



**PRAVILNIK O RADU  
TRGOVAČKOG DRUŠTVA „KOMUNALAC NIN D.O.O.“**

Nin, lipanj 2023. godine

Na temelju članka 26. i 27. Zakona o radu (Narodne Novine broj 93/14, 127/17 i 98/19, 151/22), i članka 20. Izjave o osnivanju trgovačkog društva KOMUNALAC NIN d.o.o., Trg hrvatskih branitelja 1, 23232 NIN, OIB: 90049875685 Uprava Društva - Direktor Društva (u daljnjem tekstu: Poslodavac) KOMUNALAC NIN d.o.o. donosi:

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. TEMELJNE ODREDBE**

#### *Predmet Pravilnika*

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) se u društvu KOMUNALAC NIN d.o.o (u daljnjem tekstu: Društvo) uređuju uvjeti rada, prava i obveze radnika i Poslodavca, organizacija rada, plaće, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja u svezi s radom.

Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na svakog radnika odnosno fizičku osobu koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za poslodavca, bez obzira radi li na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koja rad obavlja u prostoru Poslodavca, ili kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca.

Odredbe ovog Pravilnika, osim odredbi koje se odnose na odredbe ovog Pravilnika o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini, primjenjuju se na fizičku osobu koja je prema propisu o trgovačkim društvima kao član uprave ili izvršni direktor ili fizičku osobu koja je u drugom svojstvu prema posebnom zakonu pojedinačno i samostalno ili zajedno i skupno ovlaštena voditi poslove poslodavca ukoliko drugačije nije propisano Ugovorom o radu koji je zaključen sa navedenom osobom

#### *Rodna jednakost*

#### **Članak 2.**

Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

#### *Temeljna prava i obveze iz radnog odnosa*

#### *Prava i obveze radnika*

#### **Članak 3.**

Svaki radnik je obavezan poslove i radne zadatke koji su utvrđeni Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta poslova i radnih zadataka, te drugih akata Poslodavca, obavljati osobno, savjesno i stručno sukladno utvrđenim obvezama radnog mjesta na koje je radnik raspoređen, te sukladno pisanim i/ili usmenim uputama ovlaštenih osoba Poslodavca.

Radnik je dužan usavršavati svoju radnu i stručnu sposobnost, svrsishodno i racionalno koristiti i razumno čuvati imovinu i sredstva rada koja su mu povjerena u obavljanju radnih dužnosti.

Radnik je dužan redovito i točno dolaziti na rad prema utvrđenom rasporedu radnog vremena, te raditi prekovremeno na temelju zakonitog naloga poslodavca.

Radnik ne smije napuštati radno mjesto i rad bez odobrenja nadležnog rukovoditelja, a u slučaju opravdanog izostanka s rada treba o tome odmah ili najkasnije u roku od tri dana o tome obavijestiti neposrednog rukovoditelja.



Radnik je dužan ponašati se na radu pristojno, korektno i susretljivo za vrijeme redovitog rada, pridržavati se propisanih mjera zaštite na radu i protupožarne zaštite, čuvati poslovnu tajnu, ne koristiti alkoholna pića i druga opojna sredstva za vrijeme rada, ne dolaziti na rad pod utjecajem alkohola ili opojnih sredstava.

Radnik je dužan podvrgavati se liječničkim pregledima u cilju utvrđivanja zdravstvene, psihičke i radne sposobnosti za rad na radnom mjestu za koje je to zakonom ili drugim propisom određeno.

#### **Članak 4.**

Svaki radnik je obavezan i odgovoran obavljati poslove dužnom pažnjom, te pri tome voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika, koje mogu ugroziti njegovi postupci ili propusti na radu.

Smatra se da radnik radi dužnom pažnjom kada poslove obavlja u skladu sa znanjima i vještinama koje je stekao tijekom osposobljavanja za rad na siguran način te kada radi po uputama Poslodavca, odnosno njegovog ovlaštenika, tako da:

- 1) prije početka rada pregleda mjesto rada te o uočenim nedostacima izvijesti Poslodavca ili njegovog ovlaštenika
- 2) pravilno koristi sredstva rada
- 3) pravilno koristi propisanu osobnu zaštitnu opremu, koju je nakon korištenja obavezan vratiti na za to određeno mjesto
- 4) pravilno koristi i samovoljno ne isključuje, ne vrši preinake i ne uklanja zaštite na sredstvima rada
- 5) odmah obavijesti Poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka zaštite na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu o svakoj situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje, o nepostojanju ili nedostatku uputa za takvu situaciju, kao i o bilo kojem uočenom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu
- 6) posao obavlja u skladu s pravilima zaštite na radu, pravilima struke te pisanim uputama Poslodavca
- 7) prije odlaska s mjesta rada ostavi sredstva rada koja je koristio u takvom stanju da ne ugrožavaju ostale radnike ili sredstva rada
- 8) surađuje s poslodavcem, njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, specijalistom medicine rada i povjerenikom radnika za zaštitu na radu.

#### *Prava i obveze Poslodavca*

#### **Članak 5.**

Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao, te mu za obavljene rad isplatiti plaću. Poslodavac, uz puno poštivanja 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.

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima.

#### **Članak 6.**

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju, te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uvjetima da karakteristike povezane sa nekim od temelja iz prethodnog stavka ovog članka predstavljaju stvarni i odlučujući uvjet obavljanja posla pod uvjetom da je svrha koja se time želi postići opravdana i uvjet odmjeran.

*Odnos s drugim pravima i propisima*

#### **Članak 7.**

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća/Sindikata i Poslodavaca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim Zakonom nije drugačije uređeno.

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

## **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA UGOVORA**

*Sklopanje ugovora o radu*

#### **Članak 8.**

Radni odnos između Poslodavca i radnika zasniva se sklopanjem Ugovora o radu. Ugovor o radu je sklopljen kada su se ugovorene strane suglasile o bitnim sastojcima Ugovora.

*Ugovor o radu na neodređeno vrijeme*

#### **Članak 9.**

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

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

Ako Ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koji je sklopljen ugovor smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

*Ugovor o radu na određeno vrijeme*

#### **Članak 10.**

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena, a sve sukladno propisanome u Zakona o radu.

Poslodavac će radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, odnosno prestankom postojanja razloga zbog kojeg je ugovor sklopljen.

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



### Članak 11.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Ako Ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

### Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu

### Članak 12.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati podatke o:

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Iznimno od stavka 1. točke 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.

Umjesto podataka iz stavka 1. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili ovaj pravilnik.

Prilikom sklapanja ugovora o radu radnik je dužan prijaviti Poslodavcu točnu adresu prebivališta odnosno boravišta mjesta na kojem stanuje ako je adresa različita od prijavljene.

## *Sklapanje ugovora o radu sa maloljetnikom*

### **Članak 13.**

Dijete je, u smislu Zakona o radu, osoba koja je mlađa od 15 godina.

Maloljetnik je, u smislu Zakona o radu, osoba koja je navršila 15 godina ili je starija od 15, a mlađa od 18 godina.

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

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest godina i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.

Od ovlaštenja iz prethodnog stavka ovoga članka, izuzeti su pravni poslovi za čije poduzimanje zakonskom zastupniku treba odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika iz stavka 4. ovoga članka, koji za sklapanje ugovora o radu nema ovlaštenje zakonskog zastupnika, odnosno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima za koje je posebnim pravilnikom propisano da mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj.

Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti a koje utvrđivanje se propisuje posebnim pravilnikom.

## *Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu*

### **Članak 14.**

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim uvjetima.

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

### **Članak 15.**

Prilikom sklapanja Ugovora o radu radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

## **III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA**

### *Obveza Poslodavca u zaštiti života, zdravlja i čudoređa radnika*

#### **Članak 16.**

Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna sa propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, u skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja. Poslodavac je dužan osposobiti radnika za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, te sprječava nastanak nesreća.



## Članak 17.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno Zakonom o radu ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u oblasti rada, radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke:

- za obračun poreza i dohotka i određivanje osobnih odbitaka,
- podatke o školovanju i određenim specijalističkim zanimanjima,
- zdravstvenom stanju,
- stupnju invalidnosti,
- ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim Poslodavcem,
- podatke vezane uz zaštitu majčinstva
- i drugo.

Promijenjeni podaci se moraju pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi.

Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

Poslodavac će, uz prethodnu suglasnost Radničkog vijeća/Sinidkata, imenovati osobu koja uživa povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljanje li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

Poslodavac, kao i osoba iz prethodnog stavka ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

## IV. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

*Zaštita trudnice, odnosno žene koja je rodila ili koja doji dijete*

### Članak 18.

Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova sukladno navedenome u prethodnome stavku može Poslodavcu predložiti i trudna radnica, radnica koja je rodila ili koja doji dijete.

U sporu između poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

Ako poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 1. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

## *Korištenje roditeljskih ili roditeljskih prava*

### **Članak 19.**

Rodiljna i roditeljska prava radnik tijekom radnog odnosa ostvaruje u skladu s posebnim propisom.

## *Zabrana otkaza*

### **Članak 20.**

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od petnaest dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovoga članka, prestaje smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra.

Ugovor o radu osobe iz stavka 1. ovoga članka, tijekom provedbe postupka likvidacije u skladu s posebnim propisom, može se otkazati zbog poslovno uvjetovanih razloga.

## *Pravo radnika da izvanrednim otkazom otkáže ugovor o radu*

### **Članak 21.**

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

## *Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove*

### **Članak 22.**

Nakon isteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.



Radnik iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana prije.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

## **V. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD**

### *Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad*

#### **Članak 23.**

Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.

Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

### *Zabrana otkazivanja u slučaju privremene nesposobnosti uzrokovane ozljedom na radu ili profesionalnom bolešću*

#### **Članak 24.**

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

### *Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove radnika koji je privremeno bio neposoban za rad*

#### **Članak 25.**

Radnik koji je privremeno bio neposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlašteni liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Ako poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim ovim Zakonom.

U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

#### *Pravo zaposlenja na drugim poslovima*

##### **Članak 26.**

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja poslova iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Ako je poslodavac poduzeo sve mjere iz stavka 2. ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 1. ovoga članka odgovarajući.

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz stavka 1. ovoga članka, na nadomještanje suglasnosti će se primijeniti odredba članka 151. Zakona o radu.

#### *Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti*

##### **Članak 27.**

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove iz članka 26. ovoga Pravilnika, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 26. ovoga Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

## **VI. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

### *Probni rad*

##### **Članak 28.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 118. stavka 1. ovog Pravilnika.

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu s time da ne može trajati duže od šest mjeseci osim iznimno kako je propisano Zakonom o radu.



Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu koji se radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

### **Članak 29.**

Za radnika koji je zasnovao radni odnos uz uvjet probnog rada, taj uvjet mora biti izrijekom utvrđen ugovorom o radu.

Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

Ako je probni rad za konkretno radno mjesto ugovoren, negativna ocjena se mora donijeti najkasnije osam dana prije isteka trajanja probnog rada, ali ne prije isteka 2/3 ugovorenog trajanja probnog rada, osim u slučaju očevidne subjektivne i objektivne nesposobnosti radnika ili povrede radne obveze, kada se negativna ocjena probnog rada može donijeti odmah, odnosno prije isteka 2/3 ugovorenog trajanja probnog rada.

### **Članak 30.**

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

Poslodavac će imenovati jednu osobu koje će tijekom probnog rada pratiti i ocijeniti radnikove stručne i radne sposobnosti.

Osoba ili Povjerenstvo koje prati probni rad radnika, uspjeh probnog rada ocjenjuje sa „Zadovoljio“ ili „Nije zadovoljio“ uvjetima radnog mjesta, odnosno kriterijima probnog rada na radnom mjestu.

Ocjena rezultata probnog rada radnika mora biti pisana i obrazložena, te se kao takva uručuje Poslodavcu i radniku čiji je rad praćen, najkasnije do zadnjeg dana probnog rada.

Na ocjenu osobe ili Povjerenstva o probnom radu radnika nije dopuštena žalba.

Ukoliko radnik na probnom radu nije zadovoljio zahtjevima radnog mjesta Poslodavac donosi pisanu odluku o otkazu ugovora o radu radnika u kojoj će obrazložiti nezadovoljavanje rada radnika na probnom radu.

### **Članak 31.**

Radnik i Poslodavac mogu otkazati radni odnos za vrijeme probnog rada.

Ako Poslodavac ne dostavi obavijest radniku do posljednjeg dana ugovorenog probnog rada, smatra se da je radnik zadovoljio kriterije probnog rada.

*Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad*

### **Članak 32.**

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

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

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

Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz stavka 1. ovoga članka omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

*Pojam pripravnika i vrijeme na koje se može s njim sklopiti ugovor o radu*

### **Članak 33.**

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

S pripravnikom se sklapa Ugovor o radu na određeno vrijeme ili neodređeno vrijeme, ovisno o potrebi Poslodavca.

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik se upoznaje s organizacijom i djelatnostima tvrtke, te osposobljava za samostalan rad.

Pripravnički staž traje najduže godinu dana ako zakonom nije drugačije određeno, a što ovisi o stupnju stručne spreme.

### **Članak 34.**

Program obučavanja i osposobljavanja pripravnika za samostalan rad, način praćenja ispita, dužnosti pripravnika u tijeku pripravničkog staža utvrđuje Poslodavac posebnom Odlukom.

Prilikom sklapanja Ugovora o radu pripravnika, Poslodavac imenuje Povjerenstvo od tri člana od kojih je jedan predsjednik Povjerenstva.

U Povjerenstvu za praćenje i ocjenu rada pripravnika moraju biti osobe koje svojim obrazovanjem, znanjem i iskustvom mogu objektivno provjeriti znanje i sposobnosti pripravnika, a najmanje jedna osobaje istog stupnja stručne spreme kao i pripravnik.

### **Članak 35.**

Pripravnik može pristupiti polaganju stručnog ispita pred Povjerenstvom iz prethodnog članka prema sadržaju koji je sastavni dio programa iz članka 34. stavak 1. ovog Pravilnika najranije trideset (30) dana prije isteka pripravničkog staža, a dužan ga je položiti do isteka pripravničkog staža.

Uspjeh pripravnika se ocjenjuje ocjenom „Osposobljen za samostalan rad,“ ili „Nije osposobljen za samostalan rad,“.

Ako pripravnik ne položi stručni ispit u prvom pokušaju, ima pravo polagati još jednom u roku kojine smije biti kraći od 15 dana od dana polaganja stručnog ispita u prvom pokušaju.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit ni u drugom pokušaju, ili u roku iz stavka 3. ovoga članka nepristupi polaganju stručnog ispita, a sklopio je ugovor o radu na neodređeno vrijeme, može se taj ugovor redovito otkazati.

Ako pripravnik zbog opravdanih razloga u roku ne položi stručni ispit, može ga se i dalje zadržati u istom svojstvu dok ne položi ispit, ali najduže mjesec dana.

*Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa*

### **Članak 36.**

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno Zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja, Poslodavac može osobu koja je završila školovanje za takvo zanimanje primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa.



Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa iz stavka 1. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

Stručno osposobljavanje za rad može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako Zakonom nije drugačije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad se primjenjuju odredbe ovog Pravilnika i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju Ugovora o radu, plaći i naknadi plaće, te prestanku Ugovora o radu.

Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

## **V. RADNO VRIJEME**

### *Pojam radnog vremena*

#### **Članak 37.**

Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem je radnik obavezan 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.

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

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

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

### *Raspored radnog vremena*

#### **Članak 38.**

Raspored radnog vremena utvrđuje se propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, ovim pravilnikom ili ugovorom o radu.

Ako raspored radnog vremena nije utvrđen na način iz prethodnog stavka, o rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac pisanom odlukom.

Kada je u slučaju nastanka prijekne potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

Pod prijekom potrebom se, u smislu Zakona o radu, podrazumijevaju one okolnosti koje poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom.

Radnik treba započeti rad u vrijeme koje mu je određeno kao početak rada i ne smije se prije toga vremena završiti.

Napuštanje radnog mjesta prije ili za vrijeme radnog vremena, osim stanke iz članka 49. ovog Pravilnika, je dopušteno samo uz dozvolu neposrednog rukovoditelja zbog osobnih potreba: liječnički pregled, poziv državnog ili drugog tijela, obiteljske potrebe i slično.

*Puno radno vrijeme*

### **Članak 39.**

Puno radno vrijeme iznosi četrdesetsati tjedno.

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

U puno radno vrijeme uračunava se i vrijeme koje je radnik po nalogu poslodavca proveo na teorijskom i praktičnom školovanju i ispitima, na liječničkim pregledima, na službenom putu i slično.

*Nepuno radno vrijeme*

### **Članak 40.**

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

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada radnika propisanog člankom 18.a Zakona o radu.

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

Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade u nepunom radnom vremenu (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne ili uskrсне blagdane i sl.) se utvrđuju i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu ako ovim pravilnikom, ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom nije drukčije utvrđeno.

### **Članak 41.**

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopiti će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu, odnosno u slučaju kada radnik podnese zahtjev za obavljanje rada u nepunom radnom vremenu, a priroda posla i ostali uvjeti omogućuju takvu vrstu rada.

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

### **Članak 42.**

Na radnike koji rade u nepunom radnom vremenu na odgovarajući način se primjenjuju odredbe Zakona o radu, Kolektivnog ugovora i ovog Pravilnika koji propisuju prava i obeze radnika koji rade na temelju ugovora o radu na puno radno vrijeme, a ostvaruje ih u opsegu koji ovisi o duljini radnog vremena, doprinosu u radu i rezultatima rada.

*Skraćeno radno vrijeme*

### **Članak 43.**

Na poslovima na kojima, uz primjenu zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.

Poslovi iz stavka 1. ovog članka, te trajanje radnog vremena na takvim poslovima se utvrđuju posebnim popisom.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme izjednačuje se sa punim radnim vremenom.



#### **Članak 44.**

U slučaju više sile, izvanrednog povećanog opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko 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 prijeko 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 sto osamdeset sati godišnje.

#### **Članak 45.**

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

#### *Nejednaki raspored radnog vremena*

#### **Članak 46.**

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana ni duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca iz stavaka 3. ovoga članka.

#### *Preraspodjela radnog vremena*

#### **Članak 47.**

Ako narav posla to zahtijeva, zastoj u poslu, odnosno povećanje opsega poslova u određenom vremenu, osiguranje većeg broja slobodnih dana i uštede energije za dane državnih blagdana, prirode određenih poslova i u drugim sličnim slučajevima, Poslodavac može puno i nepuno radno vrijeme preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog i nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog i nepunog radnog vremena.

Ako preraspodjela radnog vremena nije predviđena Kolektivnim ugovorom, odnosno Sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća i Poslodavca, Poslodavac je dužan utvrditi Plan preraspodjele radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključujući i preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti Inspektoru rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme se ne smatra prekovremenim radom.

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

Preraspodijeljeno radno vrijeme može tijekom razdoblja trajati i duže od četrdeset osam sati, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog i nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri (4) mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od 6 (šest) mjeseci.

#### *Noćni rad*

### **Članak 48.**

Noćni rad je rad koji radnik obavlja u vremenu između dvadeset dva (22) sata uvečer i šest (6) sati ujutro idućega dana, ako za određeni slučaj, Zakonom o radu ili nekim drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno.

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 noćnog 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**

#### *Stanka*

### **Članak 49.**

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ili puno radno vrijeme ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od najmanje trideset minuta koja se ubraja u radno vrijeme, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno (npr. Zakon o radnom vremenu, obveznim odmorima mobilnih radnika i uređajima za bilježenje u cestovnom prometu).

Vrijeme odmora (stanke) se ubraja u radno vrijeme.

Vrijeme korištenja odmora (stanke) u tijeku radnog vremena utvrđuje Poslodavac posebnom Odlukom nakon prethodnog savjetovanja sa Radničkim vijećem/Sindikatom.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća/Sindikata i Poslodavca ili ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenje ovoga odmora.



## *Dnevni odmor*

### **Članak 50.**

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od dvadeset četiri sata radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje dvanaest sati neprekidno.

## *Tjedni odmor*

### **Članak 51.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri (24) sata, kojem se pribraja i dnevni odmor iz prethodnog članka.

Odmor iz stavka 1. ovog članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 50. ovoga Pravilnika.

## *Godišnji odmor*

### **Članak 52.**

Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

## *Trajanje godišnjeg odmora*

### **Članak 53.**

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor koji ne može trajati manje od četiri tjedna, odnosno dvadeset (20) radnih dana, niti duže od trideset (30) radnih dana.

Maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana, odnosno dvadeset pet (25) radnih dana.

## *Utvrđivanje godišnjeg odmora*

### **Članak 54.**

Radnik stječe pravo na godišnji odmor iz prethodnog članka ovog Pravilnika nakon šest (6) mjeseci neprekidnog rada kod Poslodavca.

Ne smatra se prekidom rada ako se zaposlenik zaposlio u roku od osam (8) dana od dana prestanka prethodnog radnog odnosa.

U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koju je utvrdio ovlaštenu liječnik, te dani plaćenog dopusta.

Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunava se i taj dan.

U slučaju kada je rad organiziran u manje od šest (6) radnih dana u tjednu, u godišnji odmor se računaju samo radni dani. U protivnom pod radnim danom u smislu godišnjeg odmora se podrazumijeva i subota.

*Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora*

#### **Članak 55.**

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor sukladno članku 53. ovog Pravilnika ima pravo na jednu dvanaestinu (1/12) godišnjeg odmora za svakih navršenih mjesec dana rada.

*Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora*

#### **Članak 56.**

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće kao da je radio.

*Naknada za neiskorišteni godišnji odmor*

#### **Članak 57.**

U slučaju prestanka Ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku, koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada iz prethodnog stavka (ovisno o broju dana) iznosi najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

*Korištenje godišnje godmora u dijelovima*

#### **Članak 58.**

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, osim ako se radnik i Poslodavac drukčije ne dogovore, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

#### **Članak 59.**

Radnik ne može započeti korištenje godišnjeg odmora bez odobrenja Poslodavca.

*Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu*

#### **Članak 60.**

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz stavka 1. prethodnog članka, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Godišnji odmor, odnosno 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 iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, 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 njegovu korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Radnik koji je vršio dužnosti prava državljana u obrani može godišnji odmor u cijelosti koristiti u sljedećoj kalendarskoj godini.

#### *Raspored korištenja godišnjeg odmora*

##### **Članak 61.**

Raspored korištenja godišnjih odmora mora biti donesen najkasnije do kraja lipnja tekuće godine. Poslodavac se mora o rasporedu korištenja godišnjih odmora savjetovati sa radničkim vijećem/sindiklanim povjerenikom, no mišljenje, primjedbe i prijedlozi nisu obvezujući za Poslodavca.

Ukoliko se u roku od osam dana od dana dostavljenog rasporeda iz stavka 2. ovog članka radničko vijeće/sindiklani povjerenik ne očituje smatra se da je suglasan sa namjeravanom Odlukom Poslodavca.

Radnika se mora najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

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

Odluka o korištenju godišnjeg odmora dostavlja se radniku na radno mjesto, a odsutnim radnicima na adresu stanovanja preporučeno ili putem dostavljača.

Poslodavac će, ovisno o procesu rada, odmah izvijestiti radnika o mogućnosti ostvarenja prava korištenja godišnjeg odmora iz prethodnog stavka.

#### *Pravo na dodatne dana godišnjeg odmora*

##### **Članak 62.**

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po osnovi:

- radnog staža i
- složenosti posla

Dužina radnog staža utvrđena je prema stažu koji će radnik ostvariti do 31.12. tekuće godine.

Radni staž ostvaren u inozemstvu ili kod drugog poslodavca priznaje se samo ako o tome postoji potvrda nadležnog tijela.

##### **Članak 63.**

Godišnji odmor od dvadeset (20) radnih dana uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

#### 1. S OBZIROM NA SLOŽENOST POSLA:

- direktor: 4 dana
- voditelj tehničkog sektora: 3 dana
- poslovođa: 3 dana
- ostali djelatnici: 2 dana

#### 2. S OBZIROM NA DUŽINU RADNOG STAŽA:

- od 5-15 godina staža: 2 dana
- od 15-25 godina staža: 3 dana
- od 25-35 godina staža: 4 dana
- od 35 i više godina staža: 5 dana

#### **Članak 64.**

Prema socijalnom stanju radnika, radniku pripada određen broj dana godišnjeg odmora i to :

- samohranom roditelju (roditelj izvanbračnog djeteta kojemu otac nije utvrđen, izvanbračnog roditelja kojemu je otac utvrđen, a majka ostvaruje pravo na dječji doplatak, roditelj djeteta razvedenih roditelja, a roditelj kojemu je dijete povjereno na čuvanje i odgoj ostvaruje pravo na dječji doplatak, roditelj kojemu je drugi supružnik umro ili proglašen nestalim) 1 radni dan
- roditelju djeteta sa smetnjama u psihološkom razvoju ili utvrđenim invaliditetom 2 radna dana
- invalidu rada, invalidu Domovinskog rata i radniku sa smanjenom radnom sposobnošću 1 radni dan.

Broj dana s osnova socijalnih uvjeta utvrđuje se prema stanju u trenu utvrđivanja Rasporeda godišnjeg odmora.

#### **Članak 65.**

Radnici koji po kriterijima za dodatni broj dana godišnjeg odmora ostvare veći broj dana godišnjeg odmora od trideset dana mogu koristiti najviše trideset dana godišnjeg odmora.

*Plaćeni dopust*

#### **Članak 66.**

Radnik ima pravo na plaćeni dopust tijekom jedne kalendarske godine do ukupno najviše 10 radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka: 5 radnih dana
- rođenje djeteta: 5 radnih dana
- smrti supružnika, djeteta, roditelja, posvojenika- posvojitelja, skrbnika, staratelja i unuka: 5 radnih dana
- slučaj smrti brata, sestre, djeda, bake, te roditelja supružnika: 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja: 1 radni dan
- selidbe u drugo mjesto stanovanja: 2 radna dana
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja: 2 radna dana
- nastupanje u kulturnim i športskim priredbama: 1 radni dan
- sudjelovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr: 2 radna
- elementarne nepogode: 5 radnih dana

Za svaki smrtni slučaj člana uže obitelji koji tijekom godine nastupi, radnik ima pravo na plaćeni dopust neovisno o broju dana koje je već uporabio prema odredbama ovog članka.

Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.



### **Članak 67.**

Radnik tvrtke – dobrovoljni darivatelj krvi ima pravo na jedan plaćeni slobodan dan s naslova dobrovoljnog darivanja krvi, a vrijeme korištenja slobodnog dana po toj osnovi utvrđuje Poslodavac sukladno radnim obvezama.

Pravo iz stavka ovoga članka radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

### **Članak 68.**

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, te obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada pod uvjetima, u trajanju i uz naknadu određenu kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili pravilnikom o radu.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust kada je od strane Poslodavca upućen na obrazovanje, pripremanje ispita, usavršavanje, seminar ili specijalizaciju.

Radniku koji se nalazi na stručnom obrazovanju ili usavršavanju na koje ga nije uputio Poslodavac, može se odobriti plaćeni dopust radi pripremanja i polaganja ispita, do trideset radnih dana u tijeku kalendarske godine.

### *Neplaćeni dopust*

### **Članak 69.**

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust u sljedećim slučajevima:

- njega člana uže obitelji,
- njega invalida Domovinskog rata,
- gradnja ili popravak kuće ili stana,
- liječenje na vlastiti trošak,
- te u drugim opravdanim slučajevima.

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

Pod pružanjem osobne skrbi, u smislu Zakona o radu, smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Pod istim kućanstvom, u smislu Zakona o radu, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.

## **IX. PLAĆA**

### *Određivanje plaće*

### **Članak 70.**

Plaća, u smislu Zakona o radu, je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću iz stavka 1. ovoga članka, koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim ili ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Za izvršeni rad kod ovog Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se može sastojati od:

- osnovne odnosno ugovorene plaće radnog mjesta,
- dodataka na osnovnu plaću (otežani uvjeti rada, prekovremeni rad, noćni rad, rad nedjeljom, rad blagdanom i slično)

- ostalih primitaka.  
*Osnovna plaća radnog mjesta*

### **Članak 71.**

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi, utvrđuje se na način:

- da se iznos osnovice plaće pomnoži sa pripadajućim koeficijentom grupe složenosti iz tarifnog razreda radnog mjesta na kojeg je radnik raspoređen temeljem sklopljenog ugovora o radu,
- te da se tako dobiveni iznos poveća se za svaku godinu radnog staža za 0,5%.

Sastavni dio ovog Pravilnika čini Pravilnik o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta poslova i radnih zadataka, te Tarifni prilog o plaćama kojima se utvrđuje popis radnih mjesta sistematiziranih po službama društva redoslijedom od najsloženijih do najjednostavnijih radnih mjesta, iskazanih koeficijentom sa dvije decimale.

*Dodaci na osnovnu plaću*

*Dodaci na plaću zbog otežanih uvjeta rada*

### **Članak 72.**

Zbog otežanih uvjeta rada u društvu, radnik ima pravo na povećanje plaće za obavljene sate rada i to :

- za pratnju pokojnika za 50%
- za ekshumaciju pokojnika za 50 %

*Dodaci za rad nedjeljom, blagadnom i neradnim danima i za prekovremeni rad*

### **Članak 73.**

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi u dane blagdana ili neradne dane propisane Zakonom u noćnom radu, nedjeljom, prekovremeno ili u drugoj smjeni kada se radi o izmijenjenom rasporedu rada, ima pravo na slijedeće povećanje plaće za obavljene sate rada :

- za rad nedjeljom za 50%,
- za rad blagdanom i neradnim danom propisanih Zakonom za 50%,
- za noćni rad za 70%
- za prekovremeni rad za 50%.

Umjesto uvećenja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5 ( jedan sat prekovremenog=1,5 sati redovan rada).

Direktor može isplatiti povećanu plaću djelatnicima za rezultate rada koji premašuju uobičajne. Povećanje može iznositi do 20%.

*Naknada plaće*

### **Članak 74.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove osnovne plaće propisane člankom 71. ovog Pravilnika iz prethodnog mjeseca za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga, i to zbog:



- bolovanja zbog povrede na radu,
- mobilizacije u oružane snage RH,
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika,
- zbog obrazovanja, prekvalifikacije ili stručnog osposobljavanja u skladu s potrebama Poslodavca,
- obrazovanja za sindikalne aktivnosti i
- sportskih aktivnosti u organizaciji Poslodavca.

### **Članak 75.**

Radnik koji odbije raditi zbog neprovedenih propisanih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu ima pravo na naknadu plaće za vrijeme dok se ne provedu propisane mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, ako za to vrijeme ne obavlja druge odgovarajuće poslove.

Ukoliko radnik ne obavlja druge odgovarajuće poslove sukladno propisanome u prethodnom stavku ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini one plaće koju bi ostvario da je radio sve dok se ne provedu mjere zaštite na radu.

Iznimno od od propisanog u ovom članku, ako je do prekida rada došlo u slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini od 70 % prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca.

*Privremena nesposobnost za rad*

### **Članak 76.**

Pod privremenom nesposobnošću za rad smatra se odsutnost s rada zbog bolesti ili ozljede, odnosno drugih okolnosti radi kojih je radnik spriječen izvršavati svoju obvezu rada u skladu s ugovorom radu.

Za dane kada ne radi zbog privremene nesposobnosti za rad, za prva četrdeset dva (42) dana radniku pripada naknada plaće u visini od 80% od njegove plaće iz članka 71. ovog Pravilnika ostvarene u prethodnom mjesecu.

*Isplata i isprave o plaći, naknadi plaće i primitaka uz plaću*

### **Članak 77.**

Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu obračunavaju se i isplaćuju radniku na njegov transakcijski račun.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, iznos ostalih primitaka i primitaka radnika na temelju radnog odnosa može se isplatiti radniku u gotovu novcu, u skladu s propisima o porezima i doprinosima.

Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se u rokovima određenim ugovorom o radu, a najkasnije petnaestog dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

Poslodavac je dužan, najkasnije 15 dana od dana isplate plaće i naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišteni godišnji odmor, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

*Drugi novčani i nenovčani primici radnika*  
*Naknada troškova prijevoza*

**Članak 78.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla međumjesnim javnim prijevozom u visini dnevne cijene autobusne karte, ukoliko je mjesto stanovanja udaljeno do 100 km od mjesta rada.

Ako radnik mora sa stanice međumjesnog javnog prijevoza koristiti i mjesni prijevoz, stvarni izdaci utvrđuju se u visini troškova mjesnog i međumjesnog prijevoza.

Ako nije organiziran mjesni javni prijevoz koji omogućuje radniku dolazak na posao i odlazak s posla radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza u visini od 33,18 eura mjesečno odnosno navedeni iznos se umanjuje proporcionalno broju radnih dana u mjesecu i vremenu provedenom na radu.

*Dnevnice za službeno putovanje*

**Članak 79.**

Kada je radnik upućen na službeno putovanje, pripada mu naknada (dnevnicu, troškovi hotela, troškovi prijevoza). Dnevnice se isplaćuju u visini neoporezivog iznosa predviđenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

Troškovi će se nadoknaditi samo ako radnik posjeduje račun ili drugu valjanu dokumentaciju o trošku.

Na službeno putovanje može biti upućena i osoba koja nije radnik Poslodavca, ukoliko obavlja poslove za potrebe Poslodavca.

**Članak 80.**

Pravo na puni iznos dnevnice radnik ostvaruje ako je službeno putovanje trajalo duže od dvanaest sati, a pola dnevnice za službeno putovanje u trajanju od osam do dvanaest sati.

**Članak 81.**

Prijevozni troškovi na službenom putovanju se nadoknađuju na slijedeći način:

- kod korištenja autobusa ili vlaka – nadoknađuju se troškovi u visini cijene prijevozne karte
- kod korištenja aviona, spavaćih kola ili broda – uz odobrenje Poslodavca se nadoknađuju stvari troškovi
- kod korištenja privatnog automobila – uz pisano odobrenje Poslodavca nadoknađuju se prijevozni troškovi u visini najvišeg neoporezivog iznosa po prijeđenom kilometru i odobrenoj relaciji putovanja.

Troškovi noćenja se nadoknađuju u visini računa noćenja u hotelu od do maksimalno četiri zvjezdice.



## *Dnevnica za rad na terenu*

### **Članak 82.**

Radnik koji radi na terenu ima pravo na dnevnicu za rad na terenu.

Rad na terenu se smatra rad na gradilištima ili drugim lokacijama na kojima borave radnici, a na koje zbog udaljenosti od mjesta sjedišta društva, radnici nisu u mogućnosti svakodnevno putovati na rad i sa rada.

Puni iznos dnevnice za rad na terenu dnevno je iznos najvišeg neoporezivog iznosa.

Uz dnevnicu za rad na terenu radnik ostvaruje i pravo na naknadu troškova prijevoza od kuće i natrag, dva puta mjesečno.

Visina dnevnice za rad na terenu ovisi o tome je li radniku osiguran smještaj i prehrana.

Puni iznos terenskog dodatka umanjuje se radniku za 30% ako mu je osigurano besplatno noćenje, a za 20% ako mu je osigurana besplatna prehrana, odnosno za 50 % ako su mu osigurani i besplatno noćenje i besplatna prehrana.

### **Članak 83.**

Dnevnica za službeno putovanje i dnevnicu za rad na terenu se međusobno isključuju.

## *Naknada za odvojeni život*

### **Članak 84.**

Ako zbog potrebe posla radnik živi odvojeno od obitelji, a svakodnevno putovanje nije moguće, niti racionalno, pripada mu pravo na naknadu za odvojeni život.

Visina naknade za odvojeni život definira se u visini najvišeg neoporezivog iznosa.

Naknada za odvojeni život i dnevnicu za rad na terenu međusobno se isključuju.

## *Naknada za korištenje privatnog automobila*

### **Članak 85.**

Za korištenje privatnog automobila radnik mora imati pisano odobrenje Poslodavca.

Prijevozni troškovi nadoknađuju se u visini najvišeg neoporezivog iznosa po prijednom kilometru i relaciji putovanja.

## *Pravo na otpremninu radi odlaska u mirovinu*

### **Članak 86.**

Kada radnik odlazi u mirovinu, pripada mu pravo na otpremninu u visini šest (6) prosječnih plaća u RH.

## *Pravo na pomoć*

### **Članak 87.**

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u visini najvišeg neoporezivog iznosa u sljedećim slučajevima:

- smrt radnika,

- smrt supružnika, djeteta ili roditelja,
- nastanak tjelesnog oštećenja uslijed povrede na radu ili profesionalne bolesti od 70 % i više sve utvrđeno po nadležnom tijelu,
- bolovanje u neprekidnom trajanju dužem od devedeset (90) dana
- rođenje djeteta radnika tvrtke.

Obitelj umrlog radnika pored pomoći iz prethodnog stavka, ima pravo na pomoć u vidu isplate troškova pogrebnih usluga i pogrebne opreme.

*Jubilarna nagrada, Božićnica, Uskrsnica, pokloni, nagrade*

### **Članak 88.**

Jubilarnu nagradu za vjernost društvu, tijekom godine u kojoj je radnik stekao pravo na isplatu, poslodavac može isplatiti radniku za neprekidan rad i to za navršenih:

- 5 godina.....u visini 1,00 prosječne bruto plaće isplaćene u RH u zadnja tri mjeseca
- 10 godina.....u visini 1,25 prosječne bruto plaće isplaćene u RH u zadnja tri mjeseca
- 15 godina.....u visini 1,50 prosječne bruto plaće isplaćene u RH u zadnja tri mjeseca
- 20 godina.....u visini 1,75 prosječne bruto plaće isplaćene u RH u zadnja tri mjeseca
- 25 godina.....u visini 2,00 prosječne bruto plaće isplaćene u RH u zadnja tri mjeseca
- 30 godina.....u visini 2,50 prosječne bruto plaće isplaćene u RH u zadnja tri mjeseca
- 35 godina.....u visini 3,00 prosječne bruto plaće isplaćene u RH u zadnja tri mjeseca
- 40 godina.....u visini 4,00 prosječne bruto plaće isplaćene u RH u zadnja tri mjeseca

Radniku će se isplatiti jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka tijekom godine u kojoj je stekao pravo na isplatu.

Poslodavac može radnicima isplatiti prigodnu nagradu (božićnica, uskrsnica, regres) u visini najvišeg neoporezivog iznosa. Prigodnu nagradu za Božić i Uskrs Poslodavac može isplatiti prije blagdana, a prigodnu nagradu za regres neposredno prije korištenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može radnicima isplatiti dar u naravi u visini maksimalno neoporeivih iznosa sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

Poslodavac može jednom godišnje osigurati sredstva za poklon djeci radnika u visini neoporezivog iznosa, a pravo iz ovog stavka ostvaruju samo djeca do navršenih petnaest godina života u tekućoj godini.

Poslodavac može radnicima isplaćivati novčanu nagradu za radne rezultate visini maksimalno neoporeivih iznosa

Poslodavac može radnicima isplaćivati novčanu naknadu za podmirivanje troškova prehrane visini maksimalno neoporeivih iznosa

*Kolektivno osiguranje*

### **Članak 89.**

Radnicima pripada pravo na kombinirano kolektivno osiguranje koje uključuje slijedeće rizike:

- smrt uslijed nezgode,
- smrt uslijed bolesti,
- trajni invaliditet.

Iznose na koji će osobe iz prethodnog stavka ovog članka biti osigurane odrediti će Poslodavac uz prethodno mišljenje Sindikata.



### **Članak 90.**

Poslodavac se obvezuje za sve radnike uplatiti obvezno zdravstveno osiguranje zbog ozljede na radu i profesionalne bolesti u skladu sa propisima.

Troškovi osiguranja iz stavka 1. ovog članka terete Poslodavca.

Osiguravatelj za obvezno zdravstveno osiguranje zbog ozljede na radu i profesionalne bolesti mora djelovati u skladu i na temelju Zakona o zdravstvenom osiguranju Republike Hrvatske.

## **X. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA**

### **Članak 91.**

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

*Izum ostvaren na radu ili u svezi s radom*

### **Članak 92.**

Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.

Podatke o izumu iz prethodnog stavka radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Poslodavca.

Izum iz ovog članka pripada Poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Za nagradu iz prethodnog stavka ovog članka Poslodavac se prethodno mora savjetovati sa Radničkim vijećem/Sindikatom.

*Izum koji je u vezi s djelatnošću Poslodavca*

### **Članak 93.**

O svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom, ako je izum u vezi sa djelatnošću Poslodavca, radnik je dužan pismeno obavijestiti Poslodavca, te mu pisano ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.

Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 1. ovog članka.

Na ustupanje prava na izum iz prethodnog stavka na odgovarajući način se primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.

*Tehničko unapređenje*

### **Članak 94.**

Ako Poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu utvrđenu kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili posebnim ugovorom.

Za nagradu iz prethodnog stavka ovog članka Poslodavac se prethodno mora savjetovati sa Radničkim vijećem/Sindikatom.

## **XI. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVACEM**

### **Članak 95.**

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili za tuđi račun, za vrijeme trajanja ugovora o radu sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

Ako radnik postupi protivno zabrani iz prethodnog stavka, Poslodavac može od radnika, u roku od tri mjeseca od dana saznanja za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla:

- tražiti naknadu pretrpljene štete,
- tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun,
- tražiti da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili
- tražiti da na njege prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

Radnik nema pravo u prostorijama Poslodavca obavljati poslove u svoje ime i za svoj račun trećim osobama koristeći se sredstvima Poslodavca.

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

## **XII. NAKNADA ŠTETE**

*Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu*

### **Članak 96.**

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

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

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

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

*Unaprijed određeni iznos naknade štete*

### **Članak 97.**

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako navedenih nema onda procjenom vrijednosti oštećene stvari.

Procjena vrijednosti štete ili oštećene stvari može se obavljati i putem vještačenja.

*Regresna odgovornost radnika*

### **Članak 98.**

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



## *Smanjenje ili oslobođenje radnika od dužnosti naknade štete*

### **Članak 99.**

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je šteta počinjena nepažnjom (krajnja nepažnja i obična nepažnja), ako je zaposlenik u teškoj materijalnoj situaciji, a naknada štete bi ga osobito teško pogodila, kao i kada je riječ o manjoj šteti.

Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju od odgovornosti donosi Poslodavac.

## *Naknada štete u paušalnom iznosu*

### **Članak 100.**

Budući bi utvrđivanje visine štete u nekim slučajevima uzrokovalo nerazmjerne troškove, Poslodavac može od radnika zahtijevati naknadu štete u visini do 20% mjesečne plaće u neto iznosu kada je šteta prouzrokovana sljedećim štetnim radnjama:

- zakašnjenjem dolaska na posao
- izlaskom s posla u vrijeme rada,
- napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
- neopravdanim izostankom s rada,
- prestankom rada prije isteka otkaznog roka,
- manjim oštećenjem ili umanjenjem imovine društva,
- neizvršavanjem radnog naloga pretpostavljenog
- djelovanje ili propuštanje djelovanja kojim je učinjena materijalna šteta Društvu.

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

Prema svojoj ocjeni, Poslodavac može osloboditi radnika obveze naknade štete iz ovog članka.

### **Članak 101.**

Paušalnu naknadu štete utvrđuje Poslodavac posebnom Odlukom prema svojoj procjeni i poziva radnika da štetu dobrovoljno podmiri.

Radnik je dužan odgovoriti Poslodavcu u roku od tri (3) radna dana po primitku zahtjeva za naknadnom štete iz prethodnog stavka.

### **Članak 102.**

Poslodavac mora saslušati radnika, omogućiti izjašnjenje glede postavljene sumnje je li učinio povredu radne dužnosti, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Pojam »nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini« znači da je radnik učinio povredu osobe Poslodavca ili člana njegovog obiteljskog domaćinstva ili drugih osoba u nazočnosti trećih, povrede koje se mogu dokazati ili koje nije potrebno dokazivati.

Protupravno ponašanje radnika i njegovu izjavu u odnosu na optužbu, u smislu odredbi prethodnog stavka, Poslodavac registrira u pisanoj formi, kao dokaz da je saslušao radnika na okolnost presumpcije njegovog protupravnog ponašanja.

Ako radnik odbije dati izjavu o njegovom navodnom protupravnom ponašanju, tu činjenicu Poslodavac evidentira na istom dokumentu, kao svoju zabilješku, uz naznaku vremena kada je pokušao ishoditi od zaposlenika njegovu izjavu. Ako su tom činu bile prisutne druge osobe, Poslodavac navodi njihove osobne podatke, kao i njihov status u odnosu na Poslodavca i radnika.

### **Članak 103.**

Broj i iznos propisanih naknada štete iz članka 99. ovog Pravilnika za radnika nije ograničen. Naknada štete se naplaćuje ustegom plaće radnika, temeljem pisane Odluke Uprave društva i suglasnosti radnika.

Pored prava na naknadu štete Poslodavac može radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka povrede tih obveza.

Sredstva od naplate paušalne štete od strane radnika, Poslodavac će koristiti za poboljšanje materijalne osnove rada. Poslodavac za tu svrhu ustrojjava posebnu izvanknjigovodstvenu evidenciju.

Visina paušalne naknade štete ovisi o vrsti povrede radne dužnosti, prema opisu više povreda, a koje su obuhvaćene jedinstvenom odštetom, kao i posljedica jedne protupravne radnje.

*Odgovornost Poslodavca za štetu uzrokovanu radniku*

### **Članak 104.**

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

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

*Zastara potraživanja naknade štete*

### **Članak 105.**

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

Apsolutna zastara za navedeno potraživanje je pet godina od dana kada je šteta nastala.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za to kazneno djelo je predviđen dulji rok zastare od rokova iz stavka 1. i 2. ovog članka, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kada istekne vrijeme za zastaru kaznenog progona.

### **Članak 106.**

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

## **XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

*Način prestanka ugovora o radu*

### **Članak 107.**

Ugovor o radu prestaje:

- 1.) smrću radnika,
- 2.) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- 3.) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- 4.) sporazumom radnika i Poslodavca
- 5.) danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku



- mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti
- 6.) otkazom,
  - 7.) odlukom nadležnog suda.

#### *Sporazum o prestanku ugovora o radu*

#### **Članak 108.**

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.  
Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pisanom obliku i sadrži osobito podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu, te datum prestanka ugovora o radu.

#### *Otkaz ugovora o radu*

#### **Članak 109.**

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik, na način propisan zakonom.

#### *Redoviti otkaz Poslodavca*

#### **Članak 110.**

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

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

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

Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom otkazao radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.

Ako u roku iz prethodnog stavka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan sklapanje ugovora o radu ponuditi radniku kojemu je ugovor otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.

#### *Redoviti otkaz radnika*

#### **Članak 111.**

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

#### *Izvanredni otkaz ugovora o radu*

#### **Članak 112.**

Poslodavac i radnik imaju mogućnost otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovornog otkaznog roka

(izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

#### *Postupak prije otkazivanja*

### **Članak 113.**

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu mogućnost otkaza za slučaj nastavka povrede tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

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

#### *Oblik, obrazloženje i dostava otkaza*

### **Članak 114.**

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

#### *Otkazni rok*

### **Članak 115.**

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

### **Članak 116.**

Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće
2. korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama
3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti
4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.



Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

*Najmanje trajanje otkaznog roka*

#### **Članak 117.**

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok je najmanje:

1) dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine

2) mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu

3) mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvije godine

4) dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno pet godina

5) dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno deset godina

6) tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

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

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

Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, poslodavac je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznoga roka.

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

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

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

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

*Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora*

#### **Članak 118.**

Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz se primjenjuju i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

O 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. ovog članka, rok iz članka 125. st. 1. ovog Pravilnika 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.

*Otpremnina*

#### **Članak 119.**

Otpremnina je, u smislu ovoga Zakona, novčani iznos koji kao sredstvo osiguravanja prihoda i ublažavanja štetnih posljedica otkaza ugovora o radu poslodavac isplaćuje radniku kojem ugovor o radu otkazuje nakon dvije godine neprekidnoga rada.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, otpremninu ne ostvaruje radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem te radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža.

Radnik ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa kod ovog poslodavca a njezina visina se, za svaku navršenu godinu rada kod ovoga poslodavca, može odrediti do najviše visine neoporezivog iznosa propisanog zakonom.

Maksimalni iznos otpremnine propisane ovim člankom ne može biti veći od 26.545 eura neto, a otpremnina će se radniku isplatiti najkasnije u roku od 30 (trideset) dana od dana prestanka radnog odnosa ugovora o radu.

Radnik kojemu se isplaćuje otpremnina iz ovog članka nema pravo na isplatu otpremnine iz članka 86. ovog Pravilnika.

Plaće koje se isplaćuju na osnovi menadžerskog ugovora, ne mogu biti osnova za određivanje otpremnine.

#### **Članak 120.**

Poslodavac može donijeti odluku o sklapanju sporazumnog prekida radnog odnosa uz isplatu otpremnine s radnikom kojemu je na dan prestanka ugovora o radu do stjecanja prava na starosnu ili prijevremenu starosnu mirovinu prema odredbama Zakona o mirovinskom osiguranju ostalo do maksimalno 60 (šezdeset) mjeseci.

Radniku iz prethodnog stavka ovog članka, može se isplatiti otpremnina u iznosu do najviše prosječne neto plaće radnika ostvarene u posljednja tri mjeseca koja su prethodila mjesecu utvrđenom za prestanak ugovora o radu za svaki mjesec koji radniku nedostaje do starosne odnosno prijevremene starosne mirovine na dan prestanka ugovora o radu.

Maksimalni iznos otpremnine propisane ovim člankom ne može biti veći od 26.545 eura neto, a otpremnina će se radniku isplatiti najkasnije u roku od 30 (trideset) dana od dana prestanka radnog odnosa utvrđenog Sporazumom o prestanku ugovora o radu.

Radnik kojemu se isplaćuje otpremnina iz ovog članka nema pravo na isplatu otpremnine iz članka 86. ovog Pravilnika.

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

*Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa*

#### **Članak 121.**

Zastupanje u ostvarivanju prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom osim Poslodavca ima osoba ili organ za to ovlašten u osnivačkom aktu društva.



### Članak 122.

Dostavljanje odluka, obavijesti i drugih pismenih akata (u daljnjem tekstu: pismeni akt) u svezi sa ostvarivanjem prava i obveza radnika obavlja se na mjestu rada radnika, uz potpis radnika u knjigu dostavljene pošte ili uz potpis radnika na presliku pismenog akata koji se dostavlja, što potvrđuje da je radnik primio pismeni akt. Uz potpis se stavlja i datum dostave.

Ako radnik odbije primiti pismeni akt, osoba koja dostavlja pismeni akt pokušati će naći svjedoka i pokušat će ponovno dostavu u prisutnosti svjedoka.

Ako radnik i tada odbije primiti pismeni akt, pismeni akt će se ostaviti na mjestu rada radnika, a na preslici će se zabilježiti datum vrijeme i mjesto odbijanja primitka pismenog akta, uz potpis dostavljača i ukoliko postoji svjedok dostave, njegov potpis.

Ako radnik primi pismeni akt, ali odbije potvrditi potpisom da ju je primio, ili ju nakon što ju je pročitao vrati, dostavljač će staviti zabilješku na preslici o datumu i mjestu dostave i o činjenici da je radnik odbio potpisom potvrditi prijem, te će neposredni rukovoditelj ili dostavljač potpisati tu zabilješku.

U slučaju iz stavka 2. i 3. ovog članka, dostavljač će istoga dana pismeni akt staviti na oglasnu ploču, uz naznaku datuma stavljanja na oglasnu ploču. Nakon proteka tri dana, smatrati će se da je dostava valjano obavljena.

Ako se pismeni akt radniku ne može dostaviti na njegovu mjestu rada, zbog njegove neprisutnosti na radu, dostava će se obaviti na njegovu posljednju kućnu adresu koju je prijavio Poslodavcu, i to:

- preporučenom pošiljkom s povratnicom ili
- posredovanjem javnog bilježnika ili
- posredovanjem dostavljača Poslodavca.

Dostava je uredno obavljena ako je primitak pismenog akta svojim potpisom potvrdio radnik ili odrasli član njegova kućanstva.

U slučaju odbijanja prijema pisanog akta ili nepoznate adrese, odnosno nemogućnosti dostave zbog toga što radnik nije istinito dostavio adresu stanovanja, pismeni akt će se odmah objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca, a dostava će se smatrati urednom nakon proteka roka od pet kalendarskih dana od dana objave na oglasnoj ploči, s time da će se na samom pismenom aktu zabilježiti zašto nije uručena radniku, kojega je dana pokušana dostava i datum oglašavanja na oglasnoj ploči.

Protokom roka od pet (5) kalendarskih dana od dana isticanja na oglasnoj ploči iz prethodnog stavka ovog članka smatra se da je dostavljanje izvršeno.

### Članak 123.

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

### Članak 124.

Obavješćavanja radnika koja se tiču redovnog poslovanja društva se obavljaju putem oglasne ploče u sjedištu Poslodavca ili putem telefona radnika čije je mjesto rada izvan sjedišta Poslodavca.

Radnik se ne može pozivati da objavu na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca nije pročitao.

### **Članak 125.**

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

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

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

Ako je Zakonom, drugim propisom ovim Pravilnikom ili Kolektivnim ugovorom predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od petnaest dana za podnošenje zahtjeva sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 126. ovog Pravilnika.

Rokovi iz stavka 1. ovog članka se ne odnose na potraživanja naknade štete i druga potraživanja iz radnog odnosa.

### **Članak 126.**

Zahtjev za zaštitu prava ne zadržava izvršenje odluke do njezine konačnosti.

### *Zaštita dostojanstva radnika*

### **Članak 127.**

Poslodavac je obvezan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja poslova i radnih zadataka tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju i/ ili spolnom uznemiravanju od strane Poslodavca, nadređenih suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.

Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Postupak zaštite dostojanstva radnika je hitan.

Poslodavac je dužan, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, posebnom Odlukom imenovati jednu osobu odnosno ukoliko zapošljava više od 75 radnika dvije osobe različitog spola, koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika, te je o istome dužan u roku od osam dana od dana imenovanja obavijestiti radnike.

### **Članak 128.**

Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja diskriminaciju sukladno Zakonu o radu, Zakonu o ravnopravnosti spolova, Zakonu o suzbijanju diskriminacije, te ostalim posebnim zakonima.

Ukoliko je neko pitanje šire uređeno nekim od zakona navedenih u stavku 1. ovog članka u konkretnoj situaciji se primjenjuje onaj zakon koji daje višu razinu pravne zaštite diskriminiranoj osobi.

### **Članak 129.**



Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

### **Članak 130.**

Poslodavac ili osobe iz članka 127. stavak 4. ovog Pravilnika će odmah ili najkasnije u roku od osam dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da je ono postojalo ili postoji.

Ovlaštena osoba u svezi sa pritužbom može saslušati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu zabilješku.

Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

U zapisnik će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve prisutne upozorila da su podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te na posljedice odavanja te tajne.

Službena zabilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanja drugih dokaza. Službenu zabilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

#### *Odluka Ovlaštene osobe*

### **Članak 131.**

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku o prihvaćanju, odnosno odbijanju pritužbe koju će bez odgađanja dostaviti podnositelju i osobi protiv koje je pritužba podignuta.

Ukoliko je ovlaštena osoba utvrdila postojanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja podnositelja pritužbe, u svojoj odluci o prihvaćanju pritužbe će navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan, a posebno o kojem se neželjenom ponašanju radi i kojim je temeljem uznemiravanje uzrokovano. Ovlaštena osoba će predložiti nadležnom tijelu Poslodavca da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na povredu obveze iz radnog odnosa, izvanredni otkaz ugovora o radu), te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprečavanja nastavka uznemiravanja.

Ukoliko je ovlaštena osoba utvrdila kako ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, u svojoj odluci će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

#### *Poduzimanje mjera od strane Poslodavca*

### **Članak 132.**

Nadležno tijelo Poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe iz stavka 2. prethodnog članka poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprečavanja nastanka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći

odgovarajuću mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnoša.

*Nepoduzimanje mjera od strane Poslodavca*

### **Članak 133.**

Ako Poslodavac u roku iz članka 128. ovog Pravilnika ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja i/ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan i/ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Za vrijeme prekida rada iz ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

### **Članak 134.**

Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

### **Članak 135.**

Ukoliko je radnik prekinuo rad sukladno člancima 134. i 135. ovog Pravilnika, a pravomoćnom sudskom odlukom bude utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac ima pravo zahtijevati povrat isplaćene naknade.

## **XV. SINDIKAT**

*Uvjeti za rad sindikata*

### **Članak 136.**

Radnici imaju pravo, bez ikakve razlike, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikat te se u njega učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo statutom ili pravilima tog sindikata.

*Sindikalni povjerenik i predstavnik*

### **Članak 137.**

Sindikat mora pisano obavijestiti Poslodavca o imenovanju sindikalnog povjerenika, odnosno sindikalnog predstavnika.

Sindikalni povjerenik je radnik koji je u radnom odnosu kod Poslodavca.

Sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni predstavnik ima pravo kod Poslodavca štititi i promicati prava i interese članova sindikata.

Poslodavac je dužan sindikalnom povjereniku, odnosno sindikalnom predstavniku omogućiti pravodobno i djelotvorno ostvarenje prava iz prethodnog stavka, te pristup podacima važnim za ostvarenje tog prava.

Sindikalni povjerenik, odnosno sindikalni predstavnik mora pravo iz stavka 3. ovog članka ostvarivati na način koji ne šteti poslovanju Poslodavca.



Poslodavac će primiti i saslušati predstavnika sindikata, odnosno sindikalnog povjerenika kada on to zatraži ili po dogovoru.

Stavove i prijedloge sindikata Poslodavac će razmotriti i o njima se izjasniti.

#### *Zaštita sindikalnih povjerenika*

#### **Članak 138.**

Sindikalom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata (osim po zakonu predviđenih uvjeta) nije moguće:

- otkazati ugovor o radu, ili
- na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike.

Ako se sindikat u roku od osam dana ne izjasni o davanju ili uskrati suglasnosti, smatra se da je suglasan s odlukom poslodavca.

Ako sindikat uskrati suglasnost na otkaz, uskrata mora biti pisano obrazložena, a poslodavac može u roku od petnaest dana od dana dostave očitovanja sindikata zatražiti da suglasnost nadomjesti arbitražna odluka.

#### *Sindikalna članarina*

#### **Članak 139.**

Na zahtjev i u skladu s uputama sindikata, a uz prethodnu pisanu suglasnost radnika koji je član sindikata, poslodavac je dužan obračunavati i iz plaće radnika ustezati sindikalnu članarinu te je redovito uplaćivati na račun sindikata.

### **XIV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Članak 140.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka roka od 8 (osam) dana od dana objave na Oglasnoj ploči Poslodavca.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti stari Pravilnik o radu koji je stupio na snagu 12 mjesec 2020. godine.

#### **Članak 141.**

Sastavni dio ovog Pravilnika jesu:

1. Odluka o popisu radnih mjesta i vrijednosti boda te
2. Sistematizacija radnih mjesta.

Pravilnik sa priložima je objavljen na Oglasnoj ploči Poslodavca 23. lipnja 2023. godine te stupa na snagu dana 01. srpnja 2023. godine.

Nin, 23.06.2023. godine

**POSLODAVAC:**  
Direktor:  
Ivica Stulic dipl.ing.strojarstva