

Na temelju članka 26. i 27. u vezi s člankom 233. Zakona o radu („Narodne novine“, broj 93/14, 127/17; u daljnjem tekstu: ZR), direktor društva Murtela d.o.o., OIB: 74557241266 sa sjedištem u Murteru, Butina 2 (u daljnjem tekstu: Poslodavac), dana 19. travnja 2019. godine donosi slijedeći

PRAVILNIK O RADU
(dalje u tekstu: „Pravilnik“)

SADRŽAJ

I. TEMELJNE ODREDBE 5

Predmet Pravilnika	5
Primjena Pravilnika	5
II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU.....	6
Zasnivanje radnog odnosa.....	6
Ugovor o radu na određeno vrijeme.....	6
Forma ugovora o radu	7
Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu	8
Podaci radnika prije sklapanja ugovora o radu i provjera sposobnosti	8
III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA.....	9
Obveze u zaštiti života, zdravlja i čudoređa radnika.....	9
Zaštita privatnosti radnika.....	9
IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD.....	11
Ugovaranje i trajanje probnog rada.....	11
V. RADNO VRIJEME.....	12
Pojam radnog vremena.....	12
Puno i nepuno radno vrijeme	12
Skraćeno radno vrijeme.....	12
Prekovremeni rad	13
Raspored i preraspodjela radnog vremena	13
Noćni rad.....	14
Zabrana noćnog rada	14
Rad u smjenama	15
Obveze Poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima	15
VI. ODMORI I DOPUSTI	15
Stanka i dnevni odmor.....	15
Tjedni odmor.....	16
Godišnji odmor.....	16
Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor	17
Rok stjecanja prava na godišnji odmor	17
Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.....	17
Naknada plaće za godišnji odmor i za neiskorišteni godišnji odmor.....	17
Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima	18
Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu	18
Raspored korištenja godišnjeg odmora	18
Kolektivno korištenje godišnjeg odmora	19
Plaćeni dopust	19
Neplaćeni dopust.....	19
VII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA	19
Zaštita trudnice odnosno žene koja doji dijete	19

Najava i korištenje prava.....	20
Zabrana otkaza Poslodavca i pravo na otkaz radnika	20
Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove	21
VIII. ZAŠTITA PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNIH ZA RAD.....	21
Zaštita osoba s ozljedom na radu ili profesionalnom bolesti	21
Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava	21
Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad	21
Pravo zaposlenja na drugim poslovima i stručno usavršavanje	22
Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti	22
IX. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI PRIMICI RADNIKA.....	22
Plaća za izvršeni rad radnika	22
Osnovica plaće i određivanje koeficijenta za obračun plaće.....	23
Stimulativni dio plaće.....	23
Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini.....	24
Naknada plaće	24
Naknada troškova prijevoza na posao	24
Dnevnica i naknade za službeni put u Republici Hrvatskoj.....	24
Dnevnica i naknade za službeni put u inozemstvu.....	25
Naknada za korištenje privatnog automobila	25
Otpremnine za odlazak u mirovinu	25
Solidarne pomoći.....	26
Jubilarne nagrade.....	26
X. PRESTANAK UGOVORA O RADU	26
Načini prestanka ugovora o radu.....	26
Sporazum o prestanku ugovora o radu	26
Dužnost Poslodavca nakon prestanka radnog odnosa.....	26
Otkaz ugovora o radu	27
Redoviti otkaz Poslodavca	27
Postupak prije otkazivanja	27
Izvanredni otkaz ugovora o radu	28
Oblik, obrazloženje i dostava otkaza.....	28
Otkazni rok.....	28
Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora.....	29
Otpremnina.....	29
XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA.....	30
XII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM	30
Zakonska zabrana natjecanja.....	30
Ugovorna zabrana natjecanja	30
XIII. ORGANIZACIJA RADA I PRAVILA O REDU	31
Temeljna načela.....	31
Zaštita poslovne tajne.....	32

Zaštita imovine Poslodavca i obveza pažljivog postupanja	32
Zabrana pušenja i uživanja alkohola	32
Pridržavanje mjera zaštite na radu i zaštite od požara	32
Obavještanje radnika	32
XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	33
Dostava odluka o pravima radnika	33
Zaštita prava iz radnog odnosa	33
XV. NAKNADA ŠTETE	33
Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu	33
Određivanje iznosa štete	34
XVI. RAD SINDIKATA KOD POSLODAVCA	34
XVII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE	34
Zaštita od uznemiravanja i od diskriminacije	34
Osoba ovlaštena za rješavanje pritužbi radi zaštite dostojanstva radnika	35
Postupak radi zaštite dostojanstva	35
Obveza Poslodavca nakon utvrđivanja uznemiravanja	36
Pravo radnika na prekid rada	37
XVIII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU	37
Skupovi radnika	37
XIX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	37

I. TEMELJNE ODREDBE

Predmet Pravilnika

Članak 1.

- (1) Ovim Pravilnikom kod Poslodavca se uređuju prava i obveze radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca, posebice:
 - sklapanje ugovora o radu,
 - zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika,
 - probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad,
 - radno vrijeme,
 - odmori i dopusti,
 - zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja,
 - zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad,
 - plaće,
 - materijalna prava radnika,
 - zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem,
 - naknada štete,
 - prestanak ugovora o radu,
 - ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
 - mjere kontrole.
- (2) Odredbe Pravilnika odnose se na Upravu Poslodavca, rukovodeće osobe i ostale radnike, koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćanim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca ili na drugom mjestu koje odredi Poslodavac.
- (3) Na Upravu Poslodavca i radnike koji su ovlašteni voditi poslove Poslodavca ne primjenjuju se odredbe Pravilnika niti odredbe Zakona o radu o ugovoru o radu na određeno vrijeme, prestanku ugovora o radu, otkaznom roku i otpremnini.

Primjena Pravilnika

Članak 2.

- (1) U radnom odnosu Poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi Pravilnika.
- (2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.
- (3) Ako pojedine odredbe ugovora o radu sklopljenog između radnika i Poslodavca upućuju na primjenu pojedinih odredaba Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.
- (4) Odredbe Pravilnika o najdužem trajanju tjednog radnog vremena, noćnom radu, te dnevnom i tjednom odmoru, ne primjenjuju se na radnike za koje, zbog posebnosti njihovih poslova, radno vrijeme nije moguće mjeriti ili unaprijed odrediti ili ga radnici određuju samostalno, ako su s Poslodavcem ugovorili samostalnost u njihovu određivanju.

Temeljna prava i obveze iz radnog odnosa

Članak 3.

- (1) Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje i drugih prava utvrđenih Pravilnikom, a radnik je obavezan prema uputama

Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno, savjesno, marljivo i stručno obavljati preuzeti posao.

- (2) Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika.
- (3) 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.
- (4) Prije stupanja radnika na rad Poslodavac je dužan radniku omogućiti da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada, zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.
- (5) Radnici su obvezni usavršavati svoja znanja i radne vještine, sudjelovati u svim oblicima edukacije koju organizira Poslodavac vezano na usavršavanje u obavljanju poslova njihovog radnog mjesta, obvezni su štiti poslovne interese Poslodavca, posebno, ne i isključivo, čuvanjem poslovne tajne i podataka koje su saznali u obavljanju svoga rada, te se pridržavati svih strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

II. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Članak 4.

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
- (2) Prava i obveze iz ugovora o radu počinju se ispunjavati stvarnim otpočinjanjem rada.
- (3) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako Pravilnikom nije drukčije određeno.
- (4) 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.
- (5) Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 5.

- (1) Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.
- (2) Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 6. stavka 2. Pravilnika mora navesti.
- (3) Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom.
- (4) Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.
- (5) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se svakim sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (6) Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od 3 (tri) godine iz stavka 3. ovoga članka.

- (7) Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga članka odnosno Zakona o radu ili ako radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (8) Poslodavac je dužan 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, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.
- (9) Ako kod Poslodavca nema radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati uvjete uređene drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.
- (10) Ako drugim propisom koji obvezuju Poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz stavka 9. ovoga članka, Poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

Forma ugovora o radu

Članak 6.

- (1) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.
- (2) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.
- (3) Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- (4) Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od 8 (osam) dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema propisima o obveznom zdravstvenom i mirovinskom osiguranju.
- (5) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz stavka 1. ovoga članka, mora sadržavati sve bitne uglavke, a najmanje o:
 - a. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
 - b. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
 - c. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
 - d. danu početka rada,
 - e. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,
 - f. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
 - g. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno Poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
 - h. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
 - i. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

- (6) Umjesto uglavaka iz stavka 1. podstavka (f.), (g.), (h.), te (i.) ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno pisanoj potvrdi iz stavka 2. ovog članka, uputiti na odgovarajući zakon, Pravilnik odnosno drugi propis ili interni akt Poslodavca koji uređuje ta pitanja.

Ugovor o radu za sezonske poslove

Članak 7.

- (1) Poslodavac za obavljanje stalnih sezonskih poslova može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove.
- (2) U slučaju sklapanja ugovora iz stavka 1. ovoga članka, obveznik prijave na produženo mirovinsko osiguranje, obveznik doprinosa te obveznik obračunavanja i plaćanja doprinosa je Poslodavac.
- (3) Osim uglavaka iz članka 6. ovog Pravilnika, ugovor o radu na određeno vrijeme za obavljanje sezonskih poslova mora sadržavati i dodatne uglavke o
- a. uvjetima i vremenu za koje će Poslodavac uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje,
 - b. roku u kojem je Poslodavac dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova u narednoj sezoni,
 - c. roku u kojem se radnik dužan izjasniti o ponudi iz podstavka (b.) ovoga stavka, a koji ne može biti kraći od osam dana.
- (4) Ako radnik neopravdano odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu, Poslodavac ima pravo od radnika tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose.

Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu

Članak 8.

- (1) Ako su zakonom, drugim propisom ili Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji udovoljava tim uvjetima.
- (2) Poslodavac određuje posebne uvjete za obavljanje poslova određenog radnog mjesta (stručna sprema, radni staž, posebna znanja ili vještine potrebne za uspješno izvršavanje posla, posebna zdravstvena sposobnost, položen stručni ispit, poznavanje stranog jezika, posjedovanje vozačke dozvole i sl.) sistematizacijom radnih mjesta Poslodavca koja čini sastavni dio ovog Pravilnika (dalje u tekstu: „Sistematizacija“).

Podaci radnika prije sklapanja ugovora o radu i provjera sposobnosti

Članak 9.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.
- (2) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.
- (3) Prije zasnivanja radnog odnosa sa određenim radnikom direktor Poslodavca može odrediti prethodnu provjeru radnih i stručnih sposobnosti.
- (4) Provjeru Poslodavac može povjeriti stručnoj komisiji, a provjera će se sastojati od provjere stručnog znanja i potrebnih vještina za obavljanje poslova određenog radnog mjesta, kao što su npr. provjera stručnog teoretskog znanja, provjera brzine i točnosti u obavljanju pojedinih radnih operacija i slično. Članovi komisije moraju imati višu stručnu spremu od radnika čije sposobnosti provjeravaju.

- (5) Provjeru znanja stranog jezika Poslodavac može izvršiti upućivanjem osoba na testiranje u školu stranih jezika.
- (6) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Obveze u zaštiti života, zdravlja i ćudoređa radnika

Članak 10.

- (1) 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.
- (2) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja.
- (3) Poslodavac je dužan radnika osposobiti za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća na način propisan posebnim propisima, posebice, kada radnika primi na posao, kada ga premješta na drugi posao, pri uvođenju nove radne opreme ili promjene postojeće ili uvođenja nove tehnologije.
- (4) Svaki radnik dužan je raditi s pozornošću i na način kojim se ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika i trećih osoba, te sigurnost opreme i uređaja, odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.
- (5) Radnik je dužan na radnom mjestu:
 - a. poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,
 - b. u provedbi mjera zaštite i sigurnosti dužan je pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu,
 - c. odmah obavijestiti neposrednog rukovoditelja ili Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost, te provoditi druge propisane ili mjere koje odredi Poslodavac,
 - d. upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove, nedostatke na opremi, uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima kao i na neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti, uništiti opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
 - e. ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
 - f. podvrgnuti se testiranju na utjecaje alkohola i drugih sredstava ovisnosti,
 - g. pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen.
- (6) Radnik ima pravo uvida u sve akte Poslodavca glede zaštite na radu.
- (7) U slučaju da neposredni rukovoditelj radnika ne osigura ili radniku učini dostupnim zaštitna sredstva ili uvjete za siguran rad, radnik je dužan odbiti obavljanje poslova i o istome izvijestiti direktora Poslodavca.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 11.

- (1) Poslodavac vodi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni, koja evidencija sadržava podatke o radnicima i radnom vremenu.

- (2) Poslodavac smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama osobne podatke radnika samo u slučajevima određenim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.
- (3) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati samo Poslodavac ili osoba koju za to Poslodavac posebno opunomoći.
- (4) Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada, a osobito slijedeće podatke:
 1. ime i prezime,
 2. osobni identifikacijski broj (OIB),
 3. spol,
 4. dan, mjesec, godinu i mjesto rođenja,
 5. državljanstvo,
 - a. dozvoli za boravak i rad ili potvrdi prijave rad (posjedovanje i trajanje), ako je radnik stranac i ako je posjedovanje iste obvezno,
 6. prebivalište ili uobičajeno boravište,
 - a. završenom obrazovanju i drugim oblicima stručnog osposobljavanja i usavršavanja za rad (stečena školska ili stručna sprema te određena razina visokog obrazovanja sukladno propisima o visokom obrazovanju),
 7. dan sklapanja ugovora o radu, odnosno dan izdavanja pisane potvrde o sklopljenom ugovoru o radu,
 8. dan početka rada,
 9. naziv posla, odnosno narav i vrsta rada koje radnik obavlja,
 10. naznaku je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme te očekivano trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme,
 11. vrijeme trajanja probnog rada, ako je ugovoreno,
 12. naznaku radi li se o poslovima na kojima se staž osiguranja računa s povećanim trajanjem i kako se to povećanje računa,
 13. naznaku radi li se o poslovima na kojima radnik može raditi samo nakon prethodnog i redovitog utvrđivanja radne sposobnosti za njihovo obavljanje,
 14. mjesto rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,
 15. tjedno radno vrijeme (puno ili nepuno), odnosno propisano skraćeno radno vrijeme u satima,
 16. ukupni mirovinski staž do početka rada kod Poslodavca,
 17. vrijeme mirovanja radnog odnosa te vrijeme roditeljnog, odnosno roditeljskog dopusta ili korištenja drugih prava sukladno posebnom propisu,
 18. dan prestanka radnog odnosa,
 19. razlog prestanka radnog odnosa,
 20. vrijeme za koje će Poslodavac uplaćivati doprinos za produženo mirovinsko osiguranje za radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove,
 21. trajanje pripravničkog staža, ako je ugovoreno te vrijeme i rezultat polaganja stručnog ispita, ako je isti predviđen i obavljen,
 22. trajanje rada u inozemstvu, država i mjesto rada, u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo,
 23. naznaka da li se radi o ugovoru na nepuno radno vrijeme, te broj radnih sati koje će radnik raditi temeljem takvog ugovora, kao i suglasnost poslodavca kod kojeg radnik radi u punom radnom vremenu ili poslodavaca kod kojih radnik u nepunom radnom vremenu radi četrdeset sati tjedno.

- (5) Poslodavac je podatke iz ovog članka ovlašten koristiti i/ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza radnika odnosno članova njihovih obitelji iz radnog odnosa odnosno u vezi s radnim odnosom.
- (6) Ako se promijene podaci koje Poslodavac prikuplja, radnik mora pravovremeno, a najkasnije u roku od 8 (osam) dana od promjene, obavijestiti ovlaštenu osobu Poslodavca o ispravnom podatku.
- (7) Radnici koji ne dostave utvrđene podatke, snose štetne posljedice tog propusta.
- (8) Poslodavac imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.
- (9) Poslodavac, osoba iz stavka 7. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.
- (10) Poslodavac vodi evidenciju o radnom vremenu, koja sadrži naredne podatke
 - (1) ime i prezime radnika,
 - (2) datum u mjesecu,
 - (3) vrijeme i sate zastoja ili prekida rada do kojega je došlo krivnjom Poslodavca ili uslijed drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran,
 - (4) ukupno dnevno radno vrijeme,
 - (5) vrijeme terenskog rada,
 - (6) vrijeme pripravnosti,
 - (7) vrijeme nenazočnosti na poslu, posebice:
 - a) vrijeme korištenja odmora (dnevnog, tjednog i godišnjeg),
 - b) neradni dani i blagdani utvrđeni posebnim propisom,
 - c) vrijeme spriječenosti za rad zbog privremene nesposobnosti za rad,
 - d) vrijeme roditeljskih dopusta, mirovanja radnog odnosa ili korištenja drugih prava u skladu s posebnim propisom,
 - e) vrijeme plaćenih dopusta,
 - f) vrijeme neplaćenih dopusta,
 - g) vrijeme nenazočnosti u tijeku dnevnog rasporeda radnog vremena po zahtjevu radnika,
 - h) vrijeme nenazočnosti u tijeku dnevnog rasporeda radnog vremena u kojima radnik svojom krivnjom ne obavlja ugovorene poslove,
 - i) vrijeme provedeno u štrajku,
 - j) vrijeme isključenja s rada (lockout).

IV. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 12.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Trajanje probnog rada ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- (3) Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.
- (4) Na otkaz iz stavka 3. ovoga članka ne primjenjuju se zakonske odredbe o otkazu ugovora o radu, osim odredbi o formi, sadržaju i dostavi otkaza, početku otkaznog roka i sudskom raskidu ugovora o radu.
- (5) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je 7 (sedam) dana.

V. RADNO VRIJEME

Pojam radnog vremena

Članak 13.

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

Puno i nepuno radno vrijeme

Članak 14.

- (1) Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili nepuno radno vrijeme.
- (2) Puno radno vrijeme iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.
- (3) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
- (4) Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim Poslodavcem, odnosno drugim Poslodavcima.
- (5) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s Poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
- (6) Ako ugovorom o radu nije drugačije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom plaća i druga materijalna prava određuju se razmjerno ugovorenom radnom vremenu.
- (7) Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 15.

- (1) Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.
- (2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se Sistematizacijom.
- (3) Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme se izjednačuje s punim radnim vremenom.
- (4) Radnici kojima je radno vrijeme skraćeno prema odredbi stavka 1. ovog članka Pravilnika, ne mogu se na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca niti smiju na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog stavkom 2. ovog članka Pravilnika.
- (5) Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. u skraćenom radnom vremenu, obavezan je obavljati u preostalom vremenu do punog radnog vremena druge poslove na kojima ne postoje štetni utjecaji iz stavka 1. ovog članka, ako je to utvrđeno ugovorom o radu ili Sistematizacijom.

Prekovremeni rad

Članak 16.

- (1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja 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), pri čemu ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 (pedeset) sati tjedno.
- (2) 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 7 (sedam) dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- (3) Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 (stoosamdeset) sati godišnje.
- (4) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.
- (5) Trudnica, roditelj s djetetom do 3 (tri) godine života, samohrani roditelj s djetetom do 6 (šest) godina života, te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Raspored i preraspodjela radnog vremena

Članak 17.

- (1) Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.
- (2) Ako je radno vrijeme radnika raspoređeno u nejednakom trajanju, ono tijekom jednog razdoblja može trajati duže, a tijekom drugog razdoblja kraće od punog, odnosno nepunog radnog vremena.
- (3) Početak i završetak radnog vremena, dnevni i tjedni raspored radnog vremena određuje Poslodavac pisanom odlukom, ako isti nije određen propisom ili ugovorom o radu.
- (4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine, te tijekom tako utvrđenog rasporeda, radno vrijeme mora odgovarati radnikovom ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
- (5) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 (pedeset) sati, uključujući prekovremeni rad.
- (6) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca, ne smije raditi duže od prosječno četrdeset osam sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- (7) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene spriječenosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca iz stavka 6. ovog članka.
- (8) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet radnih dana.
- (9) Na poslovima koji zbog njihove naravi zahtijevaju posebni raspored radnog vremena, radno vrijeme se raspoređuje na šest radnih dana.
- (10) Poslodavac Sistematizacijom određuje radna mjesta koja zahtijevaju posebni raspored radnog vremena.
- (11) Radnici su dužni s radom započeti u vrijeme koje je odredio Poslodavac i ne smiju napuštati rad prije isteka radnog vremena. Kraće napuštanje rada (do max 2 sata) dopušteno je uz izričitu dozvolu neposrednog rukovoditelja.
- (12) Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.
- (13) Ako narav posla to zahtijeva, radno vrijeme se može 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 ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

- (14) Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.
- (15) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
- (16) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 (četrdeset osam) sati tjedno.
- (17) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 (četiri) mjeseca.
- (18) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
- (19) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata.
- (20) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena, samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Noćni rad

Članak 18.

- (1) Noćni rad je rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između 22 (dvadeset dva) sata uvečer i 6 (šest) sati ujutro idućeg dana.
- (2) Za maloljetnike se noćnim radom smatra rad između 20 (dvadeset) sati uvečer i 6 (šest) sati ujutro idućeg dana.
- (3) Noćni radnik je radnik koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje 3 (tri) sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.
- (4) Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.
- (5) Ako je temeljem procjene opasnosti izrađene u skladu s posebnim propisima o zaštiti na radu, noćni radnik na radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, Poslodavac je takvom radniku dužan utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.
- (6) Poslodavac Sistematizacijom određuje radna mjesta za koja vrijede iznimke od primjene odredaba ovog članka.

Zabrana noćnog rada

Članak 19.

- (1) Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, a ne mogu ga obaviti punoljetni radnici, u kojem slučaju maloljetnik ne smije raditi u razdoblju od ponoći do četiri sata ujutro, niti smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.
- (2) U slučaju noćnog rada iz stavka 1. ovog članka Pravilnika, Poslodavac je dužan osigurati da se isti obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

Rad u smjenama

Članak 20.

- (1) Rad u smjenama je organizacija rada kod Poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.
- (2) Smjenski radnik je radnik koji tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.
- (3) Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.
- (4) Poslodavac Sistematizacijom određuje radna mjesta za poslove koji se obavljaju u smjenama.

Obveze Poslodavca prema noćnim i smjenskim radnicima

Članak 21.

- (1) Poslodavac je pri organizaciji noćnog rada ili rada u smjeni dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja noću ili u smjeni.
- (2) Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati sigurnost i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.
- (3) Radniku koji obavlja rad kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, Poslodavac je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu.
- (4) Troškove zdravstvenog pregleda iz stavka 3. ovoga članka snosi Poslodavac.
- (5) Ako se zdravstvenim pregledom iz stavka 3. ovoga članka utvrdi da noćni radnik zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, Poslodavac mu je dužan rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada.
- (6) Ako Poslodavac radniku iz stavka 5. ovoga članka ne može osigurati obavljanje poslova izvan noćnoga rada, dužan mu je ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnoga rada za koje je sposoban, a koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

VI. ODMORI I DOPUSTI

Stanka i dnevni odmor

Članak 22.

- (1) Radnik koji radi najmanje 6 (šest) sati dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 (trideset) minuta.
- (2) Maloljetni radnik koji radi najmanje 4.5 (četiri i pol) sata dnevno ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 (trideset) minuta neprekidno.
- (3) Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje šest, odnosno četiri i pol sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.
- (4) Vrijeme odmora iz stavka 1., 2. i 3. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.
- (5) Vrijeme korištenja stanke određuje direktor Poslodavca, pisanom odlukom.

- (6) Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, ugovorom o radu uredit će se vrijeme i način korištenje ovoga odmora.
- (7) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 (dvadeset četiri) sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.
- (8) Iznimno od odredbe stavka 7. ovoga članka Poslodavac je dužan punoljetnom radniku koji radi na sezonskim poslovima, a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje osam sati neprekidno.
- (9) Radniku iz stavka 8. ovoga članka mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga je u kraćem trajanju.
- (10) Poslodavac Sistematizacijom određuje radna mjesta za koja vrijede iznimke od primjene odredaba ovog članka o dnevnom odmoru.

Tjedni odmor

Članak 23.

- (1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 (dvadeset četiri) sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz čl.22. Pravilnika.
- (2) Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 (četdeset osam) sati.
- (3) Radnik ima pravo koristiti tjedni odmor nedjeljom, odnosno u dan koji nedjelji prethodi odnosno iza nje slijedi, ako mu se zbog organizacije rada ne može omogućiti korištenje tjednog odmora nedjeljom.
- (4) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. 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.
- (5) 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 22. Pravilnika.

Godišnji odmor

Članak 24.

- (1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od 20 radnih dana.
- (2) Maloljetni radnik 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 5 (pet) tjedana.
- (3) Godišnji odmor radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.
- (4) U trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se: blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta.
- (5) Iznimno od odredbe stavka 4. 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.
- (6) Trajanje godišnjeg odmora iz ovog članka povećava se:
(I) složenost poslova-doprinos radnika u radu:

- VSS

4 radnih dana,

- VŠS I VKV 3 radna dana,
- SSS I KV 2 radna dana
- PK,NSS I NKV 1 radna dana,

(II) Mjerila prema ukupnom radnom stažu:

- Od 5 do 10 godina 2 radna dana,
- Od 10 do 15 godina 3 radna dana,
- Od 15 do 20 godina 5 radnih dana
- Od 20 do 25 godina 6 radnih dana
- Od 25 do 30 godina 7 radnih dana
- preko 30 godina 8 radnih dana.

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 25.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Rok stjecanja prava na godišnji odmor

Članak 26.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od 8 (osam) dana, stječe pravo na puni godišnji odmor određen na način propisan odredbama ovoga Pravilnika, nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada kod Poslodavca.

Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 27.

- (1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan čl.26. st.1. Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz čl. 24 Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- (2) Iznimno od članka 24. Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za kalendarsku godinu u kojoj mu radni odnos prestaje ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.
- (3) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. i 2. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.
- (4) Poslodavac nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora, kada je radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa, omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao.
- (5) Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

Naknada plaće za godišnji odmor i za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 28.

- (1) Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da radi, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna 3 (tri) mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

- (2) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor na koji je stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- (3) Naknada iz stavka 2. ovog članka određuje se u visini naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora i isplaćuje se zajedno s plaćom za posljednji mjesec rada kod Poslodavca.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 29.

- (1) Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u 2 (dva) dijela, osim ako se s Poslodavcem drukčije ne dogovori.
- (2) Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje 2 (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 2 (dva) tjedna.
- (3) Radnici su dužni o prijedloge za korištenja godišnjeg odmora podnijeti Poslodavcu najkasnije do 31. travnja godine za koju ostvaruju pravo na godišnji odmor.
- (4) Poslodavac će uvažiti prijedlog radnika iz stavka 3. ovog članka, ukoliko to nije protivno organizaciji rada i ne remeti normalno funkcioniranje radnog procesa.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 30.

- (1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz čl. 29. st.2. Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće kalendarske godine.
- (2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz čl. 29. st.2. Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- (3) Dio neiskorištenog godišnjeg odmora iz članka 29. st.2. Pravilnika, radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu, ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
- (4) 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.
- (5) Iznimno od stavka 4. 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 njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 31.

- (1) Raspored godišnjeg odmora radnika utvrđuje Poslodavac, polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor raspoložive radnicima, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
- (2) Poslodavac će radnika najmanje 15 (petnaest) dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o njegovom rasporedu i trajanju.

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

Kolektivno korištenje godišnjeg odmora

Članak 32.

Direktor Poslodavca može pisanom odlukom odrediti kolektivno korištenje godišnjeg odmora radnika.

Plaćeni dopust

Članak 33.

- (1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), za važne osobne potrebe i to za:
- | | |
|---|---------------|
| - sklapanje braka | 4 radna dana, |
| - rođenje djeteta | 2 radna dana, |
| - teška bolest člana uže obitelji izvan mjesta prebivališta | 4 radna dana |
| - smrt bračnog druga, djeteta ili roditelja | 4 radna dana, |
| - smrt roditelja bračnog druga, braće i sestara, djedova i baka | 3 radna dana, |
| - selidbe u drugo mjesto | 1 radni dan. |
- (2) Radnik ima pravo na plaćeni dopust do najviše 7 (sedam) radnih dana godišnje.
- (3) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovoga članka smatraju se: supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati, te osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.
- (4) Razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu, glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.
- (5) Radnik ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan godišnje po osnovi darivanja krvi, koji koristi na dan darivanja krvi.

Neplaćeni dopust

Članak 34.

- (1) Radniku se može u opravdanim slučajevima, na njegov pisani zahtjev, odobriti neplaćeni dopust u trajanju do najviše 30 (trideset) dana, ukoliko to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca, o čemu Poslodavac odlučuje pisanom odlukom.
- (2) Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze radnika, iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, miruju, ako zakonom nije drugačije određeno.

VII. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Zaštita trudnice odnosno žene koja doji dijete

Članak 35.

- (1) Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu ni otkazati joj ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

- (2) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o ženinoj trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da traži takve podatke, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.
- (3) 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 će 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.
- (4) Ako poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.
- (5) Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 3. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.
- (6) Dodatak ugovora o radu iz stavka 3. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.
- (7) Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

Najava i korištenje prava

Članak 36.

- (1) Radnik koji tijekom korištenja prava na roditeljne i roditeljske vremenske potpore sukladno posebnom zakonu, namjerava mijenjati način korištenja tog prava ili namjerava ponovno uspostaviti neiskorišteno pripadajuće pravo, dužan je o tome obavijestiti Poslodavca sukladno posebnom zakonu.

Zabrana otkaza Poslodavca i pravo na otkaz radnika

Članak 37.

- (1) Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnih, roditeljskih, posvojiteljskih dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 (petnaest) dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.
- (2) Okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.
- (3) Radnik koji koristi pravo na roditeljno, roditeljsko i posvojiteljsko dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudnice ili majke koja doji dijete, te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.
- (4) Na način iz stavka 3. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije 15 (petnaest) dana prije onoga dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad.
- (5) Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove

Članak 38.

- (1) Nakon isteka roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, 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.
- (2) 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.

VIII. ZAŠTITA PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNIH ZA RAD

Zaštita osoba s ozljedom na radu ili profesionalnom bolesti

Članak 39.

- (1) 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.
- (2) Zabrana iz stavka 1. ovoga članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenoga na određeno vrijeme.

Zabrana štetnog utjecaja na napredovanje ili ostvarenje drugih prava

Članak 40.

- (1) 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.
- (2) Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja, odnosno oporavka, ovlaštenu liječniku odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, 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.
- (3) 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 Zakonom o radu.
- (4) U sporu između Poslodavca i radnika, samo je liječnik specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz stavka 2. ovoga članka odgovarajući.
- (5) Radnik iz stavka 2. 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.

Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad

Članak 41.

- (1) Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 (tri) dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.
- (2) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije 3 (tri) dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

Pravo zaposlenja na drugim poslovima i stručno usavršavanje

Članak 42.

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Poslodavac.

Otpremnina u slučaju ozljede na radu ili profesionalne bolesti

Članak 43.

- (1) 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 42. Pravilnika, ima pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu.
- (2) Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 42. Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

IX. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I DRUGI PRIMICI RADNIKA

Plaća za izvršeni rad radnika

Članak 44.

- (1) Za izvršeni rad radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:
 - a. osnovne plaće prema složenosti poslova radnog mjesta na kojem radnik radi,
 - b. stimulativnog dijela plaće.
- (2) Plaća i naknada plaće se isplaćuje u novcu, za prethodni mjesec, najkasnije do petnaestog dana u idućem mjesecu.
- (3) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada.
- (4) Plaća i naknada plaće se ugovaraju u bruto 1 (jedan) iznosu.
- (5) Radnik je dužan čuvati povjerljivost podataka o svojoj i o plaći drugih radnika za koje sazna u obavljanju svojih poslova.

Osnovica plaće i određivanje koeficijenta za obračun plaće

Članak 45.

- 1) Osnovnu plaću radnika čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen i osnovice za izračun plaće.
- 2) Osnovica za izračun plaće utvrđuje se u iznosu od 5.200,00 kuna bruto.
- 3) Koeficijenti složenosti poslova radnog mjesta za izračun plaće iznose:

NAZIV RADNOG MJESTA	KOEFICIJENT
UPRAVA DRUŠTVA	
Direktor društva	2,83
ODJEL RAČUNOVODSTVA, FINANCIJA I PRAVNIH POSLOVA	
Voditelj računovodstva	2,28
Pomoćni računovođa	1,63
Pravnik	1,98
Voditelj administracije	1,50
Administrativni referent	1,09
ODJEL KOMUNALNIH POSLOVA	
Tehnički direktor	2,28
Radnik na održavanju skladišta i alata	1,34
Vozač teretnih i specijalnih vozila I	1,70
Vozač teretnih i specijalnih vozila II	1,46
Higijeničar za utovar i istovar otpada	1,09
Radnik za sortiranje otpada	1,30
Voditelj sportske dvorane	1,50
Pomoćni radnik u sportskoj dvorani	1,14
Voditelj tehničke službe	1,50
Radnik na održavanju javnih i zelenih površina	1,08
Čistač javnih površina I	1,08
Čistač javnih površina II	1,00
Grobar	1,62
Radnik na parkiralištu	1,24
Kontrolor parkinga I	1,24
Kontrolor parkinga II	1,14

Stimulativni dio plaće

Članak 46.

- (1) Poslodavac može pisanom odlukom odrediti radniku uvećanje plaće po osnovi izvršavanja poslova i radnih zadataka kao stimulativni dio plaće, u visini od 10%, 20% odnosno 30% osnovne plaće i to po sljedećim osnovama:
 - prema ostvarenoj količini rada (pojedinačna ili grupna norma),
 - prema kvaliteti i zalaganju na radu,

- prema radnoj disciplini.
- (2) Kod određivanja plaće po osnovi ostvarene količine rada, koriste se normativi i druga mjerila, te pripadajući novčani iznos stimulacije propisani za određeni rezultat.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 47.

- (1) Poslodavac je dužan, najkasnije 15 (petnaest) dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
- (2) Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.
- (3) Obračuni iz stavka 2. i 3. ovoga članka su ovršne isprave.

Naknada plaće

Članak 48.

- (1) Za razdoblje kada ne radi iz opravdanih razloga određenih zakonom, Pravilnikom ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće isplaćene u prethodna 3 (tri) mjeseca, kada zakonom i/ili Pravilnikom njime za pojedine slučajeve nije određena visina naknade u drugom iznosu.
- (2) Razdoblje iz stavka 1. ovoga članka za koje se naknada isplaćuje na teret Poslodavca određuje se posebnim zakonom odnosno drugim propisom.
- (3) Ako je radnik upućen od strane liječnika na specijalistički pregled, odnosno ako je dijete radnika do navršanih 15 godina života upućeno na specijalistički pregled za sate odsustvovanja zbog pregleda, a najviše četiri sata, radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Naknada troškova prijevoza na posao

Članak 49.

- (1) Poslodavac se obvezuje radnicima naknaditi troškove prijevoza na posao i s posla u visini cijene mjesečne vozne karte, za Poslodavca najpogodnijeg sredstva javnog prijevoza, neovisno o sredstvu koje radnik koristi za dolazak na radno mjesto.
U tom slučaju, najviši iznos koji Poslodavac može isplatiti iznosi 700,00 kn.
- (2) Pravo na naknadu iz stavka 1. ovog članka nema radnik koji stanuje na udaljenosti manjoj od 5 km (pet kilometra) od uobičajenog mjesta rada.
- (3) Iznimno od stavka 1. Poslodavac može naknaditi i troškove prijevoza na posao, kada isti koriste osobni automobil, samo u slučaju ako ne postoji javni prijevoz od mjesta prebivališta do mjesta rada. U tom slučaju, najviši iznos koji Poslodavac može isplatiti iznosi 700,00 kn.
- 4) Pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla utvrđuje se povodom zahtjeva radnika ili ugovorom o radu.

Dnevnica i naknade za službeni put u Republici Hrvatskoj

Članak 50.

- (1) Radnik koji je po nalogu Poslodavca upućen na službeni put u Republici Hrvatskoj ima pravo na redovitu plaću za 8 (osam) sati radnog vremena, a koju bi ostvario da je radio u službenim prostorijama Poslodavca, pravo na pripadajuću dnevnicu, pravo na naknadu putnih troškova i troškova noćenja u

cijelosti i drugih izdataka vezanih za službeno putovanje (ulaznice na sajmove, troškovi parkiranja vozila, lokalni prijevoz, cestarine, itd.).

- (2) Radniku na službenom putovanju u Republici Hrvatskoj pripada pravo na dnevnicu za putovanje u mjesto koje je najmanje 50 km (pedeset kilometara) udaljeno od uobičajenog mjesta rada i to:
 - a. puna dnevnicu:
 - (i) za svaka 24 sata provedena na službenom putu i ostatak vremena duži od 12 sati.
 - (ii) za slučaj da službeno putovanje traje kraće od 24 sata, ali duže od 12 sati.
 - b. pola dnevnice:
 - (i) za slučaj da službeno putovanje traje duže od 8, ali ne duže od 12 sati.
 - (ii) za ostatak vremena duži od 8 ali ne od 12 sati, ako službeno putovanje traje duže od 24 sata.
- (3) Puni iznos dnevnice utvrđuje se u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno važećim propisima u trenutku svake pojedine isplate.
- (4) Radniku se priznaju putni troškovi u iznosu troškova prijevoza sredstvima javnog prometa od mjesta stanovanja odnosno od mjesta rada do mjesta u koje je upućen na službeno putovanje.
- (5) Prije polaska na službeno putovanje radniku se na njegov zahtjev isplaćuje akontacija u približnom iznosu dnevnica i putnih troškova za službeno putovanje označeno u putnom nalogu. Nakon povratka sa službenog putovanja radnik je dužan podnijeti putni obračun u roku od 3 (tri) dana.
- (6) Radnik se na službenom putovanju može koristiti samo onim prijevoznim sredstvima koja su izričito određena putnim nalogom.

Dnevnicu i naknade za službeni put u inozemstvu

Članak 51.

- (1) Naknada za službeni put izvan Republike Hrvatske utvrđuje se u visini propisanoj za tijela državne uprave, a dnevnicu se obračunava prema članku 7. Pravilnik o porezu na dohodak i Odluke o visini dnevnica za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna.
- (2) Vrijeme za obračun dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo počinje teći od trenutka prelaska državne granice u odlasku i računa se do trenutka prelaska državne granice u povratku.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 52.

- (1) Ako radnik po pisanom nalogu Poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, isplatiti će mu se naknada za korištenje privatnog automobila, u visini od 2,00 kn (dvije kune) po prijeđenom kilometru.
- (2) U slučaju izmjene propisa koji reguliraju maksimalno neoporezive iznose za svrhu iz stavka 1. ovog članka, iznos naknade mijenjati će se ovisno o izmjeni zakona ili drugih propisa koji reguliraju to područje.

Otpremnine za odlazak u mirovinu

Članak 53.1.

Radnik ima pravo na otpremninu kod odlaska u mirovinu u visini neoporezivog dijela visine otpremnine u Republici Hrvatskoj.

Solidarne pomoći

Članak 54.

- (1) Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na solidarnu pomoć u visini neoporezivog iznosa utvrđenog Pravilnikom o porezu na dohodak u slučajevima
 - (a) smrti radnika,
 - (b) smrti supružnika, djeteta i roditelja,
 - (c) nastupanja teške invalidnosti kod radnika
- (2) Poslodavac može isplatiti solidarnu pomoć radniku i u slučaju *bolovanja* dužeg od 90 dana u svrhu nabave medicinskih pomagala i pokrića troškova participacije pri kupnji lijekova.

Jubilarnе nagrade

Članak 55.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupni staž navršen kod Poslodavca, kako slijedi:

- za navršenih 10 godina, iznos od 500,00 kuna,
- za navršenih 15 godina, iznos od 1.000,00 kuna,
- za navršenih 20 godina, iznos od 1.500,00 kuna,
- za navršenih 25 godina, iznos od 2.000,00 kuna,
- za navršenih 30 godina, iznos od 2.500,00 kuna,
- za navršenih 35 godina, iznos od 3.000,00 kuna.

X. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Načini prestanka ugovora o radu

Članak 56.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se Poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
4. sporazumom radnika i Poslodavca,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
6. otkazom i
7. odlukom nadležnog suda.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 57.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora se zaključiti u pisanom obliku.

Dužnost Poslodavca nakon prestanka radnog odnosa

Članak 58.

- (1) Poslodavac je obavezan u roku od 8 (osam) dana, na zahtjev radnika, izdati mu potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

- (2) Poslodavac je dužan u roku od 15 (petnaest) dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave, uručiti mu primjerak odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.
- (3) U slučaju smrti radnika, Poslodavac je obavezan isprave iz stavka 2. ovog članka uručiti članovima obitelji radnika.
- (4) Smatra se da je Poslodavac ispunio obvezu uručivanja primjerka odjave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, ako radniku uruči presliku propisanog obrasca odjave, ovjerenu od nadležnog tijela mirovinskog i zdravstvenog osiguranja ili dokaz o prijavi izvršenoj putem digitalnog medija.

Otkaz ugovora o radu

Članak 59.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz Poslodavca

Članak 60.

- (1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:
 - a. ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
 - b. ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovan otkaz),
 - c. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), ili
 - d. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).
- (2) U slučaju poslovno uvjetovanog otkaza, Poslodavac ne smije šest mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima zaposliti drugog radnika.
- (3) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika, pod uvjetom da zapošljava preko 20 radnika.
- (4) Ako u roku iz stavka 2. ovoga članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je otkazao iz poslovno uvjetovanih razloga.
- (5) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.
- (6) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

Postupak prije otkazivanja

Članak 61.

- (1) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.
- (2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 62.

- (1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- (2) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 (petnaest) dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (3) Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.
- (4) Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se posebno, ne i isključivo:
 - a. namjerno i grubo odbijanje izvršavanja obveza iz ugovora o radu,
 - b. zlouporaba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
 - c. otuđenje ili uništavanje imovine Poslodavca,
 - d. otuđenje ili uništavanje imovine tijela lokalne/regionalne samouprave,
 - e. konzumiranje alkohola ili opojnih droga za vrijeme rada ili dolazak na rad u alkoholiziranom stanju ili pod utjecajem opojnih droga,
 - f. izazivanje nereda i tučnjave,
 - g. osobito grub ili neciviliziran odnos prema drugim radnicima ili strankama,
 - h. neopravdani izostanak s posla 3 (tri) uzastopna radna dana,
 - i. neopravdani izostanak s posla 5 (pet) radnih dana tijekom kalendarske godine,
 - j. povreda obveze čuvanja poslovne tajne,
 - k. nepridržavanje mjera zaštite na radu i zaštite od požara,
 - l. povreda zakonske zabrane natjecanja,
 - m. izbjegavanje mjera kontrole,
 - n. druge osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 63.

- (1) Otkaz mora imati pisani oblik.
- (2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
- (3) Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok

Članak 64.

- (1) Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu, sukladno odredbama Pravilnika.
- (2) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja i oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani, kao i za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

- (4) Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.
- (5) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:
 - dva tjedna, ako je radnik kod Poslodavca bio zaposlen neprekidno manje od jedne godine,
 - mjesec dana, ako je radnik kod Poslodavca bio zaposlen neprekidno jednu godinu,
 - mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik kod Poslodavca bio zaposlen neprekidno dvije godine,
 - dva mjeseca, ako je radnik kod Poslodavca bio zaposlen neprekidno pet godina,
 - dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik kod Poslodavca bio zaposlen neprekidno deset godina,
 - tri mjeseca, ako je radnik kod Poslodavca bio zaposlen neprekidno dvadeset godina.
- (6) Otkazni rok iz stavka 5. ovoga članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 (pedeset) godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 (pedeset pet) godina života.
- (7) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 5. i 6. ovog članka.
- (8) Poslodavac može osloboditi radnika obveze rada za trajanja otkaznog roka.
- (9) 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 otkaznog roka. Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.
- (10) Za vrijeme otkaznog roka, radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje četiri sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.
- (11) Ako radnik otkazuje ugovor o radu, otkazni rok ne može biti duži od mjesec dana, ako on za to ima osobito važan razlog, koji je dužan predočiti Poslodavcu u pisanom obliku.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora

Članak 65.

- (1) Odredbe koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
- (2) Ako radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
- (3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku od 8 (osam) dana.
- (4) U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 (petnaest) dana u kojem radnik može od Poslodavca zahtijevati ostvarenja povrijeđenog prava 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 66.

- (1) Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon 2 (dvije) godine neprekidnoga rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnoga neprekidnoga trajanja radnog odnosa s Poslodavcem.

- (2) U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu, njezina visina određuje se u iznosu od jedne trećine prosječne mjesečne plaće, koju je radnik ostvario u 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.
- (3) Ukupan iznos otpremnine iz prethodnog stavka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 67.

- (1) Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju Poslodavcu.
- (2) Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svojem izumu ostvarenom na radu ili u svezi s radom.
- (3) Podatke o izumu iz stavka 2. ovoga članka, radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu i ne smije ih priopćiti trećoj osobi bez odobrenja Poslodavca.
- (4) Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svojem izumu koji nije ostvaren na radu ili u svezi s radom ako je izum u svezi s djelatnošću Poslodavca, te mu pisano ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.
- (5) Poslodavac je dužan u roku od mjesec dana očitovati se o ponudi radnika iz stavka 4. ovoga članka.
- (6) Na ustupanje prava na izum iz stavka 4. ovoga članka, na odgovarajući se način primjenjuju odredbe obveznog prava o prvokupu.
- (7) Ako Poslodavac prihvati primijeniti tehničko unapređenje koje je predložio radnik, posebnim ugovorom s radnikom će utvrditi primjerenu naknadu za primijenjeno tehničko unapređenje.

XII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 68.

- (1) Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).
- (2) Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.
- (3) Pravo Poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku 3 (tri) mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno 5 (pet) godina od dana sklapanja posla.
- (4) 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.
- (5) Poslodavac može odobrenje iz stavka 1. odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati pisanim putem.

Ugovorna zabrana natjecanja

Članak 69.

- (1) Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem (ugovorna zabrana natjecanja).
- (2) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od 2 (dvije) godine od dana prestanka radnog odnosa. Ugovor se mora sklopiti u pisanom obliku, a može biti sastavni dio ugovora o radu.
- (3) Ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je Poslodavac preuzeo obvezu da će mu za trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće, isplaćene u 3 (tri) mjeseca prije prestanka ugovora o radu.
- (4) Naknadu iz stavka 3. ovoga članka Poslodavac je dužan isplatiti radniku najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.
- (5) Ako je dio plaće radnika namijenjen za pokriće određenih troškova u svezi s obavljanjem rada, naknada se može razmjerno umanjiti.
- (6) Ako je za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja predviđena samo ugovorna kazna, Poslodavac može, u skladu s općim propisima obveznog prava, tražiti samo isplatu te kazne, a ne i ispunjenje obveze ili naknadu veće štete.
- (7) Ugovorna kazna iz ovoga članka može se ugovoriti i za slučaj da Poslodavac ne preuzme obvezu isplate naknade plaće za vrijeme trajanja ugovorne zabrane natjecanja, ako je u vrijeme sklapanja takvog ugovora radnik primao plaću veću od prosječne plaće u Republici Hrvatskoj.

XIII. ORGANIZACIJA RADA I PRAVILA O REDU

Temeljna načela

Članak 70.

- (1) Poslodavac samostalno određuje svoj organizacijski ustroj, na način da u Društvu sukladno sistematizaciji postoje tri odjela i to uprava, odjel računovodstva, financija i pravnih poslova i odjel komunalnih poslova, isti samostalno određuje broj radnika i njihovu kvalifikacijsku strukturu, te uvjete koje radnici moraju zadovoljavati za zasnivanje radnog odnosa na određenom radnom mjestu, ukoliko isti nisu određeni zakonom ili drugim propisom.
- (2) Radnici su dužni svoje umne i fizičke sposobnosti, znanja i vještine koristiti u obavljanju poslova prema sklopljenom ugovoru o radu i po svojem najboljem znanju.
- (3) Radnici su dužni u svojem ponašanju izbjegavati sve što bi moglo umanjiti ugled Poslodavca, ili ometati mirno obavljanje djelatnosti Poslodavca. U obavljanju svojih obveza radnici su dužni međusobno si pomagati.
- (4) Obveza je neposrednih rukovoditelja da uspješno provode organizaciju rada svog odjela i da nadziru rad radnika. Neposredni rukovoditelj odgovara za posljedice izdanih naloga. Neposredni rukovoditelj svojim osobnim ponašanjem i svojim uspjesima u radu mora biti uzor podređenim radnicima.
- (5) U smislu ostvarivanja prava i obveza iz ugovora o radu sukladno načelu savjesnosti i poštenja, te unaprjeđivanja i održavanja dobrih odnosa između radnika i Poslodavca, od svakog se radnika očekuje da, za slučaj prijepora ili nesporazuma s drugim radnikom ili neposredno nadređenim, koji ne mogu strane prijepora neposredno riješiti na zadovoljavajući način, o tome obavijesti Poslodavca i zatraži posredovanje, ovisno o slučaju, od neposrednog rukovoditelja.

Zaštita poslovne tajne

Članak 71.

- (1) Sva značajnija pitanja poslovanja Poslodavca, bilo da su poslovne ili osobne naravi, pojedini organizacije i ustroja Poslodavca, kao i poslovni i proizvodni programi i postupci, te podaci kojima se u obavljanju svojih radnih obveza koriste radnici, smatraju se poslovnom tajnom.

Zaštita imovine Poslodavca i obveza pažljivog postupanja

Članak 72.

- (1) Zabranjeno je svako samovlasno otuđenje ili nenamjensko korištenje imovine i predmeta koji su u vlasništvu Poslodavca.
- (2) Iz poslovnih prostorija i prostora Poslodavca zabranjeno je iznošenje poslovne dokumentacije, izvoda iz poslovne dokumentacije, kopija, fotografija, crteža, obrazaca i slično, osim u slučaju pisanog odobrenja nadležnog rukovoditelja.
- (3) Sa svim uređajima, strojevima, opremom, alatom i priborom kojima se radnik služi u obavljanju posla, ili ih održava, radnik je obavezan postupati stručno i s pažnjom dobrog gospodarstvenika.
- (4) Materijal koji se koristi u obavljanju posla mora se koristiti štedljivo i sa što manje otpada.
- (5) Radno mjesto i sredstva za rad radnik je obavezan urediti svakog dana na kraju radnog vremena. Uoči tjednog odmora, blagdana ili slobodnih dana radnika, potrebno je temeljito očistiti uređaje, strojeve, opremu, alate i pribor koji se koriste u svakodnevnom radu.
- (6) Sanitarne uređaje treba redovito održavati i s njima pažljivo postupati.
- (7) Poslodavac može dati nalog za obavljanje pregleda odnosno kontrole radnika i opreme na ulazu i izlazu u poslovni prostor Poslodavca, a radi sprečavanja otuđenja imovine.

Zabrana pušenja i uživanja alkohola

Članak 73.

- (1) Radnici su obvezni pridržavati se zabrane pušenja u svim prostorima i prostorijama u kojima je pušenje zabranjeno iz razloga zaštite od požara ili drugih razloga, sukladno važećim propisima.
- (2) Radnicima nije dozvoljeno u poslovne prostorije Poslodavca unositi alkohol.
- (3) Radnici su dužni pridržavati se zabrane uživanja alkohola i drugih sredstava ovisnosti na radu.

Pridržavanje mjera zaštite na radu i zaštite od požara

Članak 74.

- (1) Radnici su obvezni strogo se pridržavati svih propisa i mjera zaštite na radu i zaštite od požara, te uputa i savjeta koji su im dani radi sprečavanja nesreće na radu i profesionalnih bolesti.
- (2) Radnici su obvezni upotrebljavati zaštitna sredstva, odjeću i obuću i koristiti se zaštitnim uređajima. Uklanjanje zaštitnih uređaja ili neupotrebljavanje zaštitnih sredstava, odjeće i obuće predstavlja kršenje radne obveze.
- (3) Radnik može odbiti raditi ako nisu osigurane mjere zaštite na radu, ako nisu postavljeni ili ispravni zaštitni uređaji ili nisu osigurana zaštitna sredstva kad je na to bez uspjeha upozorio neposredno nadređenog rukovoditelja.

Obavještavanje radnika

Članak 75.

- (1) Obavještavanje radnika obavlja se putem oglasnih ploča u prostorijama Uprave Poslodavca.
- (2) Oglasne ploče nalaze se u sjedištu Poslodavca.

- (3) Radnik su dužni informirati se o objavama na oglasnoj ploči i ne mogu se pozivati da obavijest ili odluku, istaknutu na način iz stavka 1. ovog članka kroz razdoblje od 8 dana, nisu pročitali.

XIV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 76.

O pravima i obvezama radnika Poslodavca odlučuje direktor Poslodavca ili osoba koju on na to ovlasti.

Dostava odluka o pravima radnika

Članak 77.

- (1) Sve odluke o pravima i obvezama radnika, kao i odluke o njegovom radno pravnom statusu uručuju se radniku neposredno, na njegovom mjestu rada ili preporučenom poštom.
- (2) Ako radnik odbije primitak odluke koja mu je uručena na način iz stavka 1. ovog članka, osoba koja vrši dostavu odluke o tome će sačiniti zabilješku, s naznakom datuma pokušaja dostave, nakon čega će se odluka istaknuti na oglasnu ploču Poslodavca.
- (3) Ako radnik ne dolazi na rad, pisana odluka o pravima radnika dostaviti će se radniku putem pošte, preporučenim pismom uz povratnicu na posljednju adresu prebivališta koju je radnik prijavio Poslodavcu.
- (4) Ako radnik ili punoljetni član njegovog domaćinstva odbije primiti preporučeno pismo, izvršiti će dostava stavljanjem pismena na oglasnu ploču, a odluka će se običnom poštom otpremiti radniku kako bi mu se omogućila zaštita njegovih prava.
- (5) Odluka koja je stavljena na oglasnu ploču smatrati će se dostavljenom po proteku 8 (osam) dana od stavljanja na oglasnu ploču.
- (6) O dostavi putem oglasne ploče sačiniti će se zabilješka u kojoj će osoba koja vrši dostavu naznačiti datum isticanja odluke na oglasnoj ploči i datum s kojim se odluka smatra dostavljenom.
- (7) Poslodavac vodi bazu objava u kojoj se evidentira naziv isprave koja se ističe na oglasnu ploču, osoba kojoj se isprava dostavlja, dan isticanja i dan skidanja s oglasne ploče i redni broj objave.

Zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 78.

- (1) Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 (petnaest) dana, od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo ili od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje tog prava.
- (2) Ako Poslodavac u roku od 15 (petnaest) dana od dana dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovog članka, ne udovolji zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 (petnaest) dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

XV. NAKNADA ŠTETE

Odgovornost radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu

Članak 79.

- (1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi Poslodavcu.

- (2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.
- (3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim dijelovima.
- (4) Ako je više radnika štetu uzrokovalo kaznenim djelom s umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Određivanje iznosa štete

Članak 80.

- (1) Radi izbjegavanja nerazmjernih troškova utvrđivanja visine štete određuje se u paušalnom iznosu od 500,00 kn (petsto kuna) šteta prouzročena:
 1. tučnjavom radnika, koja nije rezultirala teškim tjelesnim ozljedama, u vrijeme rada,
 2. kašnjenjem na rad, učestalim odlaženjem s posla u vrijeme rada ili napuštanje radnog mjesta prije kraja radnog vremena, za svaki tjedan u kojem je štetna radnja poduzeta,
 3. neopravdanim izostankom s posla, za svaki dan u kojem je štetna radnja poduzeta,
 4. nemarnim obavljanjem poslova i radnih zadataka, za svaki tjedan u kojem je štetna radnja poduzeta,
 5. prestankom rada prije isteka otkaznog roka.
- (2) Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz stavka 1. ovog članka viša od određenog paušalnog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

Regresna odgovornost radnika

Članak 81.

Radnik koji na radu ili u svezi 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.

XVI. RAD SINDIKATA KOD POSLODAVCA

Članak 82.

- (1) Sindikat kod Poslodavca može djelovati sukladno sindikalnim pravilima.
- (2) Sindikat je dužan svoju odluku o imenovanju sindikalnog povjerenika u pisanom obliku dostaviti Poslodavcu.

XVII. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

Zaštita od uznemiravanja i od diskriminacije

Članak 83.

- (1) Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije 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. U tu svrhu Poslodavac će naročito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru obvezne radne odjeće i obuće, načinu kontrole radnika i imovine te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koja izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

- (2) 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 tako da osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi bilo kojem obliku diskriminacije, uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja, te poduzimanjem preventivnih mjera.
- (3) Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja, spolnog uznemiravanja i diskriminacije.
- (4) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (5) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu osobnog dostojanstva osobe, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.
- (6) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja tešku povredu obveza iz radnog odnosa.
- (7) Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Osoba ovlaštena za rješavanje pritužbi radi zaštite dostojanstva radnika

Članak 84.

- (1) Poslodavac će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.
- (2) Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovoga članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od 8 (osam) dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Postupak radi zaštite dostojanstva

Članak 85.

- (1) Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu. Pritužba se podnosi u pisanom obliku ili usmeno na zapisnik.
- (2) Osoba koja je osim Poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika dužna je bez odgode, a najkasnije u roku 8 (osam) dana od dostave pritužbe, razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.
- (3) Osoba ovlaštena za rješavanje pritužbi radi zaštite dostojanstva radnika u vezi s pritužbom može saslušavati 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. Pri tom je obvezna pažljivo ispitati svaki navod radnika, pazeći da postupak provjere i ispitivanja ne povrijedi dostojanstvo tog i drugih radnika.
- (4) O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.
- (5) 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.

- (6) U zapisniku će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.
- (7) Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.
- (8) Osoba ovlaštena za rješavanje pritužbi radi zaštite dostojanstva radnika dužna je štititi privatnost i dostojanstvo svih sudionika u postupku osobito u odnosu na prikupljene podatke i činjenice te u odnosu na poduzete i predložene mjere u postupku zaštite dostojanstva radnika.
- (9) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni. Povreda odredaba o tajnosti podataka od strane osobe imenovane za primanje i rješavanje pritužbi radnika, predstavlja tešku povredu ugovora o radu.
- (10) Prije okončanja postupka ovlaštena osoba mora saslušati na zapisnik podnositelja zahtjeva i osobu protiv koje je podnesen zahtjev za zaštitu dostojanstva. Ukoliko osobu protiv koje je podnesen zahtjev nije moguće saslušati iz objektivnih razloga, pribaviti će se njezino pisano očitovanje.
- (11) Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:
 - a. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, te će navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan. Ujedno će predložiti nadležnom tijelu Poslodavca da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja; ili,
 - b. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, te će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.
- (12) U slučaju da utvrdi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, ovlaštena osoba dužna je odmah predložiti Poslodavcu da poduzme potrebne radnje radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika. Sadržaj poduzetih radnji i mjera ovisi o okolnostima slučaja (prijedlog drugačijeg rasporeda rada određenih radnika ako to priroda posla omogućava; razmještaj radnika u poslovnim prostorima; pisano upozorenje uz najavu prestanka ugovora o radu; otkaz ugovora o radu i dr.).
- (13) Spolno uznemiravanje radnika od strane osoba koje su mu hijerarhijski nadređene, predstavlja tešku povredu obveza iz ugovora o radu.
- (14) U odnosu na prikupljene podatke i činjenice te u odnosu na poduzete i predložene mjere zaštite dostojanstva radnika, imenovana osoba je obvezna štititi privatnost i dostojanstvo svih sudionika i doprinositi atmosferi međusobnog uvažavanja i poštovanja radnika, nezavisno od njihovog hijerarhijskog položaja u radnoj sredini.

Obveza Poslodavca nakon utvrđivanja uznemiravanja

Članak 86.

- (1) Poslodavac će na temelju provedenog postupka i prijedloga osobe ovlaštene za rješavanje pritužbi radi zaštite dostojanstva radnika, poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.
- (2) Ako Poslodavac u roku od 8 (osam) dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 (osam) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

Pravo radnika na prekid rada

Članak 87.

- (1) Ako poslodavac u roku iz članka 86. stavak 2. Pravilnika ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od 8 (osam) dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- (2) 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 8 (osam) dana od dana prekida rada.
- (3) Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. i 2. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.
- (4) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 3. ovoga članka.

XVIII. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU

Skupovi radnika

Članak 88.

- (1) Radi sveobuhvatnog obavješćivanja i rasprave o stanju i razvoju Poslodavca moraju se dva puta godišnje, u podjednakim vremenskim razmacima, održati skupovi radnika zaposlenih kod Poslodavca.
- (2) Skup radnika iz stavka 1. ovoga članka saziva Poslodavac ukoliko radnici ne izaberu radničko vijeće.
- (3) Skup radnika saziva se objavom na oglasnoj ploči, 8 (osam) dana prije održavanja skupa.

XIX. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 89.

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 prestaju važiti svi raniji interni akti Poslodavca kojima su regulirani radni odnosi i organizacija rada, osim Odluke o sistematizaciji radnih mjesta, koja će se primjenjivati do stupanja na snagu nove Sistematizacije.

UPRAVA

Direktor

Petar Ježina, dipl.ing.geod.

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Poslodavca 19. travnja 2019. godine, a stupio je na snagu 28. travnja 2019. godine.