

Temeljem Zakona o radu ("Narodne novine", br. 38/95), ispravka Zakona o radu objavljen u „Narodnim novinama” br. 54/95 i 64/95, te njegovih izmjena i dopuna objavljenih u „Narodnim novinama”, br. 17/01, 82/01, 114/03 i 30/04 i ispravka Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu „Narodne novine” br. 142/03, a nakon provedenog savjetovanja o donošenju Pravilnika o radu, Vijeće Centra donosi slijedeći

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Predmet** *Članak 1.*

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: **Pravilnik**) uređuje se ustroj Hrvatskog centra za autohtone vrste riba i rakova krških voda (u daljnjem tekstu: **Centar**), organizacija rada, prava i obveze radnika kod poslodavca (u daljnjem tekstu: **Vijeće Centra**), plaće, naknade plaća i ostvarivanje materijalnih prava radnika, te postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika. Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređene ugovorom o radu ili nekim zasebnim ugovorom.

#### *Članak 2.*

(1) Radnik je obavezan savjesno i stručno obavljati preuzete poslove, definirane ugovorom o radu, usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Vijeća Centra, te pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

#### *Članak 3.*

(1) Centar je jedinstvena poslovna cjelina, čiji se unutarnji ustroj sastoji od povezivanja poslova koje obavljaju pojedini radnici, metodama rada, organizacijskih i radnih postupaka, kojima se omogućava učinkovito, svrsishodno i racionalno obavljanje djelatnosti.

#### **Temeljne obveze i prava** *Članak 4.*

(1) Vijeće Centra obvezno je u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Vijeća Centra datim u skladu s naravi posla i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

(2) Vijeće Centra je dužno osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisom.

### **II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

#### **Zasnivanje radnog odnosa** *Članak 5.*

(1) O izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa odlučuje Vijeće Centra.

(2) Radni odnos se zasniva ugovorom o radu.

(3) Ako Vijeće Centra s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti Vijeća Centra ima obilježje posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako Vijeće Centra ne dokaže suprotno.

(4) Provjeru znanja, sposobnosti i vještine za obavljanje određenih poslova radnika, pri sklapanju ugovora o radu obavlja Vijeće Centra ili od njega ovlaštena osoba. Pod znanjima, sposobnostima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koja su potrebna radi uspješnog i potpunog obavljanja posla (znanje stranog jezika, poznavanje rada na računalu i sl.)

#### **Ugovor o radu na neodređeno vrijeme**

##### *Članak 6.*

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako ovim Pravilnikom nije drugačije određeno.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki drugi način određenim ovim Pravilnikom.

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

#### **Ugovor o radu na određeno vrijeme**

##### *Članak 7.*

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

(2) Vijeće Centra ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine, osim ako je to dopušteno zakonom ili nekim drugim propisom.

(3) Ugovor o radu na određeno vrijeme prestaje istekom vremena utvrđenog tim ugovorom.

(4) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovog Pravilnika ili ako radnik ostane raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je radnik sklopio ugovor na neodređeno vrijeme.

(5) Vijeće Centra je dužno obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

#### **Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu**

##### *Članak 8.*

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

(2) Kao posebni uvjeti mogu se utvrditi:

- ✦ Stručna sprema
- ✦ Posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla
- ✦ Položen određeni ispit

#### **Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti ili nekim drugim okolnostima**

##### *Članak 9.*

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Vijeće Centra o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život i zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

(2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Vijeće Centra može uputiti radnika na liječnički pregled.

### **III. PROBNI RAD**

#### **Ugovaranje i trajanje probnog rada**

##### *Članak 10.*

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- (3) Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje sedam dana.

### **IV. OBRAZOVANJE I OSPOSoblJAVANJE ZA RAD**

#### **Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad**

##### *Članak 11.*

- (1) Vijeće Centra je dužno omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.
- (3) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, Vijeće Centra je dužno, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

#### **Osposobljavanje pripravnika**

##### *Članak 12.*

- (1) Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, Vijeće Centra može zaposliti kao pripravnika.
- (2) Pripravnik se osposobljava za samostalni rad u zanimanju za koje se školovao.
- (3) Ugovor o radu može se s pripravnikom sklopiti na određeno vrijeme.
- (4) Način osposobljavanja pripravnika za samostalni rad mora biti uređen pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.
- (5) Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drugačije određeno.
- (6) Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit ako je to zakonom, ovim Pravilnikom ili drugim propisom određeno.
- (7) Pripravniku koje ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

#### **Volonterski rad**

##### *Članak 13.*

- (1) Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom kao uvjet za obavljanje poslova određenog zanimanja, Vijeće Centra može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa (volonterski rad).
- (2) Volonterski rad može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.
- (3) Ugovor o volonterskom radu mora se sklopiti u pisanom obliku.

## V. RADNO VRIJEME

### Puno i nepuno radno vrijeme

#### Članak 14.

- (1) Puno radno vrijeme ne smije biti duže od 40 sati tjedno.
- (2) Ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme.
- (3) Ako je stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.

### Prekovremeni rad

#### Članak 15.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega rada i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik na zahtjev Vijeća Centra mora raditi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) najviše 10 sati tjedno.
- (2) Ako prekovremeni rad određenog radnika traje duže od četiri tjedna neprekidno ili više od dvanaest tjedana tijekom kalendarske godine, odnosno ako prekovremeni rad svih radnika prelazi 10 posto ukupnog radnog vremena u određenom mjesecu, o prekovremenom radu mora se obavijestiti inspektor rada.

### Raspored radnog vremena

#### Članak 16.

- (1) Ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisom ili ugovorom o radu, o rasporedu radnog vremena odlučuje Vijeće Centra pisanom odlukom.
- (2) Vijeće Centra mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

## VI. ODMORI I DOPUSTI

### Stanke i omori

#### Članak 17.

- (1) Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta, osim ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.
- (2) Vrijeme odmora ubraja se u radno vrijeme.
- (3) Između dva uzastopna radna dana radnik ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.
- (4) Radnik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom u trajanju najmanje 24 sata neprekidno, a ako je prijeko potrebno da radi nedjeljom, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati jedan dan odmora, u razdoblju određenom ugovorom o radu ili nekim drugim propisom.

### Trajanje godišnjeg odmora

#### Članak 18.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje osamnaest radnih dana.
- (2) Trajanje godišnjeg odmora određuje se prema slijedećim kriterijima:
  1. prema godinama života

↳ do 20 godina života	1 dan
↳ od 21 do 30 godina života	2 dana
↳ od 31 do 45 godina života	3 dana
↳ preko 45 godina života	4 dana
  2. prema radnom stažu

↳ od 1 do 5 godina	1 dan
--------------------	-------

▼od 6 do 15 godina	2 dana
▼od 16 do 30 godina	3 dana
▼preko 30 godina	4 dana
3. roditelj sa jednim maloljetnim djetetom	2 dana
4. roditelj za svako daljnje maloljetno dijete	1 dan
5. roditelj djeteta sa teškoćama u razvoju	3 dana
6. prema stručnoj spremi	
▼VSS	3 dana
▼VŠS	2 dana
▼SSS	1 dan

- (3) Ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana.
- (4) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada.
- (5) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.
- (6) Godišnji odmor mora se iskoristiti najkasnije do 30 lipnja iduće godine.
- (7) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.
- (8) Radnika se mora najmanje 15 dana prije korištenja obavijestiti o rasporedu i trajanju godišnjeg odmora.

#### **Plaćeni dopust**

##### *Članak 19.*

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) do ukupno najviše sedam radnih dana za važne osobne potrebe, a osobito u svezi sa sklapanjem braka, porodom supruge, težom bolesti ili smrću člana obitelji.
- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme stručnog ili općeg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja, u trajanju i uz naknadu određenu ugovorom o radu ili drugim propisom.

#### **Neplaćeni dopust**

##### *Članak 20.*

- (1) Vijeće Centra može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
- (2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

#### **Rodiljni dopust**

##### *Članak 21.*

- (1) Za vrijeme trudnoće, poroda i njege djeteta, radnica ima pravo na rodiljni dopust.
- (2) Radnica može početi koristiti rodiljni dopust 45 dana prije očekivanog poroda i može ga koristiti do godine dana djetetova života.
- (3) Za blizance, treće i svako sljedeće dijete radnica može koristiti rodiljni dopust do navršene treće godine djetetova života.
- (4) Radnica obavezno koristi rodiljni dopust u razdoblju od 28 dana prije poroda do šest mjeseci djetetova života (obvezni rodiljni dopust).
- (5) Za vrijeme korištenja rodiljnog dopusta, radnik koji ga koristi ima pravo na naknadu plaće prema posebnim propisima.

## VII. PLAĆE

### Određivanje plaće

#### Članak 22.

- (1) Vijeće Centra ne smije radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu manjem od iznosa određenog pravilnikom o radu ili nekim drugim propisom.
- (2) Ako plaća nije određena ugovorom o radu ili drugim propisom, Vijeću Centra je dužno isplatiti radniku primjerenu plaću.

### Isplata plaće

#### Članak 23.

- (1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.
- (2) Vijeće Centra će radniku za njegov rad isplatiti plaću koja se sastoji od:
  - Osnovne plaće
  - Stimulativnog dijela plaće
- (3) Plaća se isplaćuje u novcu.
- (4) Plaća se isplaćuje u razdobljima koja ne smiju biti duža od mjesec dana.
- (5) Ako ugovorom o radu ili drugi propisom nije drugačije određeno, plaća se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do petnaestoga dana u narednom mjesecu.
- (6) Plaća je plaća u bruto iznosu.
- (7) Prilikom isplate plaće poslodavac je dužan radniku uručiti obračun, iz kojeg je vidljivo kako je utvrđen iznos plaće.
- (8) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, radniku uručiti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.
- (9) Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću.

## VIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU

### Načini prestanka ugovora o radu

#### Članak 24.

- (1) Ugovor o radu prestaje:
  1. smrću radnika,
  2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
  3. kada radnik navršši 65 godina života i 20 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
  4. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog opće nesposobnosti za rad,
  5. sporazumom radnika i Vijeća Centra,
  6. otkazom,
  7. odlukom nadležnog suda.
- (2) Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti u pisanom obliku.

### Otkaz ugovora o radu

#### Članak 25.

- (1) Vijeće Centra i radnik mogu otkazati ugovor o radu.
- (2) Vijeće Centra može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
  1. ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),

2. ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz), ili
  3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).
- (3) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.
- (4) Vijeće Centra koje je zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazalo radniku, ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (5) Otkaz mora imati pisani oblik.
- (6) Vijeće Centra mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (7) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

#### **Otkazni rok**

##### *Članak 26.*

- (1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.
- (2) Za vrijeme otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće odsustvovati s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- (3) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog.

#### **Otpremnina**

##### *Članak 27.*

- (1) Radnik kojem Vijeće Centra otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako ne otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa.
- (2) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće, koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada.

#### **Vraćanje isprava i izdavanje potvrde o zaposlenju**

##### *Članak 28.*

- (1) Vijeće Centra je dužno u roku od osam dana od prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, te mu na njegov zahtjev izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

### **IX. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

#### **Prava i obveze iz radnog odnosa**

##### *Članak 29.*

- (1) Vijeće Centra može pisanom punomoći ovlastiti drugu poslovno punoljetnu osobu da ga zastupa u ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom.

### **X. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

#### **Dnevnice i troškovi prijevoza**

##### *Članak 30.*

- (1) Ako je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji ima pravo na dnevnicu naknadu putnih troškova.
- (2) Puni iznos dnevnice se utvrđuje u svoti koja je aktom Ministra financija utvrđena kao neoporeziva.

(3) Radniku na službenom putu u zemlji pripada dnevnicu u punom iznosu za svaka 24 sata provedena na službenom putu, kao i za ostatak vremena prije 24 sata. Pola dnevnice priznaje se ako je službeno putovanje trajalo od 8 do 12 sati.

(4) Također se priznaju putni troškovi u iznosu ostvarenog prijevoza sredstvima javnog prijevoza od mjesta stanovanja odnosno sjedišta poduzeća u kojem radi do mjesta u koje je upućen na službeno putovanje.

(5) Radnik ima pravo na naknadu punog iznosa hotelskog računa za spavanje u hotelu koje je odredilo Vijeće Centra.

### **Terenski dodatak**

#### *Članak 31.*

(1) Za vrijeme rada i boravka izvan Centra radnik ima pravo na terenski dodatak koji mu pokriva povećane troškove života zbog boravka na terenu.

(2) Visinu terenskog dodatka određuje Vijeće Centra u visini troškova zbog boravka na terenu.

Terenski dodatak se isplaćuje radniku najkasnije posljednji radni dan u mjesecu.

### **Odvojeni život**

#### *Članak 32.*

(1) Radnik ima pravo na isplatu naknade za odvojeni život od obitelji, kada živi odvojeno od svoje obitelji.

(2) Naknada za odvojeni život isplaćuje se radi pokrića povećanih troškova ili djelomičnog pokrića tih troškova, a može se odobriti do visine svote koja je aktom Ministarstva financija utvrđena kao neoporeziva.

### **Troškovi prijevoza na posao**

#### *Članak 33.*

(1) Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini stvarnih izdataka, odnosno prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne prijevozne karte.

(2) U slučaju kad postoji mogućnost korištenja više alternativnih sredstava javnog prijevoza različite cijene, radnik ima pravo na nadoknadu troškova prijevoza s posla i na posao u visini cijene one vrste prijevoza koja je najpogodnija za Vijeće Centra.

### **Upotreba osobnog vozila u službene svrhe**

#### *Članak 34.*

(1) Vijeće Centra može putnim nalogom odobriti radniku korištenje privatnog automobila u službene svrhe. U tom slučaju nadoknadit će mu se troškovi u visini određenoj posebnim Zakonom.

### **Zaštita prava radnika**

#### *Članak 35.*

(1) Ako radnik smatra da je Vijeće Centra povrijedilo neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo odnosno od dana saznanja za povredu prava zahtijevati od Vijeća Centra ostvarenje toga prava.

(2) Odluke o ostvarenju prava neposredno se uručuju radniku ili dostavljaju preporučenom poštom na kućnu adresu. Neovisno od postupka za zaštitu prava ako radnik smatra da je prema njemu nepravedno postupljeno od strane suradnika, da je izložen diskriminaciji i uznemiravanju uputit će pritužbu Vijeću Centra u roku od 8 dana.



## Tajnost poslovnih i osobnih podataka

### Članak 36.

(1) O svim značajnijim pitanjima poslovanja, bilo da su poslovne ili osobne naravi kao i o poslovnom i proizvodnom programu i postupcima, kojima se koristi radnik smatraju se poslovnom tajnom.

(2) Vijeće Centra prikuplja i obrađuje podatke o radniku, a koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada:

1. Ime i prezime radnika
2. JMBG radnika
3. dan, mjesec, godina rođenja
4. mjesto rođenja
5. adresa stanovanja radnika (mjesto, općina, županija) te telefonski broj
6. mjesto rada
7. zanimanje
8. školska sprema
9. stručno obrazovanje
10. stručna sprema za obavljanje određenih poslova
11. poslovi (radno mjesto) na kojima radnik radi
12. radno vrijeme ravnatelja u satima
13. radni staž do zaposlenja kod ovoga poslodavca
14. da li je ugovor sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme
15. da li je radnik invalid rada
16. zaposlenje kod drugog poslodavca
17. datum zasnivanja radnog odnosa
18. datum prestanka radnog odnosa
19. razlog prestanka radnog odnosa

## XI. ZAVRŠNE ODREDBE

### Članak 37.

(1) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana njegovog objavljivanja na način propisanim Pravilnikom Ministra nadležnog za rad.

(2) Pravilnik se mijenja, dopunjuje i stavlja izvan snage na način koji je propisan za njegovo donošenje.

(3) Suprotnosti koje odredbe ovog Pravilnika s prisilnom odredbom sada važećeg ili naknadno donesenog zakona, ili drugog propisa, ne utječe na valjanost ovog Pravilnika u cijelosti, već će se umjesto odredbe suprotne zakonu ili drugom propisu neposredno primijeniti odgovarajuća odredba zakona ili drugog propisa.

Otočac, \_\_\_\_\_