

Na temelju Zakona o radu (NN 93/14 i 127/17) i Društvenog ugovora društva Piškornica d.o.o. regionalni centar za gospodarenje otpadom sjeverozapadne Hrvatske (u tekstu koji slijedi: Društvo), direktor Društva dana 05.01.2024. donosi

**PRAVILNIK O RADU  
DRUŠTVA PISKORNICA d.o.o.  
REGIONALNI CENTAR ZA GOSPODARENJE OTPADOM SJEVEROZAPADNE HRVATSKE**

**1. TEMELJNE ODREDBE**

**Članak 1.**

Ovim Pravilnikom se uređuju prava i obveze zaposlenika Društva, i to:

- zasnivanje radnog odnosa,
- organizacija rada,
- radno vrijeme i raspored radnog vremena,
- odmori i dopusti,
- zdravlje i sigurnost na radu,
- plaće i dodaci na place radnika,
- ostala materijalna prava radnika,
- zaštita prava radnika, zaštita radnika,
- postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije,
- informiranje,
- obrazovanje,
- osposobljavanje za rad,
- materijalna odgovornost,
- prestanak radnog odnosa,
- prijelazne i zaključne odredbe.

**Članak 2.**

Radnik je obavezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za obavljanje kojih je sklopio ugovor o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Društva. Društvo će zaposleniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarenje drugih prava utvrđenih ovim Pravilnikom.

**2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA I SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

**Članak 3.**

Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan Zakonom i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos u Društvu, ako ispunjava opći uvjet za zasnivanje radnog odnosa utvrđen Zakonom i posebne uvjete za rad na određenim poslovima propisanim Zakonom te posebnim uvjetima koje moraju ispunjavati zaposleni u Društvu, ovim Pravilnikom i općim aktima Društva.

**Članak 4.**

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom donosi direktor Društva. Odlukom o potrebi zasnivanja radnog odnosa Direktor imenuje i provedbeno povjerenstvo od najmanje 2 člana koje provodi postupak izbora novog radnika putem javnog natječaja. Direktor svojom odlukom može u povjerenstvo imenovati i stručnu osobu izvan Društva.

Na osnovu odluke iz stavka 1. ovog članka provodi se postupak i izbor osobe s kojom će se zasnovati radni odnos za sva radna mjesta, osim za direktora.

**Članak 5.**

Povjerenstvo je dužno provjeriti stručne i druge radne sposobnosti kandidata na prikladan način, npr. uz pomoć odgovarajućih testova, razgovora s kandidatima, uvida u određenu dokumentaciju i slično, pri čemu mora voditi brigu o zakonskim propisima iz domene zaštite osobnih podataka, Zakona o radu i drugih zakonskih ili autonomnih izvora radnog prava.

Pripravnički staž traje kako slijedi:

- |  |             |
|--|-------------|
| 1. za poslove radnog mjesta do V stupnja       | - 6 mjeseci |
| 2. za poslove radnog mjesta VI stupnja         | - 9 mjeseci |
| 3. za poslove radnog mjesta VII stupnja i više | -12 mjeseci |

Rad pripravnika prati tročlano povjerenstvo, koje imenuje direktor Društva.

Direktor na prijedlog povjerenstva može donijeti odluku o skraćivanju pripravničkog staža za najviše četiri mjeseca.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravniku pripada osnovna plaća u visini od 85% najniže osnovne plaće za radno mjesto njegove stručne spreme.

Ugovorom o radu utvrdit će se trajanje pripravničkog staža, sadržaj i način njegova provođenja i osposobljavanja pripravnika za samostalan rad, te druga pitanja radnog odnosa pripravnika.

#### **Članak 13.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

Iznimno, kada za to postoji stvaran i valjan razlog, ugovor o radu može se sklopiti na određeno vrijeme, a osobito kada se radi o:

- sezonskom poslu,
- zamjeni privremeno nenazočnog zaposlenika,
- privremenom povećanju opsega posla,
- ostvarivanju određenog poslovnog pothvata,
- i u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom o radu, drugim zakonom ili propisom

### **3. RADNO VRIJEME, ODMORI, DOPUSTI**

#### **Članak 14.**

Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno, ako Zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca, ili ugovorom o radu nije određeno drugačije. Raspored radnog vremena utvrđuje poslodavac svojom odlukom.

Radno Vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

#### **Članak 15.**

Radnik koji radi puno radno vrijeme ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 (trideset) minuta, a koristi ga u skladu s rasporedom koji utvrdi Direktor.

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.

#### **Članak 16.**

Između dva uzastopna radna dana zaposlenik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

#### **Članak 17.**

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

Ako je prijeko potrebno da radnik radi na dan (dane) tjednog odmora, osigurava mu se korištenje tjednog odmora tijekom slijedećeg tjedna.

Ako radnik radi potrebe posla ne može koristiti tjedni odmor na način iz stavka 2. ovoga članka, može ga koristiti naknadno prema odluci Direktora.

#### **Članak 18.**

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 22 dana.

#### **Članak 19.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radniku se isplaćuje naknada plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

### **Članak 28.**

Radnik koristiti godišnji odmor u dva dijela.

Prvi dio mora biti u trajanju od najmanje dva (2) tjedna neprekidno i mora se koristiti tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora zaposlenik mora iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

### **Članak 29.**

Godišnji odmor odnosno Prvi dio godišnjeg odmora koji je prekinut, ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen zbog bolesti te korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo koristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine. Iznimno radnik ima pravo iskoristiti godišnji odmor, odnosno, dio godišnjeg odmora koji radnik, zbog korištenja prava na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti, ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Vrijeme korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka određuje Direktor.

### **Članak 30.**

Radnik u slučaju prestanka službe odnosno rada zbog prelaska na rad k drugom poslodavcu ima pravo iskoristiti godišnji odmor u dvanaestinama sukladno članku 23 ovog Pravilnika.

### **Članak 31.**

Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti Direktora najmanje jedan dan prije.

### **Članak 32.**

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora radi izvršenja važnih i neodgodivih službenih poslova.

Odluku o odgodi odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovoga članka donosi Direktor.

Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korištenje odnosno nastavljanje korištenja godišnjeg odmora.

### **Članak 33.**

Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stavka 1. ovoga članka smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima iz stavka 2. smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

### **Članak 34.**

Radnik ima pravo na plaćeni dopust (plaćeni dopust) do 7 (sedam) radnih dana u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- zaključenje braka 3 radna dana,
- rođenje djeteta 3 radna dana,
- smrti supružnika, djeteta, posvojitelja, posvojenika, roditelja i unuka 3 radna dana,
- smrti ostalih krvnih srodnika zaključno s četvrtim stupnjem srodstva, odnosno tazbinskih srodnika zaključno s drugim stupnjem srodstva 1 radni dan,
- selidbe 3 radna dana,
- kao dobrovoljni davatelj krvi 1 radni dan,
- elementarne nepogode na stambenim objektima 2 radna dana.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine iskoristio po drugim osnovama.

#### **Članak 42.**

Radnik ima pravo na plaću i druga materijalna prava pod uvjetima utvrđenima Zakonom o radu, ovim Pravilnikom te ugovorom o radu.

#### **Jednakost plaća žena i muškaraca**

#### **Članak 43.**

Poslodavac je dužan isplatiti radnicima jednaku plaću za jednak rad i rad jednake vrijednosti.

#### **Struktura plaće**

#### **Članak 44.**

Plaća radnika sastoji se od:

- a) osnovne plaće i dodatka na osnovnu plaću te
- b) stimulativnog dijela plaće, po posebnoj odluci Poslodavca.

Plaća Direktora uređena je posebnim ugovorom i nije predmet ovog Pravilnika.

#### **Osnovna plaća**

#### **Članak 45.**

Osnovnu bruto plaću čini umnožak koeficijenta pojedinog radnog mjesta i mjesečne osnovice za izračun plaće. Mjesečna osnovica za izračun bruto plaće utvrđuje se u visini od 420,00 EUR .

#### **Stimulativni dio plaće**

#### **Članak 46.**

Stimulativni dio plaće utvrđuje Poslodavac posebnom odlukom, u maksimalnom bruto iznosu od 30 % posljednje isplaćene bruto plaće, najviše dva puta godišnje, a o čemu uprava društva mora polugodišnje izvijestiti nadzorni odbor.

Stimulativni dio plaće određuje se posebno za organizacijske jedinice ili za pojedinog radnika, a prema ostvarenoj količini rada, zalaganju na radu, planskim rezultatima te realiziranim posebnim zadacima.

#### **Isplata plaće**

#### **Članak 47.**

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.

Plaća i naknada plaće isplaćuje se u novcu.

Plaća i naknada plaće su, u smislu ovog Pravilnika, plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Plaća za prethodni mjesec isplaćuje se najkasnije do 15 (petnaestog) dana u idućem mjesecu.

#### **Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini**

#### **Članak 48.**

Poslodavac je dužan, najkasnije 15 (petnaest) dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Podaci o plaći i ostalim primanjima radnika predstavljaju poslovnu tajnu.

Povreda obveze čuvanja poslovne tajne vezano za plaću predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

### **6. DODACI NA PLAĆU, NAKNADE I OSTALA MATERIJALNA PRAVA**

#### **Pravo na povećanu plaću**

#### **Članak 49.**

Pored osnovne plaće radnik ima pravo na povećanu plaću za minuli rad od 0,5 % za svaku godinu radnog staža, koja se obračunava isključivo na osnovnu plaću, te rad u posebnim situacijama i to za:

- prekovremeni rad povećanje od 10%
- rad noću povećanje od 20%
- rad nedjeljom i blagdanom povećanje od 50%

Pod noćnim radom podrazumijeva se rad koji se obavlja u vremenu između dvadeset dva sata navečer i šest sati ujutro idućeg dana.

Pravo na povećanu plaću iz stavka 1. ovog članka radnik ostvaruje samo za one sate koje je proveo radeći u posebnim situacijama, a sukladno obračunu Poslodavca.

## **Privremena nesposobnost za rad**

### **Članak 53.**

U slučaju privremene nesposobnosti za rad, radniku se isplaćuje naknada plaće sukladno pozitivno pravnim propisima u Republici Hrvatskoj.

U slučaju udaljavanja radnika s radnog mjesta za vrijeme koje je radnik udaljen s radnog mjesta radniku se ne isplaćuje plaća radi skrivljenog ponašanja radnika.

## **Troškovi prijevoza**

### **Članak 54.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka do visine cijene pojedinačne prijevozne karte prema cjeniku ovlaštenih prijevoznika, a ne više od 0,21 EUR po kilometru.

Radnik ostvaruje pravo na troškove prijevoza na posao i s posla za onoliki broj dana u mjesecu koliko je proveo na poslu.

Radnik na službenom putu ima pravo na odgovarajuću naknadu svojih troškova. Naknada troškova prijevoza isplaćuje se zajedno s isplatom plaće za prethodni mjesec.

## **Ostala materijalna prava**

### **Članak 55.**

Posebnom odlukom Poslodavca radniku mogu pripasti i druge nagrade i potpore, sukladno odredbama važećeg Zakona, a sve u zavisnosti od uvjeta i materijalnih mogućnosti Poslodavca, kao što su:

- prigodne nagrade (božićnica, uskrsnica i sl.),
- regres,
- potpore za slučaj smrti radnika,
- potpore u slučaju smrti bračnog odnosno izvanbračnog druga, djeteta ili roditelja radnika,
- ostala prigodna davanja.

Sva nabrojena prava isplaćuju se prema Odluci direktora najviše do visine neoporezivog iznosa propisanog Zakona i Pravilniku o porezu na dohodak.

## **Zabrana prijeboja**

### **Članak 56.**

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

## **7. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

### **Članak 57.**

O pravu i obvezama radnika odlučuje direktor Društva u skladu sa Zakonom.

Sva rješenja i odluke o ostvarivanju prava, obveza i odgovornosti radnika obvezatno se u pisanom obliku dostavljaju radniku.

Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od dana saznanja za povredu, zahtijevati od Društva ostvarivanje tog prava.

U odluci o ostvarivanju prava Društvo je dužno dati radniku Pouku o pravu ulaganja zahtjeva za ostvarivanje prava i upozoriti ga na rok za ulaganje zahtjeva te na tijelo kojem se upućuje zahtjev.

Odluke o ostvarivanju prava neposredno se uručuju radniku, ili dostavljaju preporučenom poštom na posljednju adresu radnika koju je radnik prijavio.

Ako radnik odbije primiti odluku, dostavljanje se vrši isticanjem na oglasnoj ploči Društva.

### **Članak 58.**

U slučaju kada radnik daje otkaz, dužan je odraditi zakonski otkazni rok, ako s Društvom ne postigne sporazum o kraćem trajanju otkaznog roka.

### **Članak 59.**

Ostala prava radnici ostvaruju sukladno ZOR-u.

Ovlaštena osoba odnosno Poslodavac, ovlašten je izreći osobi za koju je prethodno utvrđeno da je diskriminirala, uznemiravala ili spolno uznemiravala jednu i/ili više od sljedećih mjera:

- javnu opomenu;
- novčanu kaznu;
- premještaj na drugo radno mjesto i/ili mjesto rada i/ili druge poslove;
- privremeno udaljšavanje s radnog mjesta i/ili mjesta rada kod Poslodavca, a za čijeg trajanja osoba za koju je prethodno utvrđeno da je uznemiravala ili spolno uznemiravala nema pravo na plaću;
- preporuka poslodavcu da dađe redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu;
- kao i druge primjerene mjere kojima se može postići prevencija diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili primjereno kažnjavanje.

Prethodno navedene mjere primjenjuju se uzimajući u obzir stupanj odgovornosti osobe za koju je prethodno utvrđeno da je diskriminirala, uznemiravala ili spolno uznemiravala, uvjete pod kojima se diskriminacije, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje dogodilo, prijašnji rad i ponašanje istoga, težinu uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja i njezine posljedice, kao i druge okolnosti od značaja za postizanje svrhe izrečene mjere. Stanje intoksikacije alkoholom i/ili drogom i/ili kojim drugim opojnim i/ili sličnim sredstvima ne može se smatrati olakotnom okolnošću u slučajevima uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, već će se cijeniti kao osobito teška povreda obveza iz radnog odnosa ugovora o radu ili u svezi s radnim odnosom ugovorom o radu zbog koje se smatra da Poslodavac ima opravdani razlog za otkaz ugovora o radu radniku bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka ( izvanredni otkaz).

Javna opomena može se izreći za lakše oblike diskriminacije, uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja. Novčana kazna može se izreći najviše u visini od 15% ( petnaest posto ) mjesečne plaće radnika i to u trajanju od 1 (jednog) mjeseca do najviše 6 (šest) mjeseci. Plaća radnika ostvarena u mjesecu u kojem je diskriminacija, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje počinjeno, uzima se kao osnovica za utvrđivanje visine novčane kazne. Premještaj na drugo radno mjesto i/ili mjesto rada i/ili druge poslove maže trajati najviše 3 (tri ) mjeseca. Privremeno udaljšenje s radnog mjesta i/ili mjesta rada kod Poslodavca može trajati najviše 3 (tri ) mjeseca.

## **10. INFORMIRANJE**

### **Članak 62.**

Društvo je dužno radniku osigurati informacije koje su bitne za socijalni položaj radnika, a posebno:

- odlukama koje utječu na socijalni položaj radnika,
- prijedlozima odluka i općih akata kojima se u skladu s ovim Pravilnikom uređuju osnovna prava i obveze iz službe odnosno rada.

## **11. OBRAZOVANJE I OSPOSBLJAVANJE ZA RAD**

### **Članak 63.**

Društvo će 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 za rad.

Tijekom obrazovanja za potrebe Društva radniku pripadaju sva prava kao da je radio.

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Društva, uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

## **12. MATERIJALNA ODGOVORNOST**

### **Članak 64.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu Društvu, dužan je štetu nadoknaditi.

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

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

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

- neprimjeren odnos prema strankama i prema drugim zaposlenicima.

#### **Članak 74.**

Teškom povredom obveza iz radnog odnosa, ugovora o radu ili u svezi s radnim odnosom zbog kojih se smatra da Poslodavac ima opravdani razlog za otkaz ugovora o radu tom radniku bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz) smatraju se osobito:

- neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
- netočno evidentiranje ili prikazivanje rezultata rada i poslovanja Poslodavca ili pojedinog radnika, čime se nanosi šteta Poslodavcu ili pojedinom radniku,
- povreda ili odavanje poslovne tajne,
- iznošenje ili prenošenje podataka u javnosti, koje za posljedicu ima umanjenje ugleda Poslodavca ili ostalih radnika,
- zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
- zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
- izazivanje nereda ili tuče na lokaciji Poslodavca, -
- dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili pod utjecajem drugih opijata,
- konzumiranje alkohola ili drugih opijata tijekom radnog vremena,
- nepridržavanje odredbi propisa o zaštiti na radu,
- konkurencija Poslodavcu bez odobrenja, odnosno bilo kakav oblik rada za konkurentska društva Poslodavca,
- nestanak radniku povjerenih financijskih i materijalnih sredstava, sirovina, alata, dokumenata i drugih stvari,
- izravno ili neizravno diskriminiranje drugog radnika, uznemiravanje i spolno uznemiravanje,
- neovlašteno korištenje sredstava, strojeva, vozila i opreme,
- odbijanje izvršenja zadatka, ako za to ne postoji opravdani razlozi,
- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi, krađa alata, materijala, dokumenata, goriva i slične imovine veće vrijednosti,
- druge povrede radnih obveza koje su kao takve utvrđene Zakonom ili općim aktima Poslodavca.

#### **Članak 75.**

Težina povreda iz članka 73 utvrđuje se uzimajući u obzir način postupanja radnika i nastalu prouzročenu štetu za poslodavca.

Da bi se radilo o skrivljenom kršenju obveza iz radnog odnosa, potrebno je kumulativno ispuniti tri uvjeta:

- da se radi o obvezama koje proizlaze iz radnog odnosa,
- da je isključivo radnik kršio obveze i
- da je obveze kršio sa namjerom.

Skrivljeno ponašanje radnika je svako ono ponašanje koje predstavlja ustrajnije ne izvršenje obveza poput opetovanog kašnjenja na posao, ne izvršenje radnih zadataka, ne izvršenje naredbi koje su sukladne zaključenom ugovoru o radu, obavljanje konkurentske djelatnosti, nanošenje materijalne štete i slično.

#### **Postupak kod povreda radnih obveza**

#### **Članak 76.**

Poslodavac u slučaju kad radnik svojim postupanjem ili propuštanjem krši obveze iz radnog odnosa može izreći slijedeće kazne:

- za lakše povrede:
  - usmena opomena
- za teže povrede:
  - upozorenje uz mogućnost otkaza ugovora o radu
  - redovni otkaz – otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika
- za osobito teške povrede:
  - izvanredni otkaz ugovora o radu.

#### **Članak 84.**

Društvo i radnik mogu otkazati ugovor o radu, 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 stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

#### **15. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Članak 85.**

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu i plaćama radnika društva Piškornica d.o.o. regionalni centar za gospodarenje otpadom sjeverozapadne Hrvatske od 25.11.2020. godine, kao i I. Izmjena Pravilnika o radu od 03.01.2023. godine.

#### **Članak 86.**

Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči Društva.  
Pravilnik stupa na snagu dana 01.01.2024. godine.

#### **Članak 87.**

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se istim postupkom po kojemu je donesen.

**Koprivnica, 05.01.2024.**

**Direktor  
Mladen Ružman**



**PIŠKORNICA d.o.o.**  
KOPRIVNICA, Trg bana J. Jelčića 7