

Prijelazno:	21-02-2025.	Org. jed.	
Uredbeni broj:	1024	Prilog	Vrjed.

Na temelju članka 26., 27. i 233. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22 i 64/23 ) i članka 30. Društvenog ugovora o osnivanju „Ceste zadarske županije“ d.o.o. Zadar, Predsjednik Uprave Društva u svojstvu zakonskog zastupnika Poslodavca (u daljnjem tekstu – Poslodavac), nakon savjetovanja sa Sindikalnim povjerenikom, te u skladu s Kolektivnim ugovorom sklopljenim 05. travnja 2024.godine, dana 21. veljače 2025. godine donosi ovaj

## PRAVILNIK O RADU

### I. TEMELJNE ODREDBE

#### Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod poslodavca, a pobliže se uređuje:

- sklapanje ugovora o radu,
- probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad,
- zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika,
- zaštita dostojanstva radnika i mjere zaštite od diskriminacije
- obrađivanje podataka o radnicima
- 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,
- materijalna odgovornost radnika – nekada naknada štete ,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- mjere kontrole,
- prijelazne i završne odredbe.

Izrazi koji se za fizike osobe u ovom Pravilniku korist u muškom rodu su neutralni i odnose se podjednako na osobe muškog i ženskog spola.

#### Članak 2.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako zakonom nije drukčije određeno.

### **Članak 3.**

Poslodavac je obavezan u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljene rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

### **Članak 4.**

Radnik je obavezan savjesno obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu te je dužan usavršavati svoje znanje i radne vještine, štiti poslovne interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada i pravila struke.

### **Članak 5.**

Poslodavac će, kada to nije u suprotnosti s vrstom i naravi posla (menadžerski ugovori i sl.), odredbe ovog Pravilnika i kolektivnog ugovora kojima su utvrđena pojedinačna prava radnika primijeniti na sve radnike neovisno od njihove pripadnosti ili nepripadnosti sindikatu koji je stranka kolektivnog ugovora.

### **Članak 6.**

Prije stupanja na rad, radniku se mora omogućiti upoznavanje s propisima o radnim odnosima, organizacijom rada i zaštitom na radu.

Propisi o zaštiti na radu, kolektivni ugovori i ovaj Pravilnik moraju se putem oglasnih ploča u organizacijskim jedinicama ili na drugi prikladan način učiniti dostupnima svim radnicima.

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

### **Zasnivanje radnog odnosa**

### **Članak 7.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu sa radnikom sklapa zakonski zastupnik Poslodavca.

### **Članak 8.**

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu

2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati

3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova

4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada

5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme

6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora

7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova

8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo

9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima

10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme

11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji

12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Iznimno od stavka 3. točke 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.

Umjesto podataka iz stavka 3. točaka 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.

Osim bitnih uglavaka propisanih zakonom ugovor o radu mora sadržavati uglavak da se ugovor o radu može redovito otkazati ako je sklopljen na određeno vrijeme.

### **Članak 9.**

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Društvo je dužno radniku najkasnije 1 dan prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

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

Ako poslodavac sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika, dužan je u roku od mjesec dana od početka rada, odnosno od ugovaranja plaćanja radnika pisano obavijestiti o nazivu tijela kojem se obavljaju uplate.

U slučaju suglasne promjene radnog mjesta s radnikom se sklapa novi ugovor o radu uz naznaku broja ugovora koji prestaje vrijediti.

### **Članak 10.**

Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru ili ako radnik ostane raditi u Društvu i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatrati će se da je sa radnikom sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

### **Članak 11.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

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.

### **Članak 12.**

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

Ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

Pod objektivnim razlogom koji opravdava sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i koji se u tom ugovoru mora navesti smatra se zamjena privremeno nenazočnog radnika te obavljanje posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

S istim radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 4. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca, neovisno o tome jesu li sklopljeni samo s jednim poslodavcem ili s više poslodavaca, ako se ti poslodavci smatraju povezanim poslodavcima.

Pod pojmom povezanih poslodavaca iz stavka 5. ovoga članka smatraju se poslodavci koji su povezana društva u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, poslodavac pravna osoba čija odgovorna osoba predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa te fizička osoba obrtnika, osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost i poslodavac fizička osoba kada predstavlja povezanu osobu u smislu općeg poreznog propisa.

Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
2. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

Istekom roka od tri godine iz stavaka 2. i 4. ovoga članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, poslodavac ili povezani poslodavac s istim radnikom može sklopiti novi ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako je od prestanka radnog odnosa kod poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme proteklo najmanje šest mjeseci.

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

Radnik koji najmanje šest mjeseci radi kod istog poslodavca i kojem je razdoblje probnog rada, ako je ugovoreno, završilo ima pravo zatražiti sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 11. ovoga članka te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci.

Iznimno, rok za dostavu obrazloženog pisanog odgovora je 60 dana od dana zaprimanja zahtjeva ako poslodavac zapošljava manje od 20 radnika.

Poslodavac je dužan obavijestiti radnika koji su kod njega zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

## **Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu**

### **Članak 13.**

Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na izdvojenom mjestu, osim podataka iz članka 7. ovoga Pravilnika, mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu
2. načinu evidentiranja radnog vremena
3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati odnosno uporabi vlastitih sredstava rada radnika, ako ih koristi, te naknadi troškova u vezi s tim

4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla, koje je poslodavac dužan naknaditi radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije

5. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod toga poslodavca

6. trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

Ugovor o radu na daljinu sklopljen u pisanom obliku odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na daljinu mora sadržavati:

1. podatke iz članka 7. stavka 2. ovoga Pravilnika

2. podatak o pravu radnika da slobodno određuje gdje će obavljati rad

3. podatke iz stavka 1. ovoga članka, osim točaka 3. i 4. čiju primjenu radnik i poslodavac mogu ugovoriti.

Odredbe ovoga Pravilnika o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena, noćnom radu i stanci primjenjuju se na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i na ugovor o radu na daljinu, ako to nije drukčije uređeno Zakonom o radu, Pravilnikom o radu, posebnim propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

Plaća i druga materijalna prava radnika koji rade na izdvojenom mjestu rada ili rade na daljinu ne smije biti utvrđena u manjem iznosu od plaće radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima, niti njihova druga prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom koja radnik ostvaruje smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onoga koji je utvrđen za radnika koji u prostoru poslodavca radi na istim ili sličnim poslovima.

Prilikom bližeg određivanja načina obavljanja poslova na izdvojenom mjestu rada ili rada na daljinu poslodavac je dužan prilagoditi količinu i rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni i godišnji odmor u utvrđenom opsegu.

Poslodavac je dužan radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada nadoknaditi troškove iz članka stavka 2. točke 4. ovoga Pravilnika u iznosu utvrđenom kolektivnim ugovorom, Pravilnikom ili ugovorom o radu.

Poslodavac ima pravo ući u prostor doma radnika ili u neki drugi prostor koji nije prostor poslodavca radi održavanja opreme ili provođenja unaprijed utvrđenog nadzora vezanog uz uvjete rada radnika, ako je to ugovoreno između radnika i poslodavca i samo u vrijeme koje je dogovorio s radnikom.

Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način i način koji ne ugrožava sigurnost i zdravlje radnika, kada je prema naravi posla i veličini rizika za život i zdravlje radnika procijenjenog u skladu s propisima o zaštiti na radu na izdvojenom mjestu rada to moguće.

Poslodavac je radniku koji radi na daljinu dužan osigurati zaštitu privatnosti te je dužan radniku osigurati potrebne pisane upute u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

#### **Članak 14.**

Radnik koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan je pridržavati se sigurnosnih i zdravstvenih mjera sukladno posebnim propisima.

Radnik koji radi u prostoru poslodavca može radi usklađenja radnih i obiteljskih obaveza te osobnih potreba, zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu i to u slučaju:

1. Zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta
2. Trudnoće ili roditeljskih obaveza prema djeci do navršene 8. godine života
3. Pružanje osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi s kojom radnik živi u istom kućanstvu.

Radnik koji je s poslodavcem ugovorio izmjenu ugovora o radu privremenog trajanja iz st. 2 ovog članka može zatražiti od poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu poslove ponovno obavlja u prostoru poslodavca.

U slučaju st. 2 i 3.- ovog članka poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te u slučaju odbijanja ili usvajanja s odgovornim početkom primjene, dužan je radniku najkasnije u roku od 15 dana od podnjetog zahtjeva dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

#### **Privremena promjena radnog mjesta radnika**

#### **Članak 15.**

Ako potrebe rada zahtijevaju radnik može privremeno obavljati poslove drugog radnog mjesta koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, posebno u slučajevima:

- privremenog povećanja ili smanjenja opsega posla,
- zastoja u obavljanju određenih poslova,
- kvara na sredstvu za rad,
- zamjene privremeno nenazočnog radnika,
- u drugim slučajevima kada to zahtijevaju interesi procesa rada.

Radnik zaključuje dodatak Ugovora o radu na određeno vrijeme za obavljanje poslova drugog radnog mjesta u smislu stavka 1. ovog članka dok se ne otklone razlozi zbog kojih je došlo do privremene promjene radnog mjesta.

Radnik za vrijeme privremene promjene radnog mjesta zadržava plaću radnog mjesta za koji je sklopio ugovor o radu, ako je to za njega povoljnije.

#### **Opći i posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu**

#### **Članak 16.**

Poslodavac samostalno utvrđuje svoj organizacijski ustroj, organizacijske i radne dijelove, strukturu i broj radnika i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova, ako ti uvjeti nisu propisani zakonom ili drugim propisom.

Poslodavac ne smije se zaposliti osoba mlađa od (15) petnaest godina ili osoba s (15) petnaest i starija (15) od petnaest, a mlađa od (18) osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa na onim poslovima za koje poslodavac smatra da ih, zavisno od vrste i naravi posla, radnici moraju ispunjavati određeni su u Prilogu koji je sastavni dio ovog Pravilnika kojim se uređuje Organizacija rada Poslodavca.

#### **Članak 17.**

Prilikom zasnivanja radnog odnosa u Društvu ili u slučaju promjene radnog mjesta u Društvu, 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.

#### **Članak 18.**

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

#### **Članak 19.**

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

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

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

#### **Članak 20.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad za radnika do trećeg stupnja stručne spreme ne može se utvrditi u trajanju dužem od 2 (dva) mjeseca, a za ostale radnike do 6 (šest) mjeseci.

Iznimno od stavka 2. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust.

U slučaju iz stavka 3. ovoga članka, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

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



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

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.

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

### **Članak 21.**

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala Poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

### **Članak 22.**

Pripravnik se za samostalan rad osposobljava pod nadzorom mentora kojeg mu odredi Poslodavac.

S pripravnikom se sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme ukoliko postoje mogućnosti za njegovo osposobljavanje, a ne postoji potreba za trajnim zapošljavanjem.

Za trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.

Osposobljavanje pripravnika za samostalan rad (pripravnički staž) traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

### **Članak 23.**

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit sukladno odredbama posebnih propisa. Pripravniku koji ne položi stručni ispit iz st. 1. ovog članka Poslodavac može redovito otkazati.

U slučaju da se radi o zanimanjima koja nemaju obveze polaganja stručnog ispita, sa pripravnikom koji je sklopio ugovor na određeno vrijeme i koji je prema Izjavi mentora usvojio osnovni sadržaje poslova svog zanimanja zaključuje se ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

## **Stručno osposobljavanje za rad**

### **Članak 24.**

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

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja. Stručno osposobljavanje za rad može trajati onoliko vremena koliko je propisano zakonom za određeno zanimanje

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu i drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

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

#### **Obrazovanje (školovanje, doškovanje i prekvalifikacija)**

##### **Članak 25.**

Radnik ima pravo i obvezu stručno usavršavati se zbog potreba rada i svojih osobnih interesa, a Poslodavac će isto omogućiti sukladno mogućnostima Društva i potrebama rada.

Poslodavac može uputiti radnika na školovanje temeljem posebne Odluke kojom se utvrđuje trajanje obrazovanja, vrsta obrazovanja i drugi potrebni podaci.

Kada Poslodavac uputi radnika na školovanje, doškovanje ili prekvalifikaciju tada će s Radnikom zaključiti ugovor kojim će definirati međusobna prava i obveze prije i po završenom školovanju, prekvalifikaciji i dokvalifikaciji.

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

##### **Članak 26.**

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

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja, i to:

- kad radnik stupi na rad,
- kad radnik prelazi na drugo radno mjesto ili posao,
- ako se uvode nova sredstva rada, nova tehnologija ili se mijenja postojeća.

Poslodavac je dužan radnika i osposobiti za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.

##### **Članak 27.**

Radnik je obvezan:

- raditi s nužnom pozornošću i na način kojim ne ugrožava život ili zdravlje svoje ili drugih radnika te sigurnost sredstava rada;
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na sredstvima rada, sigurnosnim uređajima i osobnim zaštitnim sredstvima kao i na postupke drugih osoba koje mogu oštetiti određenu opremu ili ugroziti život ili zdravlje radnika,

- upoznati poslodavca ili nadležnog liječnika, pri zasnivanju radnog odnosa i u tijeku rada, na tjelesne nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika ili njegov okoliš,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- podvrći se provjeri je li pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolesti,
- pristupiti zdravstvenim, psihofizičkim ili drugim pregledima na koje je upućen.

Nepridržavanje obveza radnika u vezi zaštite života i zdravlja odnosno mjera zaštite na radu mogu za posljedicu imati otkaz ugovora o radu skrivljen ponašanjem radnika ili čak izvanredni otkaz ugovora o radu ovisno o prirodi povrede i težini posljedice.

## **V. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I MJERE ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE**

### **Članak 28.**

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.

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.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

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 dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

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

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

### **Članak 29.**

Poslodavac će u roku 8 ( osam) dana od dana donošenja ovog Pravilnika imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika - povjerenici za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac ili osobe 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.

### **Članak 30.**

Osobe koje su osim poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje: Povjerenici za zaštitu dostojanstva radnika) dužni su bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupka radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Osobe iz stavka 1 ovog članka 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.

### **Članak 31.**

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja osobe iz čl. 30. će sastaviti zapisnik ili službenu bilješku.

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

U zapisniku će se posebno navesti da su Povjerenici za zaštitu dostojanstva sve nazočne upozorili da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni, te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne.

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje Povjerenici za zaštitu dostojanstva i zapisničar koji je bilješku sastavio.

### **Članak 32.**

Nakon provedenog postupka Povjerenici za zaštitu dostojanstva u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili,
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

### **Članak 33.**

U slučaju iz podstavka 1. prethodnoga članka, Povjerenici za zaštitu dostojanstva će u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

U odluci iz stavka 1. ovoga članka predložiti će se 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.

U slučaju iz podstavka 2. prethodnog članka, Povjerenici za zaštitu dostojanstva će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

#### **Članak 34.**

Nadležno tijelo poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga Povjerenika za zaštitu dostojanstva 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.

#### **Članak 35.**

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.

#### **Članak 36.**

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.

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog članka, kao i u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 2. ovoga članka.

## **VI. OBRAĐIVANJE PODATAKA O RADNICIMA**

#### **Članak 37.**

U društvu se prikupljaju i obrađuju podaci o radnicima koji su potrebni radi urednog vođenja evidencija iz područja radnih odnosa.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o radnicima i članovima njihove obitelji čije je vođenje propisano Zakonom ili posebnim propisom radi ostvarenja prava na radu i po osnovi rada odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

### **Članak 38.**

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

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati samo Poslodavac ili osoba koju za to Poslodavac posebno opunomoći.

Svi radnici kao i sve druge osobe koje temeljem nekog drugog pravnog osnova ( npr. Ugovor o djelu, studentski ugovor, i sl) koje obavljaju poslove u Društvu dužne su poštivati obvezu povjerljivosti predmetnih podataka odnosno zaštitu osobnih podataka.

Na zahtjev Društva svi radnici su dužni potpisati Izjavu o povjerljivosti odnosno zaštiti osobnih podataka, a nepotpisivanje predmetne Izjave predstavlja skrivljeno ponašanje koje predstavlja povredu obveze rada odnosno radnog odnosa.

### **Članak 39.**

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li se osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

## **VII. RADNO VRIJEME**

### **Pojam radnog vremena**

### **Članak 40.**

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

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

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.

Radnik za vrijeme pripravnosti ima pravo na naknadu za pripravnost u visini koja se utvrđuje odlukom Uprave - direktora Društva.

## **Puno, nepuno radno vrijeme i dodatan rad radnika**

### **Članak 41.**

Puno radno vrijeme radnika ne može biti duže od (40) četrdeset sati tjedno.

Ako zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu nije određeno radno vrijeme, smatra se da je puno radno vrijeme (40) četrdeset sati tjedno.

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

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od (40) četrdeset sati tjedno.

Radnik iz stavka 5. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme (40) četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do (8) osam sati tjedno, odnosno do (180) sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

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.

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

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

Poslodavac je dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme, ako kod njega postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do (8) osam sati tjedno, ali je obavezan prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o radu u dodatnom radu s drugim poslodavcem.

## **Skraćeno radno vrijeme**

### **Članak 42.**

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.

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

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.

## **Prekovremeni rad**

### **Članak 43.**

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).

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.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 (pedeset) sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 (sto osamdeset) sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od 250 (dvjesto pedeset) sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do (8) osame godine 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 radnog vremena**

### **Članak 44.**

Ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu, o rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.

Poslodavac mora obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika.

## **Preraspodjela radnog vremena**

### **Članak 45.**

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jedne kalendarske godine 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 odnosno jedne kalendarske godine ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.



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 sati tjedno.

Iznimno od odredbe prethodnog stavka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca, osim ako kolektivnim ugovorom nije drukčije određeno, u kojem slučaju ne može trajati duže od 6 mjeseci.

Zabranjen je rad maloljetnika u preraspodijeljenom radnom vremenu koji bi trajao duže od 8 sati dnevno.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi u preraspodijeljenom punom ili nepunom radnom vremenu do 48 sati tjedno, samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

## **Noćni rad**

### **Članak 46.**

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

Za maloljetnike zaposlene u industriji, rad u vremenu između 20 (devetnaest) sati uvečer i 7 (sedam) sati ujutro idućega dana, smatra se noćnim radom.

Za maloljetnike zaposlene izvan industrije, rad u vremenu između dvadeset sati uvečer i šest sati ujutro idućega dana, smatra se noćnim radom.

Noćni radnik je radnik koji prema svom dnevnom rasporedu radnog vremena redovito radi najmanje 3 (tri) sata u vremenu noćnog rada, ili koji tijekom uzastopnih dvanaest mjeseci radi najmanje trećinu svoga radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih 8 (osam) sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

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 8 (osam) sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

### **Članak 47.**

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 4

(četiri) sata ujutro, niti smije raditi duže od 8 (osam) sati tijekom razdoblja od 24 (dvadeset četiri) sata u kojem radi noću.

U slučaju noćnog rada iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan osigurati da se takav rad obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

## **Rad u smjenama**

### **Članak 48.**

Rad u smjenama je organizacija rada kod Poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

Smjenski radnik je radnik koji, kod Poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

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.

### **Članak 49.**

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.

Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, Poslodavac je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu.

Troškove zdravstvenog pregleda snosi poslodavac.

## **Evidencija rada**

### **Članak 50.**

Sve osobe koje kod poslodavca obavljaju poslove upisa evidencije rada u računalni sustav dužne su ručno voditi evidencije o prisutnosti na radu u skladu s odredbama Zakona o radu.

## **VIII. ODMORI I DOPUSTI**

### **Stanka**

### **Članak 51.**

Radnik koji radi najmanje 6 (šest) sati dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje trideset minuta, osim ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

Maloljetnik koji radi najmanje 4,5 (četiri i pol) sata dnevno, ima svakoga radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 (trideset) minuta neprekidno.

Radnik, odnosno maloljetnik koji u nepunom radnom vremenu radi kod dva ili više poslodavaca, a ukupno dnevno radno vrijeme kod svih poslodavaca traje najmanje 6 (šest), odnosno 4,5 (četiri i pol) sata, pravo na stanku ostvaruje kod svakog poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu.

Vrijeme odmora iz stavaka 1., 2. i 3. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

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

## **Dnevni odmor**

### **Članak 52.**

Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 (dvadeset četiri) sata radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka Poslodavac je dužan punoljetnom radniku koji radi na sezonskim poslovima (zimski služba), a koji se obavljaju u dva navrata tijekom radnog dana, osigurati pravo na dnevni odmor u trajanju od najmanje 8 (osam) sati neprekidno.

Radniku iz stavka 2. ovoga članka mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg je koristio kraći dnevni odmor.

## **Tjedni odmor**

### **Članak 53.**

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

Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 (četrdeset osam) sati.

Odmor iz stavaka 1. i 2. ovoga članka radnik koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

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.

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 24 (dvadeset četiri sata), kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 52. ovoga Pravilnika.

## Godišnji odmor

### Članak 54.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 (dvadeset) radnih dana.

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 najmanje 25 (dvadeset pet) radnih dana.

### Članak 55.

Na najmanje utvrđeni godišnji odmor iz prethodnog članka dodaje se broj radnih dana koji se računavaju u godišnji odmor radnika po osnovi sljedećih kriterija:

- 1. Prema složenosti poslova odnosno radnih zadataka:**
  - za radnike koji rade na poslovima voditelja odjela i nadcestara 3 radna dana
  - za radnike koji rade na poslovima radnog mjesta za koje je predviđena VSS, VŠS, SSS, VKV I KV 2 radna dana
  - za ostale radnike 1 radni dana
- 2. Prema radnom stažu:**
  - od 5 do 10 godina 2 radna dana
  - od 10 do 15 godina 3 radna dana
  - od 15 do 30 godina 4 radnih dana
  - od 30 godina i više 5 radnih dana
- 3. Prema starosti radnika**
  - za radnike starije od 55 godina 2 radna dana
  - za radnike starije od 60 godina 3 radna dana
- 4. Prema posebnim socijalnim uvjetima u kojima radnik živi:**
  - ratnom vojnom invalidu domovinskog rata 2 radna dana
  - invalidima rada 1 radni dan
  - majci djeteta do 7 godina 1 radni dan
  - majci dvoje ili više djece do 7 godina 2 radna dana
  - samohranom roditelju djeteta do 7 godina 1 radni dan
  - jednom od roditelja djeteta sa smetnjama u psihofizičkom razvoju ili utvrđenom invaliditetu na osnovu nalaza zdravstvene organizacije 2 radna dana

Ukupno trajanje godišnjeg odmora po svim mjerilima iz stavka 1. ovog članka ne može iznositi više od 30 (trideset) radnih dana.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora za sve radnike Poslodavac je dužan sačiniti do kraja veljače tekuće godine sa stanjem na dan 01. siječnja kalendarske godine za koju se utvrđuje pravo na godišnji odmor i te podatke dostaviti radnikovom neposrednom rukovoditelju i radniku.

Obračun godišnjeg odmora vodi se u kompjuterskom obliku.

### **Članak 56.**

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

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

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz članka 59. stavaka 1. i 2. ovoga Pravilnika, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na 1/12 (jednu dvanaestinu) godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos

### **Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor**

#### **Članak 57.**

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 58.**

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 članka. 54. i 55. ovoga Pravilnika, nakon 6 (šest) mjeseci neprekidnog rada.

### **Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora**

#### **Članak 59.**

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 54. i 55. ovoga Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od 1/12 (jedne dvanaestine) godišnjeg odmora iz članka 54. i 55. ovoga Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članka 54. i 55. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Poslodavac koji je radniku iz stavka 2. ovoga članka, prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

## **Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora**

### **Članak 60.**

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).

## **Naknada za neiskorišteni godišnji odmor**

### **Članak 61.**

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.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se u visini naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

## **Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima**

### **Članak 62.**

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje 2 (dva tjedna) s time da isto ne mora biti u neprekinutom trajanju i pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u u toj kalendarskoj godini u trajanju od najmanje 2 (dva) tjedna.

## **Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu.**

### **Članak 63.**

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 62. ovog Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja iduće godine.

Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 62. ovoga Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 62. ovoga Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

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 rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u

razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog bolesti, te 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 64.**

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac u skladu s ovim Pravilnikom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili kod više poslodavaca, a poslodavci ne postignu sporazum o istodobnom korištenju godišnjeg odmora, dužni su mu omogućiti korištenje godišnjeg odmora prema njegovu zahtjevu.

Radnici su dužni zamolbe za korištenje godišnjeg odmora dostaviti poslodavcu najkasnije do 30. travnja tekuće godine.

Poslodavac sastavlja prijedlog plana korištenja godišnjeg odmora na temelju zamolbi radnika.

Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

Poslodavac mora radnika najmanje 15 (petnaest) dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegova korištenja.

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

### **Članak 65.**

Radnici koji su se pismeno očitovali o korištenju godišnjeg odmora u više od dva dijela podnose neposrednom rukovoditelju (nadčestaru ili voditelju odjela) „Zahtjev za korištenje godišnjeg odmora” najmanje 20 (dvadeset) dana prije početka željenog termina korištenja godišnjeg odmora.

Radnici i neposredni rukovoditelji dužni su poštivati odredbe čl. 64 st. 2 ovog Pravilnika.

Ukoliko organizacija rada to dopušta, neposredni rukovoditelj će odobriti podneseni zahtjev radnika za korištenjem godišnjeg odmora svojim potpisom na predmetnom zahtjevu te jedan primjerak dostaviti uz obračun plaća, a drugi primjerak potpisanog zahtjeva predati radniku i to najmanje 15 (petnaest) dana prije očekivanog termina korištenja godišnjeg odmora.

Potpisani “Zahtjev za korištenjem od godišnjeg odmora” od strane radnika te od strane neposrednog rukovoditelja ima snagu Rješenja o korištenju godišnjeg odmora te se čuva se uz obračun plaća najmanje 5 godina.

### **Članak 66.**

Tijekom godine može se u iznimnim slučajevima u interesu Poslodavca može se odstupiti od odobrenih zahtjeva za korištenjem godišnjeg odmora zbog:

- hitnih intervencija na otklanjanju kvarova u radnom procesu,
- neodgodiva obavljanja hitnih i značajnih poslova,
- i u drugim opravdanim slučajevima.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka radnik je dužan prekinuti započeto korištenje godišnjeg odmora, s tim da ga ima pravo nastaviti čim prestane razlog zbog kojeg je odmor prekinut.

### **Plaćeni dopust**

### **Članak 67.**

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), za važne osobne potrebe, i to:

- |    |   |        |
|----|---|--------|
| 1. | Prilikom sklapanja braka  | 3 dana |
| 2. | Prilikom rođenja djeteta  | 2 dana |
| 3. | U slučaju smrti člana uže obitelji- supružnika, djeteta ili roditelja | 4 dana |
| 4. | U slučaju smrti roditelja supružnika, baka i djedova, braće i sestara | 2 dana |
| 5. | U slučaju teže bolesti supružnika, roditelja i djece                  | 2 dana |
| 6. | U slučaju selidbe u istom mjestu                                      | 2 dana |
| 7. | U slučaju selidbe na udaljenost veću od 50 km                         | 3 dana |
| 8. | U slučaju elementarne nepogode  | 4 dana |
| 9. | U slučaju dobrovoljnog davanja krvi uz predočenje potvrde             | 1 dan  |

Članom uže obitelji iz toč. 4 prethodnog stavka smatraju se i 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, osoba koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici te osoba koja s radnikom živi u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

Radnik po osnovi darivanja krvi, ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, koji koristi na dan darivanja krvi, osim ako to nije moguće jer je krv darovao u terminu poslije posla, pa ostvaruje pravo na slobodan dan u tijeku kalendarske godine sukladno dogovoru s poslodavcem.

Ukoliko navedene okolnosti iz st. 1 ovog članka nastupe kada je radnik izvan procesa rada zbog korištenja godišnjeg odmora, bolovanja, neplaćenog dopusta ili drugih opravdanih razloga, prava iz st. 1 ovog članka ne mogu se prenositi.

### **Članak 68.**

Za vrijeme stručnog ili općeg školovanja uz rad, osposobljavanja ili usavršavanja na koje je radnik upućen odlukom poslodavca ili uz njegovu suglasnost te za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća, radnik ima pravo:



- na plaćeni dopust od 5 (pet) radnih dana radi pripremanja i polaganja ispita u srednjoj školi za svaki razred
- na plaćeni dopust u trajanju od 7 (sedam) radnih dana radi pripremanja i polaganja ispita na višoj, visokoj školi i fakultetu za svaku godinu studija
- na plaćeni dopust od 3 (tri) radna dana za obrazovanje za potrebe radničkog vijeća prema programu osposobljavanja usvojenom na radničkom vijeću za svaki kalendarsku godinu
- na plaćeni dopust od 7 (sedam) radnih dana za vrijeme trajanja osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od poslodavca te za polaganje završnih ispita ili polaganja stručnog ispita

Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

### **Neplaćeni dopust i odsutnost s posla**

#### **Članak 69.**

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

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

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 (pet) radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

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

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

Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 4. ovoga članka.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi poslodavac ne smije radnika koji se koristi tim pravom odjaviti iz obveznih osiguranja prema propisima o obveznim osiguranjima.

Radnik ima pravo na odsutnost s posla 1 (jedan) dan u kalendarskoj godini kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga uzrokovanog bolešću ili nesretnim slučajem prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.

Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 8. smatra se vremenom provedenim na radu.

## **IX. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA**

### **Članak 70.**

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima.

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.

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

U sporu između poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz stavka 3. ovoga članka odgovarajući.

Ako poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak ugovora o radu iz stavka 3. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Dodatak ugovora o radu iz stavka 3. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

### **Članak 71.**

Za vrijeme trudnoće, korištenja 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, 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.

Otkaz iz stavka 1. ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ili ako radnik u roku od 15 (petnaest) dana od dostave otkaza obavijesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

Okolnosti iz stavka 1. ovoga članka ne sprječavaju prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te ostala prava navedena u stavku 1. ovoga članka, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. Ugovor se može otkazati najkasnije 15 dana prije onoga dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

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

#### **Članak 72.**

Nakon isteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do 3. (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.

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

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

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

#### **Članak 73.**

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rad zbog liječenja ili oporavka Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenja ili oporavka.

#### **Članak 74.**

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

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

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

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

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

#### **Članak 75.**

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.

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

#### **Članak 76.**

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

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

#### **Članak 77.**

Ako je poslodavac poduzeo sve mjere iz članka 76. stavka 2. ovoga Pravilnika, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

U sporu između poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz članka 76. stavka 1. ovoga Pravilnika odgovarajući.

#### **Članak 78.**

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 76. ovoga Pravilnika, ima

pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu ovim Pravilnikom.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 76. ovoga Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

#### **Članak 79.**

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Poslodavac.

#### **Članak 80.**

Radnicima kojima do stjecanja prava na punu starosnu mirovinu nedostaje 5 (pet) godina staža ili 5 (pet) godina života, poslodavac može osigurati povoljnije uvjete rada, rasporediti na manje složene i jednostavnije poslove, time da navedeni radnici do odlaska u mirovinu zadržavaju plaću radnog mjesta s kojeg su raspoređeni na novo radno mjesto ukoliko je ta plaća za njih povoljnija.

### **XI. PLAĆE**

#### **Članak 81.**

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na osnovnu plaću čija se visina u bruto iznosu određuje tako da se osnovica za obračun plaće, koju određuje Uprava posebnom odlukom ovisno o gospodarskim prilikama u Društvu, a koja ne može biti manja od 650,00 EUR, pomnoži s koeficijentom složenosti poslova utvrđenim ugovorom o radu.

Raspon koeficijenata složenosti poslova za svako radno mjesto utvrđen je Tarifom poslova, koja je posebni prilog i sastavni dio ovog Pravilnika.

Osnovna plaća radnika uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža kod poslodavca i pravnih prednika poslodavca za 0,5%.

#### **Članak 82.**

Radnik ima pravo na povećanu plaću za prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi i to:

- za prekovremeni rad 50 %
- za noćni rad 30 %
- za rad nedjeljom 50 %
- za rad blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi 50 %

Povećanje plaće za rad nedjeljom, za rad na blagdane i neradne dane te rad na dan Uskrsa međusobno se isključuju, odnosno radniku se isplaćuje povećanje za taj dan koje je za njega povoljnije.

### **Članak 83.**

Poslodavac može, na prijedlog neposrednih rukovoditelja radnika, svim ili pojedinim radnicima isplatiti stimulatívni dio plaće ovisno o rezultatima poslovanja ili zalaganju radnika najviše do 50% plaće radnika.

Poslodavac može, na temelju valjano obrazloženog prijedloga radnikova neposrednog rukovoditelja umanjiti plaću radnika ispod razine ugovorene, odnosno određene osnovne plaće za rad na određenom radnom mjestu, najviše do 20% radnikove mjesečne plaće.

Kriterij za umanjenje plaće su :

- kvantitativno ne izvršavanje zadanih dnevnih radnih zadataka;
- kvantitativno ne izvršavanje zadanih dnevnih radnih zadataka;
- često kašnjenje pri dolasku na posao ili odlazak s posla prije isteka radnog vremena;
- evidentno nezalaganje radnika na radu s lošim rezultatima rada;
- neprimjereno postupanje prema sredstvima rada i predmetima rada;
- otuđenje imovine i sredstva koja u u vlasništvu i posjedu Društva
- loš i negativan odnos prema strankama i drugim radnicima
- ako radnik se ne pridržava mjera zaštite na radu i zaštite od požara

Neposredni rukovoditelj radnika koji predlaže umanjenje plaće po navedenim kriterijima mora konkretno obrazložiti i dokazati osnovanost svoga prijedloga posebnim pisanim zapisom, a o tome mora upoznati radnika i tada uprava može donijeti odluku o visini umanjnja.

### **Članak 84.**

Radnik ima pravo na naknadu za pripravnost kada je prema rasporedu bio u pripravnosti i to u visini koja se određuje posebnom odlukom Uprave-direktora.

### **Članak 85.**

Plaća pripravnika određuje se na način da se primjeni najniži koeficijent složenosti poslova istoimenog radnog mjesta na kojeg se pripravnik zapošljava.

### **Članak 86.**

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, a isplaćuje se u novcu.

Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće se za prethodni mjesec isplaćuje najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu.

### **Članak 87.**

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

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 u sadržaju kako je to propisano zakonom.

Obračuni iznosa su ovršne isprave.

#### **Članak 88.**

Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, radnik ima pravo na naknadu plaće.

Ako nije drukčije određeno zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

#### **Članak 89.**

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, i drugih slučajeva utvrđenih propisima o zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće od 70 % osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju.

Naknada u 100 % osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju radniku pripada za slučaj bolovanja zbog profesionalne bolesti ili ozljede na radu.

## **XII. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA**

### **Naknada troškova prijevoza na posao i s posla**

#### **Članak 90.**

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla u visini stvarnih troškova prijevoza javnim prometom prema cijeni mjesečne odnosno pojedinačne karte ovisno o tome što je za poslodavca najpovoljnije.

Radnik koji koristi sredstva javnog prijevoza obavezan je dostaviti poslodavcu dokaz o plaćenju mjesečnoj odnosno pojedinačnoj karti, a temeljem kojeg će poslodavac izvršiti isplatu.

Radnicima koji se ne koriste javni prijevoz poslodavac će na temelju važećeg cjenika prijevoznika isplatiti naknadu za prijevoz u skladu s udaljenošću od mjesta stanovanja do mjesta rada, razmjerno broju dana koji su u tom mjesecu radili.

### **Naknada troškova prehrane radnika**

#### **Članak 91.**

Ako Poslodavac nije osigurao prehranu radnika, radnik ima pravo na novčanu paušalnu naknadu za podmirenje troškova prehrane u visini određenoj odlukom Uprave-direktora, a maksimalno do iznosa koje Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporezive isplatiti radniku.

## **Naknada za korištenje privatnog automobila u službene svrhe**

### **Članak 92.**

Radnik ima pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe u iznosu koji Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

## **Nagrade učenicima i studentima**

### **Članak 93.**

Učenicima i studentima na obveznoj prasi pripada za vrijeme prakse nagrada u visini određenoj odlukom Uprave-direktora, a minimalno u visini od 100 EUR mjesečno, odnosno razmjerno vremenu provedenom na praksi.

## **Nagrade radnicima za navršene godine radnog staža**

### **Članak 94.**

Radnik ima pravo na nagradu za navršene godine radnog staža koje su poreznim propisima određene kao jubilarne i to maksimalno do iznosa koji se po tim propisima mogu kao neoporezivi isplatiti radniku.

## **Prigodne nagrade**

### **Članak 95.**

Radnik ima pravo na prigodne godišnje nagrade (božićnica, naknada za godišnji odmor i sl.) u visini određenoj odlukom Uprave-direktora, a maksimalno do iznosa koji Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

U slučaju kada se prigodna nagrada isplaćuje na ime regresa tada se ona utvrđuje razmjerno u slučaju stečenog prava na razmjerni dio godišnjeg odmora, osim ako radnik tekuće godine ide u mirovinu kada ima pravo na ukupni iznos prigodne nagrade.

## **Otpremnina za odlazak u mirovinu**

### **Članak 96.**

Radnik ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u mirovinu u visini određenoj odlukom Uprave-direktora, a maksimalno do iznosa koji Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.



## **Potpore**

### **Članak 97.**

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na potporu – solidarnu pomoć u visini određenoj odlukom Uprave-direktora, a maksimalno do iznosa koji Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku i to za:

1. u slučaju smrti radnika
2. smrti člana uže obitelji (bračnog druga, roditelja, djece i s njima izjednačene osobe po zakonu)
3. bolovanja radnika dužeg od 90 dana radi nabave medicinskih pomagala i pokrića participacije pri kupnji lijekova

Poslodavac može, ovisno o likvidnosti Društva, temeljem posebne odluke do iznosa koje Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporezive isplatiti radniku, ako se za to steknu uvjeti tijekom godine, isplatiti radnicima:

1. potporu zbog invalidnosti
2. potporu radi otklanjanja štetnih posljedica nastalih elementarnom nepogodom na objektima za stanovanje radnika

## **Darovi**

### **Članak 98.**

Poslodavac može temeljem posebne Odluke Uprave-direktora jednom godišnje radnikovom djetetu do 15. (petnaeste) godine starosti osigurati poklon i to maksimalno do iznosa koji Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

Poslodavac može temeljem posebne Odluke Uprave-direktora godišnje radniku osigurati dar u naravi i to maksimalno do iznosa koji Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

## **Naknada za odvojeni život od obitelji**

### **Članak 99.**

Poslodavac može temeljem isplatiti radnicima naknadu za odvojeni život od obitelji radi pokrića povećanih troškova života u visini određenoj odlukom Uprave-direktora, a maksimalno do iznosa koji Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

## **Dnevnica**

### **Članak 100.**

Radnik ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inozemstvu u iznosu koji Poslodavac određuje posebnom odlukom, a maksimalno do iznosa kojeg poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

## **Terenski dodatak**

### **Članak 101.**

Radnik ima pravo na terenski dodatak u zemlji i inozemstvu u iznosu koji Poslodavac određuje posebnom odlukom, a maksimalno do iznosa koji Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

## **Osiguranje radnika**

### **Članak 102.**

Poslodavac može, ovisno o likvidnosti Društva, temeljem posebne odluke osigurati radnike za slučajeve:

- smrti radi nezgode;
- trajne invalidnosti radi nezgode;
- 100% trajne invalidnosti.

### **Članak 103.**

Temeljem posebne odluke Poslodavca radnicima se može uz redovnu mjesečnu plaću isplatiti i posebna plaća za pojedino obračunsko razdoblje, ovisno o gospodarskim rezultatima društva.

Poslodavac može temeljem posebne odluke isplatiti i druge novčane ili nenovčane primitke koji nisu definirani ovim Pravilnikom.

## **Naknada plaće**

### **Članak 104.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće u slučajevima propisanim Zakonom, a u visini propisanoj Kolektivnim ugovorom koji se primjenjuje na Poslodavca te odredbama ovog Pravilnika o radu.

## **XIII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM**

### **Članak 105.**

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

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.

Pravo Poslodavca iz stavka 2. ovoga članka prestaje u roku tri mjeseca od dana kada je poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno pet godina od dana sklapanja posla.

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.

Poslodavac može odobrenje iz stavka 1. odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

#### **Članak 106.**

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).

Ugovor iz stavka 1. ovoga članka ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa te se isti mora sklopiti u pisanom obliku, a može biti sastavni dio ugovora o radu.

#### **Članak 107.**

Ugovorna zabrana natjecanja obvezuje radnika samo ako je ugovorom Poslodavac preuzeo obvezu da će radniku za vrijeme trajanja zabrane isplaćivati naknadu najmanje u iznosu polovice prosječne plaće, isplaćene radniku u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

Naknadu iz stavka 1. ovoga članka Poslodavac je dužan isplatiti radniku najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

Ako je dio plaće radnika namijenjen za pokriće određenih troškova u vezi s obavljanjem rada, naknada se može razmjerno umanjiti.

#### **Članak 108.**

Za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja može se ugovoriti ugovorna kazna.

Ako je za slučaj nepoštivanja ugovorne zabrane natjecanja predviđena samo ugovorna kazna, Poslodavac može, u skladu s općim propisima obveznoga prava, tražiti samo isplatu te kazne, a ne i ispunjenje obveze ili naknadu veće štete.

Ugovorna kazna iz stavka 1. 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.

### **XIV. MATERIJALNA ODGOVORNOST RADNIKA**

#### **Članak 109.**

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

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

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

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

#### **Članak 110.**

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

#### **Članak 111.**

Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je naknađio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos naknade isplaćene trećoj osobi.

#### **Članak 112.**

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

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

#### **Članak 113.**

Radnika se može u cijelosti ili djelomično osloboditi obveze naknade štete kada šteta nije učinjena namjerno, kada je radnik poduzeo sve da se šteta smanji i ako bi naknada štete ugrozila egzistenciju radnika i njegove obitelji.

### **XV. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

#### **Načini prestanka ugovora o radu**

#### **Članak 114.**

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
3. kada radnik navrši 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,
7. odlukom nadležnog suda.

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

### **Članak 115.**

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku.

#### **Otkaz ugovora o radu**

### **Članak 116.**

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

#### **Redoviti otkaz poslodavca**

### **Članak 117.**

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

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

### **Članak 118.**

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

### **Članak 119.**

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze 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.

Prije redovitog 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.

#### **Redoviti otkaz radnika**

### **Članak 120.**

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

## **Izvanredni otkaz ugovora o radu**

### **Članak 121.**

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 objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

### **Članak 122.**

Osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa koje predstavljaju razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu, smatraju se:

- nemarno i nepravovremeno izvršavanje radnih obveza, ako je takvom radnjom odnosno propustom došlo do štete za poslodavca po određenom konkretnom gospodarskom ugovoru, do zastoja prometa, do prometnog udesa na cesti itd.;
- izrazito neprimjereno ponašanje na radu kao što je: odbijanje izvršenja radnog zadatka, konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava, fizički sukob između radnika, izazivanje svađe i fizički napad na drugog radnika ili pretpostavljenog rukovoditelja i slično;
- neopravdani izostanak u trajanju od najmanje 3 dana neprekidno ili u trajanju od 1 do 2 dana u dva ili više navrata;
- sklapanje poslova za svoj ili tuđi račun bez odobrenja direktora;
- odavanje poslovne tajne ili tajne osobne naravi vezane za prikupljene podatke o radnicima;
- samovlasno otuđenje ili korištenje imovinom i predmetima koji su vlasništvo društva;
- primanje mita i drugih pogodnosti u svezi s radom;
- izbjegavanje kontrole radnika i opreme pri izlasku i ulazu u društvu radi sprečavanja otuđenja imovine društva;
- nepridržavanje pravila reda, propisa i mjera za sprečavanje požara, mjera zaštite na radu, neupotrebljavanje zaštitnih sredstava i zaštitnih uređaja ili njihovo uklanjanje.

Uz osobito teške povrede navedene u stavku 1. ovog članka radniku se može otkazati ugovor o radu i zbog drugih osobito teških povreda radne obveze uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka zbog kojih nastavak radnog odnosa nije moguć.

### **Članak 123.**

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

### **Članak 124.**

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

## **Otkaz ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme**

### **Članak 125.**

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

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

### **Članak 126.**

Otkaz mora imati pisani oblik. Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

## **Otkazni rok**

### **Članak 127.**

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

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 te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tjeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom 6 (šest) mjeseci od dana uručjenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnost za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

## **Najmanje trajanje otkaznog roka**

### **Članak 128.**

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,

- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

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 st. 1. i 2. ovoga članka.

#### **Članak 129.**

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

#### **Članak 130.**

Za vrijeme otkaznog roka, radnik ima pravo uz naknadu plaće biti odsutan s rada najmanje 4 (četiri) sata tjedno radi traženja novog zaposlenja.

#### **Članak 131.**

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

#### **Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora**

#### **Članak 132.**

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).

Ako radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 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.



## **Savjetovanje radničkog vijeća o otkazu**

### **Članak 133.**

Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu Poslodavac je dužan priopćiti radničkom vijeću te je dužan o toj odluci savjetovati se s radničkim vijećem, u slučaju, na način i pod uvjetima propisanim zakonom.

## **Otpremnina**

### **Članak 134.**

Radnik kojem Poslodavac otkazuje nakon 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.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod Poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

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

### **Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa**

#### **Članak 135.**

Pravo odlučivati o pravima i obvezama iz radnog odnosa ima osoba ovlaštena za zastupanje Poslodavca.

### **Dostava odluke o pravima i obvezama iz radnog odnosa**

#### **Članak 136.**

Sve odluke o pravu i obvezi radnika neposredno se uručuju radniku na njegovom mjestu rada uz naznaku datuma uručjenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio napisanu odluku.

Ako radnik odbije primiti napisanu odluku iz prethodnog stavka, osoba koja je dostavlja o tome će sačiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, a spomenuta će Odluka istog dana se staviti na oglasnu ploču.

Ako se radnik ne nalazi na radu, odluke iz stavka 1. ovoga članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio Poslodavcu. Odluka se smatra dostavljenom ako je istu zaprimio odrasli član radnikovog kućanstva.

Ako radnik ili odrasli član njegova obiteljskog domaćinstva odbije primiti preporučeno pismo, smatrat će se da mu je napisana odluka dostavljena onog dana kad je odbio primiti preporučeno pismo.

Ako se preporučeno pismo vrati zbog netočne ili nepotpune adrese, pismeno će se staviti na na oglasnu ploču Društva uz naznaku datuma stavljanja, te će se smatrati da je napisana odluka istekom posljednjeg dana roka od 5 (pet) dana dostavljena radniku.

#### **Obavješćavanje radnika**

##### **Članak 137.**

Obavješćavanje radnika obavlja se putem oglasnih ploča u prostorijama u kojima radnici obavljaju poslove za Društvo.

Radnik se ne može pozivati da objavljeni oglas nije pročitao.

#### **Sudska zaštita prava iz radnog odnosa**

##### **Članak 138.**

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od 15 dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarenje toga prava.

Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno Poslodavcu nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovoga članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugim novčanim potraživanjima iz radnog odnosa.

Odredbe o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

#### **XVII. MJERE KONTROLE**

##### **Članak 139.**

Poslodavac može, kada to njegovi interesi zahtijevaju, dati nalog za obavljanje pregleda, odnosno, utvrditi način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostora radi sprečavanja otuđivanja imovine Poslodavca.

Izbjegavanje kontrole može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

## **XVIII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 140.**

Sklopljeni ugovori o radu i nadalje su u primjeni, a ukoliko je to potrebno uskladiti će se sa odredbama ovog Pravilnika u roku od 30 dana te će ih Uprava ponuditi radnicima na potpis u daljnjem roku od 30 dana, računajući od dana stupanja na snagu ovog Pravilnika.

### **Članak 141.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu nakon proteka roka od 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca, a primjenjuje se od 02.03.2025. godine.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika stavlja se van snage sada važeći Pravilnik o radu Poslodavca – pročišćeni tekst Ur. broj: 5757/1-23 od 22. prosinca 2023 godine te posljedično tome i svi dosada doneseni pravilnici o radu skupa sa svim priložima.

Tumačenje odredaba ovog Pravilnika daje Uprava-direktor, a izmjene i dopune vrše se na način koji je propisan za njegovo donošenje

### **Članak 142.**

Posebni prilozi koji čine sastavni dio ovog Pravilnika su:

1. Organizacija rada Poslodavca (Prilog I)  
(članak 16. i članak 142. Pravilnika o radu)
2. Koeficijent složenosti poslova po grupama –  
Tarifa poslova (Prilog II)  
(članak 81. Pravilnika o radu)

Član uprave  
Mišo Barešić ing. građ.



Ur. Broj: U-I-MG-1024/1-25  
Zadar, 21. veljače 2025.godine

Član uprave  
Jure Fabijan univ. spec.oec.

ZA POSLODAVCA  
PREDSJEDNIK UPRAVE:  
Marin Gudelj dipl. ing.građ.

CESTE ZADARSKE ŽUPANIJE, d.o.o.  
za održavanje i zaštitu cesta,  
građenje i projektiranje  
Z A D A R 2



Objavljeno na oglasnoj ploči Poslodavca 21.02.2025. godine, stupa na snagu 02.03.2025. godine

