanja opsega rada, te u drugim slučajevima prijeko potrebe.

Članak 33.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

Članak 34.

U slučaju obavljanja prekovremenog rada, radnik će sukladno dogovoru s Poslodavcem koristiti slobodan dan, razmjerno satima prekovremenog rada.

4. Mjesto rada

Članak 35.

Rad se obavlja u prostoru Poslodavca, u Ivanić-Gradu.

Članak 36.

Pravilnikom je omogućen hibridni način rada, odnosno kombinirani rad u fizičkom prostoru Poslodavca te rad od kuće u trajanju od maksimalno jednog (1) radnog dana u tjednu.

V. ODMORI I DOPUSTI

1. Tjedni odmor

Članak 37.

Subota i nedjelja su dani tjednog odmora. Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset i osam sati.

2. Godišnji odmor

Članak 38.

Radnik koji se prvi puta zaposli ili ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavaca.

Članak 39.

Radnici čiji je rad organiziran u pet radnih dana tijekom tjedna, imaju za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset radnih dana. Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana. Trajanje godišnjeg odmora povećava se prema dužini radnog staža :

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

Članak 40.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Članak 41.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo, uz obvezu da o tome obavijesti poslodavca najmanje tri dana prije njegovog korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi poslodavca to onemogućuju.

Članak 42.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor ostvarit će pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora. Razmjerni dio godišnjeg odmora ostvaruje radnik koji nema šest mjeseci neprekidnoga radnog odnosa u kalendarskoj godini u kojoj se prvi put zaposlio odnosno u kojoj se zaposlio nakon prekida radnog odnosa dužeg od osam dana. Ako radnik ostvari pravo samo na razmjerni dio godišnjeg odmora, taj razmjerni dio utvrđuje se u trajanju od jedne dvanaestine punog godišnjeg odmora za svaki mjesec trajanja radnog odnosa, tj. 2 dana mjesečno.

Članak 43.

Godišnji odmor radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o njegovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Članak 44.

Blagdani i neradni dani određeni Zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koji je utvrdio ovlaštenu liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Članak 45.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne mjesečne plaće u zadnja tri mjeseca.

Članak 46.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora tekuće godine radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

3. Plaćeni i neplaćeni dopust

Članak 47.

Radnik tijekom kalendarske godine ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće - plaćeni dopust u ukupnom trajanju od 7 radnih dana, a po dogovoru s Poslodavcem, za važne životne situacije i osobne potrebe kao što su:

- sklapanje braka,
- rođenje djeteta,
- smrti bliskog člana obitelji,
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja,
- elementarne nepogode koje su prouzročile teža oštećenja ili uništenja objekta za stanovanje radnika,
- selidbe.

VI. PLAĆE

1. Osnovna plaća

Članak 48.

Osnovna plaća radnika određuje se temeljem ugovora o radu, složenosti poslova i radnih zadataka.

Članak 49.

Za obavljeni posao kod Poslodavca, radnik ima pravo na plaću koja se isplaćuje u novcu najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

Članak 50.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili drugim danom koji je određen Zakonom kao neradni, radnik ima pravo na slobodne sate razmjerno satima prekovremenog rada. Zaposlenik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim punim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat redovnog sata rada). Slobodne sate Zaposlenik je dužan iskoristiti u roku od mjesec dana.

2. Naknade plaće

Članak 51.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u slijedećim slučajevima; sukladno čl.95. Zakona o radu:

- za vrijeme korištenja godišnjeg odmora u visini prosječno isplaćene plaće u prethodna 3 mjeseca,
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti do 42 dana u visini 80% plaće prosječno isplaćene u prethodna tri mjeseca, a nakon 42. dana prema propisima iz Zakona o zdravstvenom osiguranju,
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja u visini od 100% prosječno isplaćene plaće u prethodna tri mjeseca,
- za trajanje plaćenog dopusta kao da je radio,
- za dane državnih blagdana i praznika te neradne dane određene Zakonom kao da je radio,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez njegove krivnje u visini prosječno isplaćene plaće u prethodna tri mjeseca.

VII. ZAŠTITA RADNIKA

1. Zaštita prava radnika

Članak 52.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, može u roku od 15 dana od saznanja za povredu prava podnijeti Upravnom odboru Udruge prigovor ili zahtjev za ostvarivanje toga prava.

Članak 53.

O navedenom zahtjevu Upravni odbor Udruge dužan je odlučiti u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva.

2. Zaštita i sigurnost na radu

Članak 54.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

Članak 55.

Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

Članak 56.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, sprječavati nastanak eventualne opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

Članak 57.

Poslodavac će provoditi normativne, edukacijske i organizacijske programe iz zaštite na radu, zaštite od požara, evakuacije i spašavanja u slučaju izvanrednih prilika i zdravstvenog zbrinjavanja radnika, sukladno odredbama Zakona o zaštiti na radu.

3. Zaštita osobnih podataka i privatnosti radnika

Članak 58.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada zbog ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, podatke za obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti.

Članak 59.

Osobne podatke o radnicima može prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to dopušteno Zakonom i kada je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, samo Poslodavac i radnik kojeg ovlasti Poslodavac.

Članak 60.

Radnik ima pravo u svakom trenutku tražiti i dobiti uvid u zbirku osobnih podataka koji se na njega odnose, koja se kod Poslodavca vodi u papirnatom i / ili elektronskom obliku.

Članak 61.

Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom i na takva pitanja radnik ne mora odgovoriti.

4. Zaštita dostojanstva radnika

Članak 62.

Poslodavac će štiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla osiguravajući takve uvjete rada u kojima radnici neće biti izloženi uznemiravanju, spolnom uznemirivanju niti bilo kojem obliku diskriminacije te će u tu svrhu poduzimati preventivne mjere.

Članak 63.

O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja sastavlja se zapisnik koji potpisuje Poslodavac ili Etičko povjerenstvo i sudionik o čijem se iskazu sastavlja zapisnik.

Članak 64.

Ako Poslodavac ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili su poduzete mjere neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

VIII. OTKAZIVANJE UGOVORA O RADU

1. Razlozi prestanka Ugovora o radu

Članak 65.

Ugovor o radu može prestati na bilo koji način utvrđen člankom 112. Zakonom o radu:

- smrću radnika,
- smrću poslodavca fizičke osobe,
- kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i poslodavca,

- danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

Članak 66.

Poslodavac može redovito otkazati Ugovor o radu ako utvrdi da je radnik povrijedio obveze iz radnog odnosa, a osobito zbog:

- neizvršavanja ili nesavjesnog, nepravovremenog i nemarnog izvršavanja radnih obveza,
- samovoljnog i neovlaštenog poduzimanja radnji i aktivnosti koje imaju za posljedicu poremećaj u radu Poslodavca ili materijalnu štetu,
- davanje krivih i netočnih podataka djelatnicima, te prikriivanje negativnih pojava u radu, koje imaju za posljedicu poremećaj u radu,
- neopravdanog nedolaska na posao, samovoljnog napuštanja posla, zbog čega se remeti rad i organizacija rada Poslodavca,
- nedozvoljenog korištenja sredstvima Poslodavca,
- povrede propisa o sigurnosti i zaštiti na radu i propisa o zaštiti od požara, zbog čega može nastupiti šteta,
- odavanje poslovne tajne,
- zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti,
- nekorektno i nepropisno ponašanje prema radnicima i članovima Poslodavca,
- zlouporabe korištenja bolovanja,
- dolaska na rad u pijanom stanju, konzumiranje alkohola i droga za vrijeme rada, izazivanje tuče ili nereda na radu,
- odbijanja izvršenja obveza iz ugovora o radu.

2. Prestanak Ugovora o radu

Članak 67.

Sporazum prestanka Ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku. Zahtjev za sporazumni raskid Ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.

Članak 68.

Ugovor o radu mogu otkazati i radnik i Poslodavac na način propisan Zakonom o radu:

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

Članak 69.

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

Članak 70.

Radnik može otkazati Ugovor o radu uz otkazni rok utvrđen odredbama Zakona o radu, Ugovorom o radu i Pravilnikom, ne navodeći za to razlog.

Članak 71.

Odluka o otkazu Ugovora o radu mora biti u pisanom obliku. Otkaz u pisanom obliku s obrazloženjem se predaje osobno ili se dostavlja preporučenom pošiljkom na posljednju poznatu adresu radnika.

Članak 72.

Otkazni rok počinje teći danom dostave Odluke o otkazu Ugovora o radu.

3. Otkazni rok

Članak 73.

Temeljem Članka 122., Zakona o radu, u slučaju kada radnik daje otkaz, dužan je odraditi otkazni rok u trajanju od 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.

Članak 74.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati Ugovor o radu, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovorenih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

IX. NAKNADA ŠTETE

Članak 75.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom je prouzročio štetu, dužan je nastalu štetu nadoknaditi Poslodavcu.

Članak 76.

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

Članak 77.

Postupak u svezi utvrđivanja i naplate štete vodi osoba ovlaštena za zastupanje Udruge.

X. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 78.

Prava i obveze koje proizlaze iz radnog odnosa, a koji nisu uređeni ovim Pravilnikom radnici će ostvarivati na temelju odredbi Zakona o radu te sklopljenih ugovora o radu i drugih akata Poslodavca.

Članak 79.

Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na isti način na koji se donosi.

Članak 80.

Tumačenje odredbi ovog Pravilnika daje Poslodavac odnosno osoba koju ovlasti Poslodavac.

Članak 81.

Pravilnik se objavljuje na web stranici www.prijatelji-bastine.hr i na oglasnoj ploči u prostoru Poslodavca, izložen na vidljivom mjestu, tako da je dostupan na uvid svim radnicima.

Članak 82.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu 8 dana od dana izdavanja i donošenja, dana 1.1.2025. godine.

Predsjednica Udruge

Laura Šejić

Laura Šejić

