BUCAVAC d.o.o.
komunalno poduzeće

Sv. Josipa 7,
22202 PRIMOŠTEN
Tel/Fax: ++385 (0)22/571-011
Tel/Fax: ++385 (0)22/571-001
OIB: 86484630480
Žiro račun ZAB-a: HR8123600001101959749
E-mail: info@bucavac.hr
Internet: www.bucavac.hr

PRAVILNIK O RADU
BUCAVAC D.O.O.

Primošten, 31. listopada 2023. godine

Na temelju članka 26. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23), Uprava trgovačkog društva Bucavac d.o.o. Svetog Josipa 7, 22 202 Primošten, OIB: 86484630480, dana 31. listopada 2023. godine donosi sljedeći

PRAVILNIK O RADU

I) OPĆE ODREDBE

Članak 1.

Ovim se Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju uvjeti rada, sklapanje i prestanak ugovora o radu, prava, obveze i odgovornosti radnika i poslodavca Bucavac d.o.o. (dalje u tekstu Poslodavac) u radnom odnosu ili su svezi s radnim odnosom, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, plaće i naknade plaće radnika, otpremnine, te druga pitanja važna za radnike zaposlene kod poslodavca.

Izrazi koji se u ovom Pravilniku koriste za osobe u muškom rodu neutralni su i odnose se na muške i ženske osobe.

Članak 2.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike Poslodavca, a što znači na sve osobe koje temeljem ugovora o radu na određeno i /ili neodređeno vrijeme s punim i /ili nepunim i/ili skraćenim radnim vremenom i/ili kao pripravnici obavljaju rad kod Poslodavca.

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

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom o radu ili Zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo.

U ime poslodavca, odluke o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa donosi direktor društva.

Članak 3.

Prije nego što radnik započne s radom direktor je dužan upoznati radnika s propisima iz radnih odnosa te organizacijom rada i zaštitom na radu.

Direktor je dužan omogućiti radniku bez ograničenja uvid u odredbe ovoga Pravilnika i drugih propisa kojima su uređeni radni odnosi, odnosno prava i obveze radnika.

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

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

Prava i obveze radnika iz ugovora o radu, zakona i ovoga Pravilnika ostvaruju se od

dana početka rada radnika.

II) SKLAPANJE UGOVORA O RADU – ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 4.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi Poslodavca.

Poslodavac nije dužan javno objaviti potrebu zasnivanja radnog odnosa, međutim Odluka se prema slobodnoj ocjeni Poslodavca može javno oglasiti.

Odluku o izboru kandidata i zasnivanju radnog odnosa donosi Poslodavac.

Članak 5.

Radni se odnos zasniva ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, osim ako Zakonom i ovim Pravilnikom nije drugačije određeno.

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

Ugovor o radu se sklapa u pisanom obliku, te se smatra sklopljenim kada se ugovorne stranke suglase u bitnim sastojcima ugovora, odnosno kada ga potpišu.

Ugovor o radu s pojedinim radnikom sklapa zakonski zastupnik Poslodavca (direktor).

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila petnaest godina života, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Maloljetnik koji ima 15 godina ili je stariji od 15 godina, koji je završio obvezno osnovno obrazovanje, koji poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje ugovora o radu te za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom može sklopiti ugovor o radu samo uz pisano ovlaštenje zakonskog zastupnika, odnosno odobrenja koje zakonskom zastupniku daje tijelo nadležno za poslove socijalne skrbi, ukoliko je takvo odobrenje/ovlaštenje potrebno.

Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj.

Poslodavac ne smije prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposliti maloljetnik na poslovima na kojima maloljetnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja te sposobnosti.

Ugovor o radu u ime poslodavca sklapa i potpisuje direktor društva. Prava i obveze radnika i poslodavca iz sklopljenog ugovora o radu ostvaruje se od dana kad radnik počne raditi.

Članak 6.

U skladu sa zakonom, radni se odnos može sklopiti s radnikom i na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja i to osobito u slučaju:

- sezonskog posla
- privremenoga povećanja opsega posla;
- zamjene privremeno nenazočnog radnika;
- privremenih poslova za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu;

- ostvarenja određenoga poslovnog pothvata;
- u drugim slučajevima u skladu s odredbama ZR-a.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.

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

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

Članak 7.

Ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom, koja ispunjava opće i posebne uvjete određene zakonskim ili drugim propisima i Pravilnikom poslodavca.

Članak 8.

Prije sklapanja ugovora o radu, poslodavac može provjeriti stručne i druge radne sposobnosti kandidata na prikladan način, npr. uz pomoć odgovarajućih testova, rješavanja zadataka, razgovora s kandidatom, uvida u određenu dokumentaciju i sl., pri čemu mora voditi računa o odredbama Zakona o zaštiti osobnih podataka, ZR-a i o drugim zakonskim propisima.

Članak 9.

Prije sklapanja ugovora o radu poslodavac može na svoj trošak kandidata uputiti na liječnički pregled, radi utvrđivanja njegovih zdravstvenih i psihofizičkih sposobnosti za obavljanje konkretnih poslova. Prije sklapanja ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada, kandidata se mora uputiti na propisan liječnički pregled.

III) ZAŠTITA OSOBNIH PODATAKA RADNIKA

Članak 10.

Osobni podaci radnika, koje kod poslodavca treba prikupljati, obrađivati, uporabiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom jesu podaci nužni za ostvarivanje određenoga konkretnog prava i obveze iz radnog odnosa, a oni se odnose na : ime i prezime, adresu, JMBG, broj osobne iskaznice, broj vozačke dozvole, osobni identifikacijski broj (OIB), stručna sprema, obrazovanje i usavršavanje, broj zdravstvenog osiguranja, osobni broj osiguranika, datum, mjesto i država rođenja, državljanstvo, spol, ime roditelja, bračno stanje, Općina rada, šifra

Općine stanovanja, je li radnik osiguranik mirovinskog osiguranja i kojeg stupnja, banka i broj bankovnog računa, članovi obitelji (ime i prezime, spol, adresa, datum, mjesto i država rođenja, JMBG, OIB i broj osigurane osobe), prijašnja zaposlenja i njihovo trajanje, jeli radnik položio ispit zaštite od požara i zaštite na radu, podatke za obračun poreza na dohodak, određivanje osobnih odbitaka, podatke o zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, odnosno tjelesnog oštećenja, evidencija prisutnosti na poslu, radno mjesto u poduzeću, vrsta sklopljenog ugovora o radu, vrsta radnog vremena, evidencije o plaćama, evidencija godišnjeg odmora i evidencija bolovanja.

Članak 11.

Radnici su obvezni dostaviti točne i istinite podatke iz članka 10. Poslodavcu ili osobi koju poslodavca za to ovlasti.

Radnik je dužan bilo kakvu promjenu osobnih podatka odmah dostaviti Poslodavcu inače snosi štetne posljedice tog propusta.

IV) POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

Članak 12.

Poslodavac je u obvezi zaštiti dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi fizičkom, psihičkom ili spolnom uznemirivanju, što uključuje i poduzimanje prevencijskih mjera.

Članak 13.

Zabranjena je izravna i neizravna diskriminacija osobe koja traži zaposlenje i osobe koja se zaposli na osnovi rase i etničke pripadnosti i boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog i socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja,društvenog položaja, bračnog i obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja i spolne orijentacije.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz stavka 1. ovoga članka.

Članak 14.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz članka 13. stavka 1.ovoga Pravilnika koje ima za cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće iii uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno i fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće i uvredljivo okruženje.

Na uznemiravanje i spolno uznemiravanje na odgovarajući se način primjenjuju odredbe Zakon o suzbijanju diskriminacije.

Članak 15.

Poticanje na diskriminaciju ako je počinjeno s namjerom, te propust da se radnicima - osobama s invaliditetom , sukladno njihovim specifičnim potrebama, omogući pristup radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjeran teret za onoga tko je to dužan omogućiti, smatrat će se diskriminacijom u smislu članka 14. ovoga Pravilnika.

Članak 16.

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

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

Članak 17.

Kada poslodavac primi pritužbu u vezi sa zaštitom dostojanstva radnika, obvezan je u roku osam dana od dostave pritužbe ispitati pritužbu i, ako ocijeni da je ona utemeljena na relevantnim činjenicama, mora poduzeti sve potrebne hitne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemirivanja.

Članak 18.

U postupku ispitivanja pritužbe, poslodavac će ispitati radnika koji je pritužbu podnio i osobu, za koju se tvrdi da je uznemirivala ili spolno uznemirivala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemirivanja te izvesti i druge dokaze radi utvrđivanja relevantnih činjenica, te o svemu tome sastaviti zapisnik kojeg potpisuju: direktor društva kao voditelj postupka, radnik koji je podnio pritužbu i osoba protiv koje je pritužba podnesena.

Radnik koji je podnio pritužbu i osoba protiv koje je pritužba podnesena mogu prije stavljanja potpisa staviti svoje primjedbe na zapisnik. Ako radnik koji je podnio pritužbu i osoba protiv koje je pritužba podnesena odbiju potpisati zapisnik, voditelj postupka će to konstatirati i ovjeriti svojim potpisom.

Članak 19.

Ako utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan fizički, psihički ili spolno, direktor društva će hitno poduzeti mjere kojima se sprječava nastavak fizičkog i psihičkog uznemiravanja odnosno spolnog uznemirivanja.

Jedna od mjera iz st. 1 ovoga članka jest predlaganje osobi koja je uznemiravala, sklapanje aneksa ugovoru o radu kojim će osobi koja je uznemiravala biti određeni drugi poslovi, odnosno mjesto rada ako se time sprječava nastavak uznemiravanja. Ako osoba koja je uznemiravala odbije potpisati naveden aneks ugovora o radu (o promjeni poslova ili mjesta rada), dat će joj se izvanredan otkaz ugovora o radu, sukladno odredbama ZR-a o otkazu, s ponudom izmijenjenog ugovora (čl. 123. ZR-a).

Ako je riječ o težem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika, poslodavac će takvoj osobi - radniku odmah dati izvanredan otkaz ugovora o radu.

Članak 20.

Kada se pritužba radnika odnosi na osobu - radnika drugoga poslodavca i sl., direktor društva će, bez odgode, obavijestiti njegova poslodavca i zabraniti daljnji doticaj te osobe s uznemiravanim ili spolno uznemiravanim radnikom, odnosno udaljiti tu osobu iz radnih prostorija ili prostora poslodavca.

Članak 21.

Ako je riječ o blažem obliku uznemiravanja radnika i ako postoje realni izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti, osobi koja uznemirava dat će se strogo pisano upozorenje i opomenu.

Pri ponavljanju uznemiravanja iz stavka 1. ovoga članka, poduzet će se mjere iz čl. 19. i 20. ovoga Pravilnika.

Članak 22.

Svi podaci prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni su i za čuvanje njihove tajnosti je odgovorna osoba poslodavca koja je rješavala pritužbu u vezi sa zaštitom dostojanstva radnika te druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, na što moraju biti upozorene i to konstatirano u zapisniku.

Članak 23.

Postupak zaštite dostojanstva radnika je hitan.

V) PROBNI RAD

Članak 24.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može s ugovoriti probni rad, koji ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu.

Rad radnika u probnom radu prati, nadzire i ocjenjuje njegov neposredni rukovoditelj, a poslodavac može, prema potrebi, uz neposrednog rukovoditelja, odrediti i drugoga ili druge radnike koji će pratiti i ocijeniti rad radnika.

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

VI) PRIPRAVNICI

Članak 25.

Osobe koje su stekle srednju stručnu spremu, višu i visoku stručnu spremu, a koje se prvi put zapošljavaju u zanimanju za koje su se školovale, zasnivaju radni odnos kao pripravnici.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme.

Duljinu pripravničkog staža utvrđuje se prema stupnju stručne spreme, i to:

- za srednju stručnu spremu 12 mjeseci

- za višu stručnu spremu 10 mjeseci
- za visoku stručnu spremu 8 mjeseci.

Pripravnički staž iz st. 2 ovog članka ne može biti dulji od godine dana, osim ako Zakonom nije drukčije određeno.

Članak 26.

Praćenje rada pripravnika, te tijek i uspješnost njegova osposobljavanja za samostalan rad prati njegov neposredni rukovoditelj (mentor), a poslodavac može za pojedine slučajeve u tu svrhu imenovati povjerenstvo.

Pripravnik se osposobljava za samostalan rad radeći na određenim poslovima zanimanja za koje se školovao pod nadzorom i prema uputama neposrednoga rukovoditelja.

Članak 27.

Pripravnik ostvaruje pravo na plaću u visini:

- za prva 2 mjeseca rada 60% plaće radnoga mjesta na kojemu se osposobljava za samostalan rad;
- za sljedeći mjesec dana 70% plaće radnoga mjesta na kojemu se osposobljava za samostalan rad;
- za daljnje mjesece do kraja pripravničkoga staža 80% plaće radnog mjesta na kojemu se osposobljava za samostalan rad.

Članak 28.

Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano Zakonom.

VII) RADNO VRIJEME

Članak 29.

Puno radno vrijeme, uključujući i dnevnu stanku, iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.

Tjedno radno vrijeme može se rasporediti u jednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.

Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.

Ako narav posla to zahtjeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekinutih 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 .

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Članka 30.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do 8 (osam) sati tjedno, odnosno do 180 (sto osamdeset)sati godišnje, samo ako je poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

Članak 31.

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

Zaposlenik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno.

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.

Članka 32.

Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom i različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo neke dane u tjednu, što će radnik i poslodavac utvrditi ugovorom o radu.

Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

Plaća i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

Članak 33.

U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena **(prekovremeni rad)**.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

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

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 (sto osamdeset)sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života, samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi

prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Članak 34.

Noćni rad je rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata uvečer i šest sati ujutro idućega dana, a u poljoprivredi između dvadeset dva sata uvečer i pet sati ujutro idućega 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 idućega dana, smatra se noćnim radom.
Za maloljetnike zaposlene izvan industrije, rad u vremenu između dvadeset sati uvečer i šest sati ujutro idućega dana, smatra se noćnim radom.
Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje tri sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnoga rada.
Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

VIII) ODMORI I DOPUSTI

Članak 35.

Radnik koji radi najmanje šest (6) sati dnevno, a malodobnik 4,5 sata dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.

O vremenu iskorištenja stanke odlučuje poslodavac.

Članak 36.

Radnik ima pravo na dnevni, tjedni i godišnji odmor u skladu sa ZR-om.

Tjedni se odmor iskorištava subotom, nedjeljom i ponedjeljkom, a ako je prijeko potrebno da radnik radi nedjeljom, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati jedan dan odmora u razdoblju određenom ugovorom o radu.

Duljina trajanja godišnjeg odmora iznosi najmanje 20 radnih dana.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa dulji od osam dana stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.

Radnik koji je u kalendarskoj godini proveo na radu manje od 6 mjeseci ima pravo na korištenje godišnjeg odmora razmjerno vremenu provedenom na radu.

Članak 37.

Duljinu godišnjeg odmora određuje se tako da se na najmanji broj radnih dana godišnjeg odmora doda dane prema sljedećim kriterijima:

1. **prema radnom stažu radnika upisanom u radnu knjižicu:**

- od 5 do 9 godina radnog staža.....1 dan

- od 10 do 14 godina radnog staža.....2 dana
- od 15 do 19 godina radnog staža..... 3 dana
- od 20 do 29 godina radnog staža.....4 dana
- od 30 i više godina radnog staža.....5 dana

2. za godine života radnika:

- više od 55 godina.....1 dan

3. prema složenosti posla izraženoj stupnjem potrebne stručne spreme:

- za visoku stručnu spremu..... 4 dana
- za višu stručnu spremu i VKV .....3 dana
- za srednju stručnu spremu i KV .....2 dana

4. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim malodobnim djetetom .....2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje malodobno dijete još po.....1 dan
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku dijete s posebnim potrebama, bez obzira na ostalu djecu još po .....3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu još po .....3 dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora prema kriterijima iz ovog članka ne može biti dulje od 30 radnih dana.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu od 100 %.

Članak 38.

Raspored iskorištenja godišnjih odmora utvrđuje poslodavac, tako da se godišnji odmor uzima u vrijeme kad je to najpovoljnije za učinkovitost rada, pri čemu se mora uzeti u obzir potrebe ustrojstva rada te mogućnosti za odmor i razonodu raspoložive radnicima.

Raspored godišnjih odmora mora se donijeti do 30. lipnja za tekuću godinu, a dotad se radniku može odobriti godišnji odmor na njegov zahtjev, ako je to u skladu s nesmetanim odvijanjem procesa rada.

Činjenice i okolnosti na temelju kojih se utvrđuje duljinu godišnjeg odmora određuje se prema stanju na dan donošenja – prihvaćanja rasporeda (plana) iskorištenja godišnjih odmora.

Članak 39.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti godišnji odmor radi obavljanja važnih i neodgodivih službenih poslova.

Odluku o odgodi odnosno prekidu godišnjega odmora iz st. 1 ovoga članka donosi poslodavac.

Radniku kojemu je odgođen ili prekinut godišnji odmor mora se omogućiti naknadno iskorištenje odnosno nastavljanje godišnjeg odmora, uz uvažavanje u prvome redu njegovih potreba i mogućnosti za odmor i razonodu.

Članak 40.

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom godišnjeg odmora iz čl. 39. ovoga Pravilnika, kao npr. putnih i drugih troškova te ima pravo na dnevnice, sve pod uvjetom da ti troškovi ne bi nastali da nije bilo odgode odnosno prekida godišnjeg odmora.

Članak 41.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna 3 mjeseca.

Članak 42.

Tijekom kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti **dopust uz naknadu plaće (plaćen dopust)** do ukupno najviše 7 radnih dana u sljedećim slučajevima:
- sklapanje braka.....5 dana
- rođenje djeteta .....3 dana
- smrti člana uže obitelji (supružnici, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća isstre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici).....3 dana
- iznenadne teže bolesti člana uže obitelji .....3 dana
- selidbe u drugo mjesto.....4 dana
- za svako dobrovoljno davanje krvi.....1 dan
- selidbe u istome mjestu .....2 dana.

Radnik je u obvezi poslodavcu predočiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.

Članak 43.

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

Članak 44.

Radnik ima pravo na plaćen dopust za vrijeme stručnog usavršavanja ili osposobljavanja što pridonosi boljem radnom učinku na ugovorenom radnom mjestu, neovisno o iskorištenju plaćenog dopusta iz članka 42. ovog Pravilnika, uz uvjet da to Poslodavca odobri, sukladno financijskim mogućnostima.

Članak 45.

Vrijeme provedeno na seminarima, tečajevima ili određenim oblicima edukacije na koju je radnik upućen od strane Poslodavca organizirano u ustanovi ili izvan nje smatra se vremenom provedenim na radu.

Članak 46.

Radniku se može, na njegov pisani zahtjev, odobriti dopust bez naknade plaće **(neplaćen dopust)** do 30 radnih dana, ako taj dopust ne utječe štetno na nesmetano (redovito) odvijanje procesa rada.

Radniku se može odobriti neplaćen dopust u trajanju i duljem od 30 dana u iznimnim i opravdanim slučajevima, pod uvjetom da njegova nenazočnost na radu ne utječe štetno na redovito odvijanje procesa rada.

U pisanom zahtjevu za odobrenje neplaćenog dopusta iz stavka 1. ovoga Pravilnika radnik mora navesti razloge zašto mu je potreban taj dopust. U protivnom, neplaćen dopust mu se ne smije odobriti.

IX) PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I OSTALA MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

Članak 47.

Radnik ostvaruje pravo na plaću za obavljen rad na temelju odredaba ovog pravilnika, ugovora o radu i drugih pravnih akata.

Pod plaćom se razumijeva bruto-plaća. Plaća zaposlenika obračunava se u bruto iznosu, a uplatu poreza i doprinosa iz plaće vrši poslodavac, te isplaćuje djelatnicima neto iznos plaće.

Članak 48.

Plaća se sastoji od osnovne plaće koja se utvrđuje koeficijentom složenosti poslova radnog mjesta i dodatka u skladu s ovim Pravilnikom. Sistematizacijom radnih mjesta utvrđena je relativna vrijednost poslova za koje se predviđa da se trebaju obavljati, te za svako radno mjesto izvršen je skupni bodovni iskaz koji predstavlja startnu relativnu vrijednost rada za puno radno vrijeme, uz normalni radni učinak.

Visina plaće po pojedinom radnom mjestu utvrđuje se tako da se osnovica za obračun plaće pomnoži s koeficijentom za utvrđivanje plaće.

Osnovica za obračun plaće iznosi 240,66 eura (1.813,25 kuna) i promjenljiva je vrijednost jer se povećava ili smanjuje zavisno Odluci o rastu plaća. Dodatak na plaću za topli obrok iznosi fiksno 53,09 eura (400 kuna) neto do visine neoporezivog dijela plaće.

Na osnovnu plaću dodaje se dodatak:

1) na osnovi povećane plaće:
   - za prekovremeni rad 40% od osnovne plaće
   - za noćni rad 40% od osnovne plaće
   - za rad nedjeljom ili blagdanom ili danom koji je zakonom određen kao neradni 40% od osnovne plaće.

- za ukop 33,18 eura (250,00 kuna) i 3 prekovremena sata.

Članak 49.

Koeficijenti za utvrđivanje plaća zaposlenika «Bucavac» d.o.o. određuju se u slijedećim vrijednostima:

URED UPRAVE:

1. Direktor.....8,00
2. Pravnik.....7,30
3. Računovođa/financijski referent 6,30
4. Administrator blagajnik 5,00
5. Tehnički voditelj 5,00

SLUŽBA ODRŽAVANJA I NAPLATE PARKINGA I PRIVEZIŠTA:

1. Vrtlar – cvjećar.....3,11
2. Vrtlar – cvjećar u turističkoj sezoni.....3,11
3. Čistač.....3,11
4. Čistač u turističkoj sezoni.....3,11
5. Parkirališni radnik 3,11
6. Mornar.....3,11

SLUŽBA GOSPODARENJA OTPADOM I PRIJEVOZOM PUTNIKA

1. Vozač kamiona smećara.....4,00
2. Vozač malog autosmećara.....3,68
3. Vozač kamiona i radnih strojeva..... 3,68
4. Radnik na prikupljanju otpada..... 3,11
5. Radnik na prikupljanju otpada u turističkoj sezoni..... 3,11
6. Radnik na razvrstavanju otpada..... 3,11
7. Radnik na razvrstavanju otpada u turističkoj sezoni..... 3,11
8. Vozač elektrovozila..... 3, 68

Članak 50.

Iznos plaće utvrđen u skladu s člankom 49. ovog Pravilnika uvećava se za 0,5% za svaku navršenu godinu rada.

X) NAKNADA PLAĆE

Članak 51.

Radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama zakona, Pravilnika i ugovora o radu.

Za vrijeme prekida rada (zastoja u radu) bez krivnje radnika, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini propisane minimalne (najniže) bruto-plaće.

Za slučaj bolovanja do 42 dana radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 85% od osnovice.

Za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede zaposleniku pripada naknada u 100% od osnovice.

XI) OSTALA MATERIJALNA PRAVA

Članak 52.

Pri odlasku u mirovinu radniku pripada otpremnina, ako je neprekidno radio kod poslodavca najmanje 5 godina u visini neoporezivog dijela.

Članak 53.

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na solidarnu pomoć u slučaju:
- smrti radnika;
- smrti člana uže obitelji navedenog u članku 42. ovog Pravilnika;
- nastanka teške invalidnosti;

Visinu solidarne pomoći iz st. 1. ovog čl. određuje poslodavac za svaku kalendarsku godinu, ovisno o ostvarenom prihodu.

Članak 54.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za višegodišnji neprekidan rad kod istog poslodavca u svoti:
- za 5 godine.....132,73 eura (1.000,00 kn)
- za 10 godina.....200 eura (1.500,00 kn)
- za 15 godina.....265,44 eura (2.000,00 kn)
- za 20 godina.....331,80 eura (2.500,00 kn)
- za 25 godina.....398,16 eura (3.000,00 kn)
- za 30 godina.....464,53 eura (3.500,00 kn)
- za 35 godina.....530,90 eura (4.000,00 kn)
- za 40 godina.....663,61 eura (5.000,00 kn)

Jubilarna nagrada isplaćuje se radniku nakon datuma u kojem je radnik napunio godine staža potrebne za ostvarivanje prava na jubilarnu nagradu.

Članak 55.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini najnižih troškova prijevoza javnim prometnim sredstvom.

Za one radnike kod kojih je prethodno od strane poslodavca utvrđena nemogućnost korištenja sredstava javnog prijevoza, iznos naknade troškova prijevoza na posao i s posla iznosi 0,13 eura (1,00 kn) po kilometru, sve na temelju podataka kojima Poslodavac raspolaže u smislu mjesta prebivališta Radnika, te udaljenosti Radnika od mjesta prebivališta do radnog mjesta i natrag, a isplati će se u tekućem mjesecu za protekli mjesec, na dan isplate plaće.

Radnik ne ostvaruje pravo iz prethodnih stavaka ovog članka za dane za koje nije radio.

Članak 56.

Radniku se mogu isplatiti potpore i darovi kao materijalna prava iz radnog odnosa (božićnica, uskrsnica, darovi djeci, jubilarna nagrada, regres i dr.), najviše u visini neoporezivih svota, ovisno o mogućnostima poslodavca, o čemu odlučuje poslodavac za svaku godinu, ovisno o ostvarenom prihodu.

Članak 57.

Radnik koji je prema nalogu poslodavca upućen na službeni put ima pravo na dnevnicu u zemlji u visini 26,55 eura (od 200 kn)ili u iznosu određenom zakonskom pravnom regulativom, te naknadu troškova prijevoza i noćenja.
Dnevnica za službeni put u inozemstvo određuje se prema visini dnevnice određene za državne službenike kad putuju u inozemstvo, umanjenoj za 10%.

Članak 58.

Radniku se priznaje cijela dnevnica za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena dulji od 12 sati.
Radniku se priznaje jedna cijela dnevnica i kada službeno putovanje traje manje od 14 sati, ali dulje od 12 sati.
Ako službeni put traje dulje od 8 sati, ali ne dulje od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice. Pola dnevnice priznaje se radniku i za ostatak vremena dulji od 8 sati, ali ne dulji od 12 sati kada službeni put traje dulje od 24 sata.

Članak 59.

Ako radnik obavlja poslove za poslodavca izvan mjesta svoga stalnog prebivališta, ali i izvan mjesta sjedišta poslodavca, dulje od 10 dana, poslodavac će mu isplatiti terenski dodatak u visini 22,57 eura (170,00 kn) dnevno za boravak na terenu u zemlji.

Članak 60.

Ako poslodavac na svoj trošak osigura radniku smještaj i plati troškove prehrane, terenski se dodatak, odnosno dnevnica smanjuje za svotu troškova smještaja i prehrane.

Članak 61.

Ako poslodavac ima potrebu za radom radnika čije je prebivalište udaljeno od mjesta rada tako da bi putovanje na posao i s posla bilo nemoguće, znatno otežano ili vrlo skupo, radnik koji ima obitelj ima pravo na naknadu za odvojeni život od obitelji u svoti od 212,36 eura (1.600,00 kn) mjesečno.

Članak 62.

Ako radnik prema nalogu poslodavca uporabljuje vlastiti automobil za službene svrhe, ima pravo na naknadu za uporabu privatnog automobila u visini od 0,40 eura (3,014 kn) po prijeđenom kilometru ili u iznosu određenom zakonskom pravnom regulativom.
Poslodavac nalog iz prethodnog stavka ispostavlja za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog odvojeno.
U obračunu naknade za prijeđene kilometre uzet će se u obzir računi za plaćanje uporabe autoceste, mosta, tunela, trajekta, za parkiranje i sl.., ako je taj izdatak bio nužan.

XII) UNAPRIJED ODREĐENA SVOTA NAKNADE ŠTETE

Članak 63.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.
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 odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

Članak 64.

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi,a štetu je nadoknadio poslodavac, dužan je poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

Članak 65.

Ako bi utvrđivanje visine štete koju radnik nanese poslodavcu prouzročilo nerazmjerne troškove, odnosno postupak utvrđivanja štete bi bio veće nego sama šteta, tada se za određene štetne radnje određuje svotu naknade štete i to:

1. pojedinačno kraće zakašnjavanje na rad – za svako zakašnjavanje – 6,64 eura (50,00 kn)
2. prijevremeni odlazak s posla – 6,64 eura (50,00 kn)
3. pušenje na mjestima gdje to nije dopušteno – 6,64 eura (50,00 kn)
4. nedovoljna kvaliteta rada – 13,27 eura (100,00 kn)
5. tučnjava na poslu – 106,18 eura (800,00 kn).

Članak 66.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva u roku propisanom posebnim propisom i teče od dana saznanja za štetu i štetnika.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneni progon je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kada istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog progona.

XIII) ODGOVORNOST RADNIKA ZA ISPUNJAVANJE RADNIH OBVEZA; OTKAZ UGOVORA O RADU; OTKAZNI ROK

Članak 67.

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

Članak 68.

U slučaju da radnik krši obveze iz ugovora o radu utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom i ugovorom o radu, poslodavac može pod uvjetima i na način utvrđen zakonom i ugovorom o radu, radniku otkazati ugovor o radu.
Radnik krši obveze iz radnoga odnosa ili u svezi s radnim odnosom osobito u slijedećim slučajevima:

1. neopravdanih izostanaka s posla;
2. učestalog kašnjenja na posao;
3. tjelesnoga napada ili teškoga vrijeđanja drugog radnika;
4. skrivljenoga ispunjavanja radnih obveza ispod prosjeka;
5. krađe stvari poslodavca;
6. unošenja alkohola ili droge na radno mjesto (mjesto rada) i uzimanje tih opojnih sredstava prije rada i za vrijeme rada;
7. svjesno ili namjerno neispunjavanje obveza iz ugovora o radu;
8. ne otpočinjanje s radom dana navedenoga u ugovoru o radu;
9. zloporabu bolovanja;
10. kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, osobito ako je radniku određen pritvor;
11. odbijanje ispunjenja radnog zadatka ili naloga rukovoditelja;
12. učestalo kršenje pravila rada i pravila zaštite na radu;
13. povredu poslovne tajne;
14. napuštanje posla prije isteka otkaznoga roka, kada otkaz daje radnik a poslodavac se s time ne suglasi;
15. ostale osobito teške povrede ugovora o radu.

Članak 69.

Obveza prethodnoga pisanog upozorenja radniku prije davanja otkaza radniku zbog skrivljenog ponašanja ne postoji u slučaju osobito teške povrede iz radnog odnosa, kad uz uvažavanje svih okolnosti i interesa poslodavca i radnika, nastavak radnog odnosa nije moguć.
Zbog događanja činjenice ili nastanka okolnosti na temelju kojih radniku treba dati izvanredan otkaz ugovora o radu neposredan rukovoditelj radnika ima obvezu, bez odgađanja tj. hitno o tome obavijestiti poslodavca.

Članak 70.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ime 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 uvjetovan otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika)
-te ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

Članak 71.

Radniku za kojeg se utvrdi da ne može uredno ispunjavati obveze iz ugovora o radu, zbog određenih trajnih osobina ili nesposobnosti, ugovor o radu prestaje osobno uvjetovanim otkazom.
Zbog nemogućnosti radnika da uredno ispunjava obveze iz ugovora o radu iz st. 1. ovoga članka, neposredni rukovoditelj radnika obvezan je pisano izvijestiti poslodavca.
Pisano izvješće iz prethodnog stavka mora sadržavati činjenice i dokaze što pokazuju da radnik ne može, odnosno da nije sposoban ispunjavati obveze iz ugovora o radu.

Članak 72.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, poslodavac je dužan radnika u pisanom obliku upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.
Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Članak 73.

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

Članak 74.

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na određeno ili neodređeno 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 obiju ugovorenih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Članak 75.

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

Članak 76.

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

Članak 77.

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

Članak 78.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.
Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog , posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.
Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Članak 79.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok određuje se u trajanju, kako slijedi:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno manje odgodinu dana,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno godinu dana,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvijegodine,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- četiri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno desetgodina,
- pet mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno petnaestgodina,

- šest mjeseci, ako je radnik u radnom odnosu kod poslodavca proveo neprekidno dvadeseti više godina.

Članak 80.

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.
Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova sukladno stavku 1. ovoga članka.
Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
Ako radnik na zahtjev poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Članak 81.

Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuje se i na slučaj kada poslodavac otkaže ugovor i istodobno predloži radniku i sklapanje ugovora o radu i pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
Ako radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
0 ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.
U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok od petnaest teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

Članak 82.

Namjeru otkazivanja ugovora o radu poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću, odnosno sindikalnom povjereniku, ukoliko su isti osnovani od strane zaposlenika, te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem, odnosno sindikalnim povjerenikom, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

XIV) PRAVA I OBVEZE RADNIKA I POSLODAVCA

Članak 83.

Poslodavac i radnik u obvezi su pridržavati se zakonskih i drugih propisa, odredaba ovoga Pravilnika i ugovora o radu te drugih akata što uređuju prava i obveze stranaka ugovora o radu.
Prije početka rada radniku se omogućuje upoznati propise o radnim odnosima, o zaštiti na radu te druge akte što uređuju prava i obveze poslodavca i radnika te ga se upoznaje sa sigurnim načinom obavljanja rada, odnosno opasnostima od ozljeda na radu i napokon s ustrojem rada.

Članak 84.

Kad zahtjeva nužnost ustroja rada, odnosno izvanredne okolnosti (viša sila, požar, iznenadna potreba zamjene nekoga radnika, povećanje opsega posla, zastoj u obavljanju određenih poslova i slične izvanredne okolnosti), radnik je obvezan obavljati i druge poslove kakvi nisu obuhvaćeni poslovima radnog mjesta na koje je radnik primljen.

XV) DOSTAVLJANJE ODLUKA POSLODAVCA RADNIKU

Članak 85.

Otkaz ugovora o radu i sve druge pisane odluke poslodavca kojima se odlučuje o ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa dostavlja se radniku na način propisan ovim Pravilnikom.

Članak 86.

Dostavu iz prethodnoga članka obavlja se u prvome redu na mjestu rada radnika, uz potpis radnika na presliku akta kojeg se dostavlja, što potvrđuje da je radnik primio to pismeno.
Uz potpis stavlja se i datum dostave.
Ako radnik odbije primiti odluku na mjestu rada, osoba koja dostavlja pokušat će ponovno dostavu u nazočnosti svjedoka. Ako je radnik i tada odbije primiti odluku će ostaviti na mjestu rada radnika, a na preslici će se zabilježiti datum, vrijeme i mjesto odbijanja primitka odluke, uz potpis dostavljača i možebitnoga svjedoka dostave.
Ako radnik primi odluku, ali odbije potvrditi potpisom da ju je primio, dostavljač će staviti zabilješku na preslici o datumu, vremenu i mjestu dostave i o činjenici da je radnik odbio potpisom potvrditi prijam te će dostavljač potpisati tu zabilješku.
U slučajevima iz st. 2. i 3. ovoga članka dostavljač će istoga dana odluku staviti na oglasnu ploču, uz naznaku datuma stavljanja na ploču. Nakon proteka 3 dana, smatrat će se da je dostava valjano obavljena.

Članak 87.

Ako se odluku radniku ne može dostaviti na njegovu mjestu rada, zbog njegove nenazočnosti na radu, dostavu će se obaviti na njegovu posljednju kućnu adresu koju je prijavio poslodavcu, i to:

- preporučenom poštanskom pošiljkom s povratnicom, ili posredstvom «city expressa», ili posredstvom javnoga bilježnika, ili posredstvom dostavljača poslodavca. Dostavu se smatra urednom ako je primitak odluke (pošiljke) svojim potpisom potvrdio radnik ili odrasli član njegova kućanstva.

Članak 88.

U slučaju odbijanja prijema odluke, odnosno nemogućnosti dostave zbog toga što je radnik nepravodobno dojavio promjenu adrese stanovanja, odluku će se odmah objaviti na oglasnoj ploči poslodavca, dostavu će se smatrati urednom nakon proteka roka tri dana od objave na oglasnoj ploči, s tim da se na samoj odluci mora zabilježiti zašto odluka nije uručena radniku, kojega je dana pokušana i datum oglašavanja odluke na oglasnoj ploči.

XVI) PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 89.

Posebni pravilnici o radu kojima poslodavac potanje uređuje određeno područje radnih odnosa (sistematizacija poslova – radnih mjesta i organizacija rada, zaštita na radu itd.) čine sastavni dio ovoga Pravilnika.

Članak 90.

Ovaj se Pravilnik može mijenjati i dopunjavati na jednak način i prema jednakome postupku sukladno kakvome je donesen.

Članak 91.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana njegove objave na oglasnoj ploči poslodavca, te istim danom prestaje važiti Pravilnik o radu Bucavca,d.o.o. iz 2015. godine, kao i sve njegove izmjene i dopune.

Članak 92.

Ovaj je Pravilnik objavljen na oglasnoj ploči poslodavca dana 31.10.2023. godine, a stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči, odnosno 8.11.2023. godine.

"BUCAVAC" d.o.o.
22202 PRIMOŠTEN

Direktor:
Alen Mikelin

I

BUCAVAC d.o.o.
komunalno poduzeće

Sv. Josipa 7,
22202 PRIMOŠTEN
Tel/Fax: ++385 (0)22/571-011
Tel/Fax: ++385 (0)22/571-001
OIB: 86484630480
Žiro račun ZAB-a: HR8123600001101959749
E-mail: info@bucavac.hr
Internet: www.bucavac.hr

Ur. broj: 57/2023
Primošten, 21.07.2023.

Na temelju članka 11. Izjave o osnivanju trgovačkog Društva Bucavac, društva s ograničenom odgovornošću za obavljanje komunalnih djelatnosti (posl. br. OU-109/16-2, javni bilježnik Alisa Kale iz Šibenika), Skupština društva na svojoj 2. sjednici održanoj dana 21. srpnja 2023. donosi:

ODLUKU
o davanju suglasnosti na IX. Izmjenu i dopunu Pravilnika o radu

Članak 1.

Ovom Odlukom daje se suglasnost na akt Uprave Bucavac d.o.o. - IX. Izmjenu i dopunu Pravilnika o radu od dana 06. veljače 2015. godine.

Članak 2.

IX. Izmjene i dopune Pravilnika o radu iz članka 1. ove Odluke od dana 21. srpnja 2023. godine, sastavni su dio iste.

Članak 3.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u „Službenom vjesniku Općine Primošten"

Predsjednik Skupštine Društva
Stipe Petrina

"BUCAVAC" d.o.o.
22202 PRIMOŠTEN

Na temelju čl. 26. Zakona o radu (NN br. 93/14 i 127/17), te čl. 12. Izjave o osnivanju trgovačkog društva Bucavac, društvo s ograničenom odgovornošću za obavljanje komunalnih djelatnosti br. OU-109/16-2 jav. bilj. Alise Kale iz Šibenika od 29. travnja 2016. godine, Uprava trgovačkog društva Bucavac d.o.o., Sv. Josipa 7, Primošten, OIB: 86484630480, kao Poslodavac, dana 21. srpnja 2023. godine donosi sljedeće:

IX. IZMJENE I DOPUNE PRAVILNIKA O RADU

Članak 1.

Čl. 1. II. Izmjene i dopune Pravilnika o radu Uprave Bucavac d.o.o. od dana 06. veljače 2015. godine, koje Izmjene i dopune datiraju od dana 03. kolovoza 2018. godine, mijenja se i dopunjuje na način da se dosadašnja formulacija:

„Koeficijenti za utvrđivanje plaća zaposlenika Bucavac d.o.o. određuju se u slijedećim vrijednostima: " URED UPRAVE" mijenja i dopunjuje:

- *pod r. br. „4. Administrator/blagajnik" na način da umjesto dosadašnjeg koeficijenta „5,00" sada stoji koeficijent „6,00"*

Članak 2.

Ove Izmjene i dopune stupaju na snagu sa danom donošenja.

Uprava Društva Bucavac d.o.o.
Alen Mikelin, dir.

"BUCAVAC" d.o.o.
22202 PRIMOŠTEN

I

BUCAVAC d.o.o.
komunalno poduzeće

Sv. Josipa 7,
22202 PRIMOŠTEN
Tel/Fax: ++385 (0)22/571-011
Tel/Fax: ++385 (0)22/571-001
OIB: 86484630480
Žiro račun ZAB-a: HR8123600001101959749
E-mail: info@bucavac.hr
Internet: www.bucavac.hr

Ur. broj: 7/2024
Primošten, 22.01.2024.

Na temelju članka 11. Izjave o osnivanju trgovačkog Društva Bucavac, društva s ograničenom odgovornošću za obavljanje komunalnih djelatnosti (posl. br. OU-109/16-2, javni bilježnik Alisa Kale iz Šibenika), Skupština društva na svojoj 1. sjednici održanoj dana 22. siječnja 2024. donosi:

ODLUKU
o davanju suglasnosti na Odluku o povećanju plaća zaposlenika Bucavac d.o.o.
o davanju suglasnosti na I. Izmjenu i dopunu Pravilnika o radu Bucavac d.o.o.

Članak 1.

Ovom Odlukom daje se suglasnost na sljedeće akte Uprave Bucavac d.o.o. – Odluku o povećanju (osnovice za obračun) plaća zaposlenika Bucavac d.o.o., te na I. Izmjenu i dopunu Pravilnika o radu Bucavac d.o.o., obje od dana 22. siječnja 2024. godine.

Članak 2.

Odluke iz članka 1. ove Odluke sastavni su dio ove Odluke, te se kao takve nalaze u njezinu privitku.

Članak 3.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u „Službenom vjesniku Općine Primošten“

Predsjednik Skupštine Društva
Stipe Petrina

"BUCAVAC d.o.o." PRIMOŠTEN

Na temelju članka 12. Izjave o osnivanju trgovačkog društva Bucavac, društvo s ograničenom odgovornošću za obavljanje komunalnih djelatnosti br. OU-109/16-2 jav. bilj. Alise Kale iz Šibenika od 29. travnja 2016. godine, Uprava trgovačkog društva Bucavac d.o.o., Sv. Josipa 7, Primošten, OIB: 86484630480, kao Poslodavac, dana 22. siječnja 2024. godine donosi sljedeću:

ODLUKU O POVEĆANJU (OSNOVICA ZA OBRAČUN) PLAĆA ZAPOSLENIKA PODUZEĆA BUCAVAC D.O.O.

Članak 1.

Zaposlenicima poduzeća Bucavac d.o.o. povećati će se plaće, odnosno osnovica za obračun plaće na način da ona umjesto dosadašnjih 240,66 eura sada iznosi 276,76 eura, odnosno 15 % više nego prije.

Članak 2.

Sukladno navedenom, u članku 1. ove Odluke izmijeniti će se svi pravni akti poduzeća Bucavac d.o.o. u tom smislu.

Članak 3.

Ova Odluka predstaviti će se Skupštini poduzeća Bucavac d.o.o. na znanje i naknadnu suglasnost.

Članak 4.

Povećanje plaće kako je naprijed navedeno počet će se primjenjivati na plaći za mjesec siječanj 2024. godine.

Članak 5.

Ova Odluka stupa na snagu sa danom donošenja.

Uprava Društva Bucavac d.o.o.
Alen Mikelin, direktor

"BUCAVAC" d.o.o.
22202 PRIMOŠTEN

Na temelju čl. 26. Zakona o radu (NN br. 93/14 i 127/17), te čl. 12. Izjave o osnivanju trgovačkog društva Bucavac, društvo s ograničenom odgovornošću za obavljanje komunalnih djelatnosti br. OU-109/16-2 jav. bilj. Alise Kale iz Šibenika od 29. travnja 2016. godine, Uprava trgovačkog društva Bucavac d.o.o., Sv. Josipa 7, Primošten, OIB: 86484630480, kao Poslodavac, dana 22. siječnja 2024. godine donosi sljedeće:

I. IZMJENE I DOPUNE PRAVILNIKA O RADU

Članak 1.

Prva rečenica članka 48. stavak 3. Pravilnika o radu Bucavac d.o.o. od dana 31. listopada 2023. godine, koja se odnosi na visinu osnovice za obračun plaće mijenja se na način da ista glasi:

„Osnovica za obračun plaće iznosi 276,76 eura i promjenljiva je vrijednost jer se povećava ili smanjuje ovisno o Odluci o rastu plaća "

Članak 2.

Ove Izmjene i dopune stupaju na snagu sa danom donošenja.

Uprava Društva Bucavac d.o.o.
Alen Mikelin, dir.

"BUCAVAC" d.o.o.
22202 PRIMOŠTEN

BUCAVAC d.o.o.
komunalno poduzeće

Sv. Josipa 7,
22202 PRIMOŠTEN
Tel/Fax: ++385 (0)22/571-011
Tel/Fax: ++385 (0)22/571-001
OIB: 86484630480
Žiro račun ZAB-a: HR8123600001101959749
E-mail: info@bucavac.hr
Internet: www.bucavac.hr

Ur. Broj: 95/2024

Primošten, 31.12.2024.

Na temelju članka 11. Izjave o osnivanju trgovačkog društva Bucavac, društvo s ograničenom odgovornošću za obavljanje komunalnih djelatnosti br. OU-109/16-2, ovjerena i solemniziran od strane javnog bilježnik Alisa Kale iz Šibenika, Skupština društva Bucavac d.o.o. iz Primoštena, Svetog Josipa 7, OIB: 86484630480, na svojoj sjednici dana 31.12.2024. godine donosi

ODLUKU
o davanju suglasnosti na Odluku o povećanju plaća zaposlenika Bucavac, d.o.o. i na II. Izmjene i dopune Pravilnika o radu Bucavac, d.o.o.

Članka 1.

Ovom Odlukom daje se suglasnost na sljedeće akte Uprave društva Bucavac, d.o.o. i to:
-Odluku o povećanju (osnovice za obračun) plaća zaposlenika Bucavac,d.o.o.
- Odluku O II. izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Bucavac, d.o.o.

Članak 2.

Odluke iz članka 1. ove Odluke sastavni su dio ove Odluke, te se kao takve nalaze u njezinom privitku.

Članak 3.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u „Službenom vjesniku Općine Primošten".

Predsjednik Skupštine Društva
"BUCAVAC" d.o.o.
22202 PRIMOŠTEN
Stipe Petrina

BUCAVAC d.o.o.
komunalno poduzeće

Sv. Josipa 7,
22202 PRIMOŠTEN
Tel/Fax: ++385 (0)22/571-011
Tel/Fax: ++385 (0)22/571-001
OIB: 86484630480
Žiro račun ZAB-a: HR8123600001101959749
E-mail: info@bucavac.hr
Internet: www.bucavac.hr

Ur. broj: 94/2024

Primošten, 31.12.2024.

Na temelju članka 12. Izjave o osnivanju trgovačkog društva Bucavac, društvo s ograničenom odgovornošću za obavljanje komunalnih djelatnosti br. OU-109/16-2, ovjerena i solemniziran od strane javnog bilježnik Alisa Kale iz Šibenika, Skupština društva Bucavac d.o.o. iz Primoštena, Svetog Josipa 7,OIB: 86484630480, kao Poslodavac dana 31.12. 2024. godine donosi sljedeću

ODLUKU
o povećanju (osnovica za obračun)
plaća zaposlenika Bucavac, d.o.o.

Članka 1.

Zaposlenicima poduzeća Bucavac, d.o.o. povećati će se plaće, odnosno osnovica za obračun plaće na način da umjesto dosadašnjih 276,76 eura sada iznosi 318,27 eura, odnosno 15% više nego prije.

Članak 2.

Sukladno povećanju osnovice plaće iz članka 1. ove Odluke uskladit će se svi pravni akti društva Bucavac, d.o.o.

Članak 3.

Ova Odluka dostavit će se Skupštini društva Bucavac, d.o.o. na znanje i na suglasnost.

Članak 4.

Povećanje plaće kako je naprijed navedeno počet će se primjenjivati na plaći u siječnju 2025. godine.

Članak 5.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Uprava Društva Bucavac d.o.o.
"BUCAVAC" d.o.o.
22202 PRIMOŠTEN
Alen Mikelin, direktor

BUCAVAC d.o.o.
komunalno poduzeće

Sv. Josipa 7,
22202 PRIMOŠTEN
Tel/Fax: ++385 (0)22/571-011
Tel/Fax: ++385 (0)22/571-001
OIB: 86484630480
Žiro račun ZAB-a: HR8123600001101959749
E-mail: info@bucavac.hr
Internet: www.bucavac.hr

Ur. Broj: 93/2024

Primošten, 31.12.2024.

Na temelju članka 26. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23), te članka 12. Izjave o osnivanju trgovačkog društva Bucavac, društvo s ograničenom odgovornošću za obavljanje komunalnih djelatnosti br. OU-109/16-2, ovjerena i solemniziran od strane javnog bilježnik Alisa Kale iz Šibenika, Uprava društva Bucavac d.o.o. iz Primoštena, Svetog Josipa 7,OIB: 86484630480, kao Poslodavac dana 31.12. 2024. godine donosi sljedeću

ODLUKU
o II. izmjenama i dopunama Pravilnika o radu
Bucavac, d.o.o.

Članka 1.

Ovom Odlukom mijenja se članak 48. stavak 3. Pravilnika o radu i I. Izmjenama i dopuna Pravilnika o radu Bucavac, d.o.o. :

„ Osnovica za obračun plaće iznosi 276,76 eura i promjenljiva je vrijednost jer se povećava ili smanjuje ovisno o Odluci o rastu plaća.“

na način da ista sada glasi:

„ Osnovica za obračun plaće iznosi 318,27 eura i promjenljiva je vrijednost jer se povećava ili smanjuje ovisno o Odluci o rastu plaća.“

Članak 2.

Ova Odluka stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči.

Uprava Društva Bucavac d.o.o.

"BUCAVAC" d.o.o. 22202 PRIMOŠTEN

Alen Mikelin, direktor

BUCAVAC d.o.o.
komunalno poduzeće

Sv. Josipa 7,
22202 PRIMOŠTEN
Tel/Fax: ++385 (0)22/571-011
Tel/Fax: ++385 (0)22/571-001
OIB: 86484630480
Žiro račun ZAB-a: HR8123600001101959749
E-mail: info@bucavac.hr
Internet: www.bucavac.hr

Ur. broj: 51/2026

Primošten, 01.07.2026. godine

Na temelju članka 12. Izjave o osnivanju trgovačkog društva Bucavac, društvo s ograničenom odgovornošću za obavljanje komunalnih djelatnosti br. OU-109/16-2, ovjerena i solemnizirana od strane javnog bilježnik Alisa Kale iz Šibenika od dana 29.04.2016. godine, Skupština društva Bucavac d.o.o. iz Primoštena, Svetog Josipa 7, OIB: 86484630480, na svojoj sjednici dana 01.07.2026. godine donosi

ODLUKU
o davanju suglasnosti na Odluku o povećanju plaća zaposlenika Bucavac, d.o.o. i na III. Izmjene i dopune Pravilnika o radu Bucavac, d.o.o.

Članka 1.

Ovom Odlukom daje se suglasnost na sljedeće akte Uprave društva Bucavac, d.o.o. i to:
-Odluku o povećanju (osnovice za obračun) plaća zaposlenika Bucavac,d.o.o.
- Odluku o II. izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Bucavac, d.o.o.

Članak 2.

Odluke iz članka 1. ove Odluke sastavni su dio ove Odluke, te se kao takve nalaze u njezinom privitku.

Članak 3.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u „Službenom vjesniku Općine Primošten".

Predsjednik Skupštine Društva

Stipe Petrina

"BUCAVAC" d.o.o.
22202 PRIMOŠTEN

BUCAVAC d.o.o.
komunalno poduzeće

Sv. Josipa 7,
22202 PRIMOŠTEN
Tel/Fax: ++385 (0)22/571-011
Tel/Fax: ++385 (0)22/571-001
OIB: 86484630480
Žiro račun ZAB-a: HR8123600001101959749
E-mail: info@bucavac.hr
Internet: www.bucavac.hr

Ur. broj: 51/2/2026

Primošten, 01.07.2026. godine

Na temelju članka 12. Izjave o osnivanju trgovačkog društva Bucavac, društvo s ograničenom odgovornošću za obavljanje komunalnih djelatnosti br. OU-109/16-2, ovjerena i solemnizirana od strane javnog bilježnik Alisa Kale iz Šibenika od dana 29.04.2016. godine Skupština društva Bucavac d.o.o. iz Primoštena, Svetog Josipa 7,OIB: 86484630480, kao Poslodavac dana 01.07.2026. godine donosi sljedeću

ODLUKU
o povećanju (osnovica za obračun)
plaća zaposlenika Bucavac, d.o.o.

Članka 1.

Zaposlenicima poduzeća Bucavac, d.o.o. povećati će se plaće, odnosno osnovica za obračun plaće na način da umjesto dosadašnjih 318,27 eura sada iznosi 366,01 eura, odnosno 15% više nego prije.

Članak 2.

Sukladno povećanju osnovice plaće iz članka 1. ove Odluke uskladit će se svi pravni akti društva Bucavac, d.o.o.

Članak 3.

Ova Odluka dostavit će se Skupštini društva Bucavac, d.o.o. na znanje i na suglasnost.

Članak 4.

Povećanje plaće kako je naprijed navedeno počet će se primjenjivati na plaći u srpnju 2026. godine.

Članak 5.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Uprava Društva Bucavac d.o.o.
Alen Mikelin, direktor

"BUCAVAC" d.o.o.
22202 PRIMOŠTEN

BUCAVAC d.o.o.
komunalno poduzeće

Sv. Josipa 7,
22202 PRIMOŠTEN
Tel/Fax: ++385 (0)22/571-011
Tel/Fax: ++385 (0)22/571-001
OIB: 86484630480
Žiro račun ZAB-a: HR8123600001101959749
E-mail: info@bucavac.hr
Internet: www.bucavac.hr

Ur. broj: 51/1/2026

Primošten, 01.07.2026. godine

Na temelju članka 26. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23), te članka 12. Izjave o osnivanju trgovačkog društva Bucavac, društvo s ograničenom odgovornošću za obavljanje komunalnih djelatnosti br. OU-109/16-2, ovjerena i solemnizirana od strane javnoga bilježnika Alisa Kale iz Šibenika od dana 29.04.2016. godine Uprava društva Bucavac d.o.o. iz Primoštena, Svetog Josipa 7,OIB: 86484630480, kao Poslodavac dana 01.07.2026. godine donosi sljedeću

ODLUKU
o III. izmjenama i dopunama Pravilnika o radu
Bucavac, d.o.o.

Članka 1.

Ovom Odlukom mijenja se članak 48. stavak 3. Pravilnika o radu i I. Izmjenama i dopuna Pravilnika o radu Bucavac, d.o.o. :

„ Osnovica za obračun plaće iznosi 318,27 eura i promjenljiva je vrijednost jer se povećava ili smanjuje ovisno o Odluci o rastu plaća.“

na način da ista sada glasi:

„ Osnovica za obračun plaće iznosi 366,01 eura i promjenljiva je vrijednost jer se povećava ili smanjuje ovisno o Odluci o rastu plaća.“

Članak 2.

Ova Odluka stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči.

Uprava Društva Bucavac d.o.o.

Alen Mikelin, direktor

"BUCAVAC" d.o.o.
22202 PRIMOŠTEN

BUCAVAC d.o.o.
komunalno poduzeće

Sv. Josipa 7,
22202 PRIMOŠTEN
Tel/Fax: ++385 (0)22/571-011
Tel/Fax: ++385 (0)22/571-001
OIB: 86484630480
Žiro račun ZAB-a: HR8123600001101959749
E-mail: info@bucavac.hr
Internet: www.bucavac.hr

Ur. broj: 68/2026

Primošten, 05.11.2026. godine

Na temelju članka 12. Izjave o osnivanju trgovačkog društva Bucavac, društvo s ograničenom odgovornošću za obavljanje komunalnih djelatnosti br. OU-109/16-2, ovjerena i solemnizirana od strane javnog bilježnik Alisa Kale iz Šibenika od dana 29.04.2016. godine, Skupština društva Bucavac d.o.o. iz Primoštena, Svetog Josipa 7, OIB: 86484630480, na svojoj sjednici dana 05.11.2026. godine donosi

ODLUKU
o davanju suglasnosti na Odluku o povećanju plaća zaposlenika Bucavac, d.o.o. i na IV. Izmjene i dopune Pravilnika o radu Bucavac, d.o.o.

Članka 1.

Ovom Odlukom daje se suglasnost na sljedeće akte Uprave društva Bucavac, d.o.o. i to:
-Odluku o povećanju (osnovice za obračun) plaća zaposlenika Bucavac,d.o.o.
- Odluku o IV. izmjenama i dopunama Pravilnika o radu Bucavac, d.o.o.

Članak 2.

Zaposlenicima poduzeća Bucavac, d.o.o. povećati će se plaće, odnosno osnovica za obračun plaće na način da umjesto dosadašnjih 366,01 eura sada iznosi 420,91 eura, odnosno 15% više nego prije.

Članak 3.

Odluke iz članka 1. ove Odluke sastavni su dio ove Odluke, te se kao takve nalaze u njezinom privitku.

Članak 4.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u „Službenom vjesniku Općine Primošten".

Predsjednik Skupštine Društva
Stipe Petrina

"BUCAVAC" d.o.o.
22202 PRIMOŠTEN

BUCAVAC d.o.o.
komunalno poduzeće

Sv. Josipa 7,
22202 PRIMOŠTEN
Tel/Fax: ++385 (0)22/571-011
Tel/Fax: ++385 (0)22/571-001
OIB: 86484630480
Žiro račun ZAB-a: HR8123600001101959749
E-mail: info@bucavac.hr
Internet: www.bucavac.hr

Ur. broj: 68/1/2026

Primošten, 05.11.2026. godine

Na temelju članka 26. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23), te članka 12. Izjave o osnivanju trgovačkog društva Bucavac, društvo s ograničenom odgovornošću za obavljanje komunalnih djelatnosti br. OU-109/16-2, ovjerena i solemnizirana od strane javnoga bilježnika Alisa Kale iz Šibenika od dana 29.04.2016. godine Uprava društva Bucavac d.o.o. iz Primoštena, Svetog Josipa 7,OIB: 86484630480, kao Poslodavac dana 05.11.2026. godine donosi sljedeću

ODLUKU
o IV. izmjenama i dopunama Pravilnika o radu
Bucavac, d.o.o.

Članka 1.

Ovom Odlukom mijenja se članak 48. stavak 3. Pravilnika o radu i I. Izmjenama i dopuna Pravilnika o radu Bucavac, d.o.o. :

„ Osnovica za obračun plaće iznosi 366,01 eura i promjenljiva je vrijednost jer se povećava ili smanjuje ovisno o Odluci o rastu plaća.“

na način da ista sada glasi:

„ Osnovica za obračun plaće iznosi 420,91 eura i promjenljiva je vrijednost jer se povećava ili smanjuje ovisno o Odluci o rastu plaća.“

Članak 2.

Ova Odluka stupa na snagu osmog dana od dana objave na oglasnoj ploči.

"BUCAVAC" d.o.o.
22202 PRIMOŠTEN

Uprava Društva Bucavac d.o.o.
Alen Mikelin, direktor

BUCAVAC d.o.o.
komunalno poduzeće

Sv. Josipa 7,
22202 PRIMOŠTEN
Tel/Fax: ++385 (0)22/571-011
Tel/Fax: ++385 (0)22/571-001
OIB: 86484630480
Žiro račun ZAB-a: HR8123600001101959749
E-mail: info@bucavac.hr
Internet: www.bucavac.hr

Ur. broj: 74/2026
Primošten, 05.11.2026.

Na temelju članka 11. Izjave o osnivanju trgovačkog Društva Bucavac, društva s ograničenom odgovornošću za obavljanje komunalnih djelatnosti (posl. br. OU-109/16-2, javni bilježnik Alisa Kale iz Šibenika), Skupština društva na svojoj 6. sjednici održanoj dana 05. studenog 2026. donosi:

ODLUKU
o davanju suglasnosti na V. Izmjene i dopune Pravilnika o radu i III. Izmjene i dopune Pravilnika o organizacijskoj strukturi i sistematizaciji radnih mjesta Bucavac d.o.o.

Članak 1.

Ovom Odlukom daje se suglasnost na akte Uprave Bucavac d.o.o. – V. Izmjena i dopuna Pravilnika o radu i III. Izmjena i dopuna Pravilnika o organizacijskoj strukturi i sistematizaciji radnih mjesta Bucavac d.o.o...

Članak 2.

Izmjene i dopune Pravilnika iz čl. 1. ove Odluke od dana 05. studenog 2026. godine sastavni su dijelovi ove Odluke i kao takvi nalaze se u njezinu privitku.

Članak 3.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja, a objavit će se u „Službenom vjesniku Općine Primošten“

"BUCAVAC" d.o.o.
22202 PRIMOŠTEN

Predsjednica Skupštine Društva
Stipe Petrina

BUCAVAC d.o.o.
komunalno poduzeće

Sv. Josipa 7,
22202 PRIMOŠTEN
Tel/Fax: ++385 (0)22/571-011
Tel/Fax: ++385 (0)22/571-001
OIB: 86484630480
Žiro račun ZAB-a: HR8123600001101959749
E-mail: info@bucavac.hr
Internet: www.bucavac.hr

Ur. broj: 68/2/2026

Primošten, 05.11.2026. godine

Na temelju članka 12. Izjave o osnivanju trgovačkog društva Bucavac, društvo s ograničenom odgovornošću za obavljanje komunalnih djelatnosti br. OU-109/16-2, ovjerena i solemnizirana od strane javnog bilježnik Alisa Kale iz Šibenika od dana 29.04.2016. godine Skupština društva Bucavac d.o.o. iz Primoštena, Svetog Josipa 7,OIB: 86484630480, kao Poslodavac dana 05.11.2026. godine donosi sljedeću

ODLUKU
o povećanju (osnovica za obračun)
plaća zaposlenika Bucavac, d.o.o.

Članka 1.

Zaposlenicima poduzeća Bucavac, d.o.o. povećati će se plaće, odnosno osnovica za obračun plaće na način da umjesto dosadašnjih 366,01 eura sada iznosi 420,91 eura, odnosno 15% više nego prije.

Članak 2.

Sukladno povećanju osnovice plaće iz članka 1. ove Odluke uskladit će se svi pravni akti društva Bucavac, d.o.o.

Članak 3.

Ova Odluka dostavit će se Skupštini društva Bucavac, d.o.o. na znanje i na suglasnost.

Članak 4.

Povećanje plaće kako je naprijed navedeno počet će se primjenjivati na plaću za studeni isplaćenu u prosincu 2026. godine.

Članak 5.

Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Uprava Društva Bucavac d.o.o.
"BUCAVAC" d.o.o.
22202 PRIMOŠTEN
Ivica Mikelin, direktor

Na temelju čl. 26. Zakona o radu (NN br. 93/14 i 127/17), te čl. 12. Izjave o osnivanju trgovačkog društva Bucavac, društvo s ograničenom odgovornošću za obavljanje komunalnih djelatnosti br. OU-109/16-2 jav. bilj. Alise Kale iz Šibenika od 29. travnja 2016. godine, Uprava trgovačkog društva Bucavac d.o.o., Sv. Josipa 7, Primošten, OIB: 86484630480, kao Poslodavac, dana 05. studenog 2026. godine donosi sljedeće:

V. IZMJENE I DOPUNE PRAVILNIKA O RADU

Članak 1.

Čl. 49. Pravilnika o radu Uprave Bucavac d.o.o. od dana 31. prosinca 2023. godine, mijenja se i dopunjuje na način da se dosadašnja formulacija:

„Koeficijenti za utvrđivanje plaća zaposlenika Bucavac d.o.o. određuju se u slijedećim vrijednostima: " URED UPRAVE" mijenja i dopunjuje:

- *pod r. br. „2. Pravnik" na način da umjesto dosadašnjeg koeficijenta „7,30" sada stoji koeficijent „6,80"*
- *pod r. br. „3. Računovođa/financijski referent" na način da umjesto dosadašnjeg koeficijenta „6,30" sada stoji „6,80"*

Članak 3.

Ove Izmjene i dopune stupaju na snagu sa danom donošenja.

Uprava Društva Bucavac d.o.o.
Alen Mikelin, dir.

"BUCAVAC" d.o.o.
22202 PRIMOŠTEN