



Capraška ulica 6, Zagreb

Email: [info@kariera.hr](mailto:info@kariera.hr)

Web: [www.kariera.hr](http://www.kariera.hr)

# PRAVILNIK O RADU

HSG Kariera društvo s ograničenom odgovornošću za usluge, OIB 52877310013

MBS 081042224 - Transakcijski račun HR4023600001102558589 Zagrebačka banka d.d. Zagreb

Agencija za privremeno zapošljavanje HSG KARIERA d.o.o. za usluge iz Zagreba, Capraška ulica 6, OIB: 52877310013, upisana u Knjigu evidencije  
agencija za privremeno zapošljavanje pod rednim brojem 142/17 koju zastupa direktorica Gorana Tomac kao poslodavac. Temeljni kapital

700.000,00 kuna upisan u cijelosti – Član Uprave Žiga Bitenc

Temeljem čl. 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), Agencija za privremeno zapošljavanje HSG KARIERA d.o.o., Capraška 6, Zagreb, OIB: 52877310013, upisana u Knjigu evidencije agencija za privremeno zapošljavanje pod rednim brojem 142/17 (dalje: Agencija) koju zastupa direktorica Gorana Tomac (u daljnjem tekstu: Poslodavac), donosi dana 01.06.2023. godine sljedeći:

# Pravilnik o radu

## I. OPĆE ODREDBE

### Članak 1.

- (1) Ovim pravilnikom uređuju se međusobna prava radnika i poslodavca u vezi s radnim odnosom, a naročito zasnivanje radnog odnosa, prava, obveze i odgovornosti u radnom odnosu ili u svezi s radnim odnosom, prestanak Ugovora o radu, organizacija rada radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, sudjelovanje radnika u odlučivanju, plaće radnika i druga primanja iz radnog odnosa te druga bitna pitanja bitna za uređivanje radnog odnosa i važna za radnike društva HSG KARIERA d.o.o. (u nastavku: Poslodavac).
- (2) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog pravilnika, te odredbe pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.
- (3) Izrazi koji se koriste u ovom pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.
- (4) Na prava i obveze iz radnih odnosa kod Poslodavca koja nisu uređena Pravilnikom primjenjuju se pojedinačni ugovori o radu, odluke poslodavca te odredbe Zakona o radu (u nastavku: Zakon) .
- (5) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, Pravilnikom o radu ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.
- (6) Sve odredbe ovog Pravilnika se neposredno i na odgovarajući način primjenjuju i na radnike (dalje: Agencijski radnici) koji su na temelju Ugovora o ustupanju radnika za obavljanje privremenih poslova, ustupljeni na rad kod drugog poslodavca za privremeno obavljanje poslova (dalje: Korisnik).
- (7) Poslodavac, radnik i agencijski radnik obvezuju se postupati po odredbama ovog Pravilnika i drugih odluka koje se temelje na ovom Pravilniku.

### Članak 2.

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu, odnosno započinjanja rada, Poslodavac je obvezan radnika i agencijskog radnika upoznati s uvjetima i pravilima rada, s ovim pravilnikom i pravilima zaštite na radu te potpisom ugovora o radu radnik i agencijski radnik potvrđuje da je upoznat s prethodno navedenim.
- (2) Radnik i agencijski radnik je dužan upoznati Poslodavca sa eventualnim bolestima i drugi okolnostima koje bi ga mogle onemogućiti u obavljanju poslova za koje je sklopljen ugovor o radu ili bi mogle utjecati na obavljanje tih poslova.

### Članak 3.

- (1) Radnik i agencijski radnik je dužan obavljati ugovorene poslove osobno, savjesno i stručno te prema uputama ili radnim nalogima Poslodavca ili Korisnika.
- (2) Poslodavac i Korisnik je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.
- (3) Propisi o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radu i Pravilnik o radu moraju se na prikladan način učiniti dostupnim radnicima i agencijskim radnicima, u koju svrhu će Poslodavac u svojem sjedištu postaviti oglasnu ploču na koju će stavljati interne akte i obavijesti sukladno ovom pravilniku te posebnim propisima.

#### **Članak 4.**

- (1) Poslodavac je dužan voditi podatke o radnicima sukladno posebnim propisima.
- (2) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo direktor ili osoba koju on za to imenuje i o čemu na odgovarajući način obavijesti radnike.
- (3) Osoba iz prethodnog stavka ujedno nadzire prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.
- (4) Radnici su dužni dostaviti Poslodavcu sve podatke propisane posebnim propisima potrebne za obavljanje poslova, kao i podatke potrebne za reguliranje odnosa između radnika i Poslodavca.
- (5) Radnik je dužan prijaviti Poslodavcu svaku promjenu podataka iz stavka 3. ovog članka.
- (6) Netočni podaci moraju se odmah ispraviti.
- (7) Za slučaj da Radnik ne dostavi sve podatke koji utječu na reguliranje radnog odnosa, odnosno koji mu omogućuju ostvarivanje nekog prava iz radnog odnosa, odnosno ne dostavi informaciju o promjeni takvog podatka, snosi posljedice takvog nedostavljanja u vidu neostvarivanja prava.
- (8) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.
- (9) Poslodavac može trećim osobama dostavljati osobne podatke o radnicima samo temeljem ovlaštenja iz posebnih propisa (tijelima javne uprave, sudu I sl.), ugovora ili uz prethodnu izričitu pisanu privolu radnika.

## **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

#### *Članak 5.*

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu između radnika i poslodavca koji u ime poslodavca sklapa osoba ovlaštena za zastupanje poslodavca.
- (2) Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova zasniva poslodavac sa agencijskim radnikom zaključenjem Ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova

#### **Članak 5.**

- (1) Odluku o potrebi zapošljavanja novog radnika ili agencijskog radnika, načinu izbora novog radnika ili agencijskog radnika, te sklapanju ugovora o radu donosi poslodavac.
- (2) Poslodavac u svakom pojedinom slučaju odlučuje hoće li potrebu za radnicima oglašavati objavom na stranicama društva, na portalu moj posao, putem druge platforme ili slično ili će radnika primiti na red neposredno- bez objave potrebe za radnikom.
- (3) Prilikom zapošljavanja Poslodavac može obaviti prethodno provjeravanje njegove sposobnosti putem testa stručnog znanja, psihotesta i slično.

#### **Članak 6.**

- (1) Prije sklapanja ugovora o radu ili ugovora o radu za privremeno obavljanje za poslove s posebnim uvjetima rada, radnik se mora uputiti na liječnički pregled. Za ostale poslove, radnik se može uputiti na liječnički pregled radi utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti.
- (2) Troškove pregleda iz stavka 1. snosi Poslodavac.

#### **Članak 7.**

- (1) Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanim Zakonom i Zakonom o strancima.

#### *Ugovor o radu*

#### **Članak 8.**

- (1) Radni odnos se zasniva sklapanjem Ugovora o radu u pisanom obliku. Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane usuglasile o bitnim satojcima ugovora.
- (2) Ugovor o radu u ime društva sklapa direktor.
- (3) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku i mora sadržavati odredbe o :
  - **ugovornim stranama i njihovom OIB-u te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu;**
  - **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;**
  - **nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada ili kratak popis ili opis poslova;**
  - **datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada;**
  - **o tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora na određeno vrijeme;**
  - **trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, o načinu određivanja trajanja toga odmora;**
  - **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;**
  - **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;**
  - **trajanju radnog dana ili tjedna u satima;**
  - **tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme;**

- **pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje, ako ono postoji;**
  - **trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.**
- (4) Umjesto podataka iz stavka 1. alineje 6. do 9., 11. i 12. ovoga članka, može se u ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, ili pravilnik o radu kojim se uređuju ta pitanja.
- (5) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti primjerak ugovora o radu te mu u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnim propisima dostaviti primjerak prijave na mirovinsko i zdravstveno osiguranje.**
- (6) Propust ugovornih stranaka da sklope Ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost tog Ugovora.
- (7) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu sa svim podacima iz stavka 3. ovog članka,

#### **Članak 9.**

- (1) Radnik je dužan stupiti na rad na dan utvrđen Ugovorom o radu.
- (2) Ako radnik bez opravdanog razloga ne stupi na rad na dan utvrđen Ugovorom o radu, ugovor se smatra raskinutim.

#### **Članak 10.**

- (1) Ugovor o radu u pravilu se sklapa na neodređeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu sklapa se na određeno vrijeme iznimno kada za to postoji potreba, a sve sukladno Zakonu.
- (3) Ugovor o radu na određeno prestaje s datumom ugovorenim tim ugovorom bez potrebe posebne odluke ili obavijesti Poslodavca, a može se redovito i izvanredno otkazati uz uvjete i otkazni rok sukladno Zakonu.
- (4) Radnik koji je sklopio Ugovor o radu na određeno vrijeme ima sva prava, obveze i odgovornosti kao i radnik koji je sklopio Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

#### *Ugovor o radu na nepuno radno vrijeme*

#### **Članak 11.**

- (1) Ugovor o radu na nepuno radno vrijeme (kraće od 40 sati tjedno) može se sklopiti kada to odgovara Poslodavcu.
- (2) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ima pravo na plaću, druga materijalna prava i dodatke razmjerno radnom vremenu na koje je zaposlen.
- (3) Prilikom sklapanja ugovora o radu na nepuno radno vrijeme, radnik je dužan Poslodavca obavijestiti o ugovorima o radu sklopljenim s drugim poslodavcima.
- (4) Poslodavac je dužan radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.
- (5) Radnik koji je u radnom odnosu na temelju sklopljenog ugovora o radu za nepuno radno vrijeme kod Poslodavca proveo duže od šest mjeseci, uključujući i razdoblje probnog rada kada je bio ugovoren, može zatražiti sklapanje ugovora o radu za puno radno vrijeme.

- (6) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu iz stavka 1. 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.
- (7) Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu za puno radno 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 12 mjeseci.

*Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i ugovor o radu na daljinu*

#### **Članak 12.**

- (1) Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca.
- (2) Rad na daljinu je rad koji se obavlja uvijek putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu Poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, uz uvjet da se obavlja na teritoriju Republike Hrvatske, što može biti promjenjivo i ovisi o volji radnika, zbog čega se taj rad ne smatra radom na izdvojenom mjestu rada.
- (3) Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen.
- (4) Poslodavac samostalno odlučuje, uzimajući u obzir mogućnosti obavljanja posla pojedinog radnog mjesta i želja radnika hoće li s radnikom sklopiti ugovor o radu na daljinu, odnosno ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, osim u slučaju u iz stavka 6. ovog članka u kojem je dužan sklopiti ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada.
- (5) U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta I sličnih pojava, Poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja I sigurnosti radnika I drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.
- (6) Za rad iz prethodnog stavka koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, Poslodavac je dužan radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

#### **Članak 13.**

- (1) Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru osim podata iz članka 5. Pravilnika mora sadržavati I dodatne podatke o:
  - 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
  - načinu evidentiranja radnog vremena
  - sredstvima rada za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati
  - 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

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

- trajanju rada odnosno o načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

(2) Ugovor o radu na daljinu, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu na daljinu mora sadržavati:

- podatke iz čl.5. Pravilnika;

- podatak o pravu radnika da slobodno određuje gdje će obavljati rad

- podatke iz prethodnog stavka, osim alineje 3. I 4. čiju primjenu Poslodavac i radnik mogu ugovoriti.

#### Članak 14.

(1) Uvjeti radnika koji rade na daljinu i koji rade na izdvojenom mjestu rada u smislu plaće I drugih materijalnih prava, kao I drugih prava I obveza koje poizlaze iz radnog odnosa ne smiju biti utvrđena u manjem opsegu od onog koji je utvrđen za radnike koji u prostoru poslodavca rade na istim ili sličnim poslovima.

(2) Prilikom približeg određivanja načina obavljanja posla na daljinu ili izdvojenom mjestu rada Poslodavac je dužan prilagoditi količinu I rokove izvršenja poslova na način koji radniku ne uskraćuje korištenje prava na dnevni, tjedni I godišnji odmor.

(3) Poslodavac je radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati zaštitu privatnosti te osigurati rad na siguran način koji ne ugrožava sigurnost I zdravlje radnika.

(4) 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 15.

(1) Radnik koji radi u prostoru Poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od Poslodavca izmjenju ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, a osobito u slučaju:

1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta;

2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života;

3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu.

(2) Radnik koji je Poslodavcem ugovorio izmjenju ugovora o radu privremenog trajanja iz stavka 2. ovoga članka, može zatražiti od Poslodavca da prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, poslove iz ugovora o radu ponovno obavlja u prostoru Poslodavca.

(3) U slučajevima iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, Poslodavac je dužan zahtjev radnika razmotriti, uzimajući u obzir potrebe radnika i potrebe organizacije rada, te je u slučaju odbijanja ili njegovog usvajanja s odgovdnim početkom primjene, dužan radniku, u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana podnesenog zahtjeva, dostaviti obrazloženi pisani odgovor.

(4) Ako Poslodavac prihvati zahtjev iz stavka 3. ovoga članka, Poslodavac i radnik ugovorit će ponovo rad u prostoru Poslodavca.

*Ugovor o dodatnom radu*

**Članak 16.**

- (1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod Poslodavca (u daljnjem tekstu: matični poslodavac), može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu kod drugog poslodavca.
- (2) Radnik iz stavka 1. ovoga članka dužan je prije početka rada kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.
- (3) Matični poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod matičnog Poslodavca.
- (4) U slučaju pisanog zahtjeva iz prethodnog stavka, radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca.
- (5) Poslodavac kod kojeg je radnik zaposlen u dodatnom radu dužan je, na zahtjev radnika, omogućiti korištenje godišnjeg odmora toga radnika u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

*Probni rad*

**Članak 17.**

- (1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži sklapanje ugovora o radu s izmijenjenim uvjetima, a radnik to prihvati).
- (3) Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.
- (4) Iznimno od stavka 3. ovoga članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegovog 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.
- (5) U slučaju iz stavka 4. 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.
- (6) Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.
- (7) Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, radnik i Poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovo ugovoriti probni rad.
- (8) 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.
- (9) Na otkaz iz stavka 8. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o otkazu ugovora o radu, osim odredbe o obliku otkaza, početku tjeka otkaznog roka i sudskog raskida ugovora o radu.
- (10) Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje jedan tjedan.
- (11) Ako su radnik i Poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu, radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. Zakona, te pravo na otpremninu u skladu s



## **člankom 126. Zakona.**

### **Članak 18.**

- (1) Probni rad prati i ocjenjuje neposredno nadređena osoba ili osoba koju odredi direktor.
- (2) Prilikom ocjene probnog rada ocjenjuju se stručne i radne sposobnosti, kao i primjerenost suradnje s kolegama.
- (3) Ako se tijekom probnog rada utvrdi da radnik ne pokazuje zadovoljavajuće rezultate, poslodavac mu može otkazati i prije isteka probnog rada, kao i posljednji dan probnog rada.
- (4) Poslodavac je dužan ocjenu probnog rada pripočiti radniku najkasnije posljednji dan trajanja ugovorenog probnog rada i to pisanim putem.
- (5) Ako do isteka probnog roka Poslodavac nije priopćio radniku ocjenu, smatra se da je radnik na probnom radu zadovoljio.

### **Članak 19.**

- (1) Poslodavac može primati osobe na stručno osposobljavanje za rad sukladno posbenim propisima.

### *Raspoređivanje radnika na radno mjesto*

#### **Članak 20.**

- (1) Poslodavac samostalno utvrđuje organizacijski ustroj, broj radnika kao i uvjete koje radnici moraju ispunjavati za obavljanje pojedinih poslova.
- (2) Radnik se raspoređuje na radno mjesto prema odluci Poslodavca i odredbi iz ugovora o radu, ali je dužan obavljati i sve ostale poslove i radne zadatke prema nalogu Poslodavca iz djelokruga rada Poslodavca, a u skladu s potrebama Poslodavca.
- (3) Ako zbog potreba posla i organizacije rada kod Poslodavca prestane potreba za obavljanjem poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen temeljem ugovora o radu iz prethodnog stavka, a ujedno potrebe posla i organizacije omogućuju i traže da se radnik rasporedi na drugo radno mjesto za koje radnik ima znanja i vještine, a ne postoji suglasnost obje strane za rasporedom na drugo radno mjesto, Poslodavac će donijeti odluku o otkazu ugovora o radu, uz istovremeno davanje prijedloga radniku za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima za drugo radno mjesto, o kojoj ponudi se Radnik mora izjasniti u roku od 8 dana.

### *Obveza obrazovanja i osposobljavanja za rad*

#### **Članak 21.**

- (1) Poslodavac je dužan radniku omogućiti, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.
- (2) Prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

- (3) Poslodavac je dužan osposobljavanje i usavršavanje u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova omogućiti o svom trošku i po mogućnosti tijekom radnog vremena radnika na način da se vrijeme provedeno na takvom osposobljavanju i/ili usavršavanju uračunava u radno vrijeme radnika.
- (4) Radnik je dužan, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada, školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati se za rad.

### **Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova Članak 22.**

- (1) Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova agencija može sklopiti s radnikom na određeno ili neodređeno vrijeme.
- (2) Na ugovor o radu iz stavka 1. ovoga članka koji je sklopljen na određeno vrijeme ne primjenjuje se ograničenje broja uzastopnih ugovora o radu iz članka 12. stavka 4. Zakona.
- (3) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka, osim podataka iz članka 15. stavka 1. točke 1. i točaka 4. do 7. Zakona, odnosno članka 18. stavka 2. Zakona kada agencija ustupa radnika korisniku u inozemstvo, mora sadržavati i sljedeće podatke:
  - a. da se ugovor sklapa radi ustupanja radnika za privremeno obavljanje poslova kod korisnika
  - b. naznaku vrste poslova za čije će se obavljanje radnik ustupiti
  - c. obveze agencije prema radniku u razdoblju kada je ustupljen.
- (4) Ustupljeni radnik ima pravo na naknadu plaće utvrđene na način iz članka 95. stavaka 5. do 9. Zakona:
  - a. ako je zaposlen na neodređeno vrijeme u razdoblju kada nije ustupljen korisniku
  - b. ako je zaposlen na određeno vrijeme, a kod korisnika je prije isteka razdoblja na koje je ustupljen prestala potreba za tim radnikom, u razdoblju do isteka sklopljenog ugovora o radu.
- (5) Ugovor iz stavka 1. ovoga članka koji se sklapa na određeno vrijeme koje je jednako vremenu na koje se radnik ustupa korisniku, osim podataka iz članka 15. stavka 1. Zakona, mora sadržavati podatke o nazivu, sjedištu te osobnom identifikacijskom broju korisnika.
- (6) Ugovorena plaća i drugi uvjeti rada ustupljenog radnika ne smiju biti utvrđeni u iznosu manjem odnosno nepovoljnijem od plaće niti nepovoljniji od drugih uvjeta rada radnika zaposlenog kod korisnika na istim poslovima koje bi ustupljeni radnik ostvario da je sklopio ugovor o radu s korisnikom.
- (7) Drugi uvjeti rada ustupljenog radnika u smislu stavka 6. ovoga članka su radno vrijeme, odmori i dopusti, blagdani i drugi dani za koje je zakonom određeno da se ne radi, osiguranje mjera zaštite na radu, zaštita trudnica, roditelja, posvojitelja i maloljetnika te zaštita od nejednakog postupanja u skladu s propisom o suzbijanju diskriminacije.
- (8) Ako se plaća, odnosno drugi uvjeti rada ne mogu utvrditi u skladu sa stavcima 6. i 7. ovoga članka, utvrđuju se ugovorom o ustupanju radnika.

### **Otkaz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova**

## Članak 23.

- (1) Na otkazivanje ugovora o radu ustupljenih radnika ne primjenjuju se odredbe Zakona o kolektivnom višku radnika.
- (2) Ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova, agencija može ustupljenom radniku izvanredno otkazati, ako su kod korisnika nastali razlozi iz članka 116. stavka 1. Zakona i ako korisnik agenciju o tome pisano obavijesti u roku od petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- (3) Rok za izvanredni otkaz ugovora o radu iz članka 116. stavka 2. Zakona teče od dana pisane obavijesti iz stavka 2. ovoga članka.
- (4) Prestanak potrebe za ustupljenim radnikom kod korisnika prije isteka razdoblja za koje je ustupljen, ne može biti razlog za otkaz ugovora o radu za privremeno obavljanje poslova.
- (5) Ustupljeni radnik koji smatra da mu je za vrijeme rada kod korisnika povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa, zaštitu povrijeđenog prava ostvaruje kod poslodavca na način utvrđen člankom 133. Zakona.

## Ograničenje vremena ustupanja radnika

### Članak 24.

- (1) Agencija i korisnik ne smiju ugovoriti korištenje rada istog ustupljenog radnika za obavljanje istih poslova za neprekidno razdoblje duže od tri godine, osim:
  - a. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika
  - b. ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije
  - c. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.
- (2) Prekid kraći od tri mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 1. ovoga članka.

## Članak 25.

- (1) Prije ustupanja radnika korisniku agencija mu je dužna uručiti uputnicu koja mora sadržavati sljedeće podatke o:
  1. nazivu, sjedištu i osobnom identifikacijskom broju korisnika
  2. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada, ili kratak popis ili opis poslova za čije će se obavljanje radnik ustupati
  3. trajanju ustupanja.
- (2) Prije ustupanja radnika korisniku agencija je dužna osigurati stručnu osposobljenost radnika koji se ustupa, kada je takva obveza na temelju propisa o zaštiti na radu propisana za poslove za čije obavljanje agencija radnika ustupa korisniku, osim ako ugovorom o ustupanju radnika tu obvezu nije preuzeo korisnik.
- (3) Korisnik je dužan radnika upoznati s procjenom rizika, osim ako ugovorom o ustupanju tu obvezu nije preuzela agencija.

**(4) Agencija je dužna ustupljenom radniku isplatiti ugovorenu plaću za obavljene rad kod korisnika i u slučaju kada korisnik ne ispostavi agenciji obračun za isplatu plaće.**

### **Evidencija agencijskog radnika**

#### **Članak 26.**

**(1) Prijavu u evidenciju agencija podnosi ministarstvu u pisanom obliku.**

**(2) Uz prijavu u evidenciju, agencija mora dostaviti dokaz da je registrirana prema posebnom propisu.**

**(3) O prijavi u evidenciju, ministarstvo izdaje potvrdu koja sadrži broj pod kojim je agencija upisana i datum upisa u evidenciju.**

**(4) Agencija je dužna u pravnom prometu, u poslovnim ispravama, na svakom dopisu i ugovoru navesti broj pod kojim je upisana u evidenciju ministarstva.**

### **III. ZABRANA DISKRIMINACIJE I ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA**

#### **Članak 27.**

- 1) Zabranjena je izravna i/ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, u skladu sa Zakonom i posebnim zakonima.
- 2) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima. Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.
- 3) 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.
- 4) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.
- 5) Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa. Protivljenje radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.
- 6) Poslodavac odlukom imenuje osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika o čemu na odgovarajući način obavještava radnike, stavljanjem odluke na oglasnu ploču Poslodavca.

- 7) Poslodavac ili osoba iz prethodnog stavka ovog članka dužni su, što je moguće prije, a najkasnije u roku od 8 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 28.**

- 1) Osoba koja je kod Poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: „Ovlaštena osoba“) dužna je bez odgode razmotriti pritužbu i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja. Ovlaštena osoba 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. Postupak je tajan.
- 2) O svim radnjama koje poduzima u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja Ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik. 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 je Ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni te da ih je upozorila na posljedice odavanja te tajne. Sve osobe koje sudjeluju u postupku potpisuju izjavu o povjerljivosti.
- 3) Zapisnik se pohranjuje u posebni zaključani ormar za koji ključ ima samo Ovlaštena osoba.
- 4) Nakon provedenog postupka, Ovlaštena osoba će u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili će utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe. U slučaju da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe, Ovlaštena osoba će u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan te će predložiti direktoru da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa, a koja može biti, ovisno o težini uznemiravanja:
  - otkaz uznemiravatelju (izvredni otkaz ili otkaz skrivljenim ponašanjem);
  - premještanje uznemiravatelja, promjena poslova, odnosno radnog mjesta ili mjesta rada uznemiravatelja, uz obvezno pisano upozorenje;
  - radi realizacije promjene ugovora iz prethodne alineje, uznemiritelja će se premjestiti ako njegov ugovor o radu to omogućava, ili će mu se ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, a ako to ne prihvati onda dati otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu;
  - premještanje uznemiravanog radnika (drugi poslovi, drugo mjesto) rada učinit će se samo ako to sam uznemiravani radnik traži, a u protivnom uvijek će se premjestiti uznemiravatelja
- (5) U slučaju da se utvrdi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, Ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.
- (6) Direktor Poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga Ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene slučaju, radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveze iz radnog odnosa.

### **Članak 29.**

- 1) Ako Poslodavac u roku od 8 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 dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.
- 2) Ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati da će Poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu Poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio Poslodavca u roku od 8 dana od dana prekida rada.
- 3) Za vrijeme prekida rada iz stavka 1. i 2. ovog članka, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio. Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade plaće.

### **Članak 30.**

- (1) Svako ponašanje prema radnicima i drugim osobama koje predstavlja diskriminaciju predstavlja razlog za otkaz ugovora o radu.
- (2) Svi problemi vezani za diskriminaciju mogu se prijaviti i direktoru, a svaki radnik može prijaviti diskriminaciju po potrebi i državnom odvjetništvu i sudu.

## **IV. Radno vrijeme**

### **Članak 31.**

- 1) Radno vrijeme je vremensko razdoblje u kojem radnik obavlja poslove za poslodavca, odnosno u kojem je radnik obavezan obavljati poslove te u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove za poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.
- 2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je doredio poslodavac.
- 3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu.
- 4) Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca smatra se radnim vremenom, neovisno o tome obavlja li ih u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odredio radnik.

### *Raspored radnog vremena*

### **Članak 32.**

- 1) Puno radno vrijeme u Društvu iznosi 40 (četrdeset) sati tjedno.
- 2) Radno vrijeme utvrđuje se u petodnevnom radnom tjednu, od ponedjeljka do petka od 08:00 sati do 16:00 sati.

- 3) Poslodavac je dužan radnike obavijestiti o promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijeko potrebe za radom radnika, u kojem slučaju o promjeni rasporeda radnike treba obavijestiti čim prije.
- 4) Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.
- 5) Poslodavac može uvesti nejednaki raspored radnog vremena sukladno Zakonu o radu, na način da se u jednom razdoblju radi duže, a u drugom kraće, pri čemu duži rad ne može iznositi više od 50 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
- 6) O nejednakom rasporedu poslodavac donosi pisanu odluku kojom određuje razdoblje nejednakog rada, najdulje tjedno radno vrijeme te radnike na koje se odnosi, s time da se konkretni raspored radnog vremena donosi najmanje tjedan dana unaprijed.
- 7) Nejednaki raspored može trajati od jednog mjeseca do dvanaest mjeseci, s time da ne mora obuhvaćati samo jednu kalendarsku godinu.
- 8) Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste, Poslodavac i radnik moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti.

#### *Zaštita određenih kategorija radnika*

#### **Članak 33.**

- 1) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane skrbi djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.
- 2) Radnik s djetetom do osam godina života te radnik koji pruža osobnu skrb, koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu, a koji je kod poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, zbog svojih osobnih potreba može od Poslodavca, za određeno remensko razdoblje, zatražiti izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.
- 3) Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti Poslodavca o postojanju okolnosti iz prethodnog stavka ovog članka.
- 4) Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno prilagodbe rasporeda radnog vremena te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovdnim početkom primjene

## *Prekovremeni rad*

### **Članak 34.**

- 1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijekne potrebe, radnik je na pisani zahtjev Poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
- 2) Iznimno od stavka 1.ovog članka, ako priroda prijekne potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči/dostavi radniku pisani zahtjev odnosno nalog, Poslodavac je dužan usmeni zahtjev, odnosno nalog pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.
- 3) Pisani nalog može se odnositi na pojedinog radnika, na grupu radnika ili na sve radnike.
- 4) Ako se pisani nalog ne može neposredno uručiti radniku, jer se radnik u tom trenutku ne nalazi u sjedištu poslodavca, dostavit će mu se putem službene e-pošte, time da će se isti smatrati dostavljenim kada radnik pisanim putem potvrdi primitak
- 5) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno, time da prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje.
- 6) Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- 7) Poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu kod drugog poslodavca naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.
- 8) Radniku koji kod Poslodavca obavlja dodatan rad, Poslodavac ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

## **V. ODMORI I DOPUSTI**

### *Stanka* **Članak 35.**

- 1) Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.
- 2) Vrijeme korištenja stanke određuje samostalno svaki radnik, vodeći računa o ispunjenju uvjeta iz članka 32. ovog Pravilnika i vodeći računa o potrebama svog radnog mjesta i radnih zadataka.



### *Dnevni odmor*

#### **Članak 36.**

- 1) Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata, radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

### *Tjedni odmor*

#### **Članak 37.**

- 1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 24 sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz prethodnog članka.
- 2) Nedjelja je dan tjednog odmora, osim u slučajevima kada je radnik zbog prirode posla obavezan raditi i nedjeljom, tada radnik tjedni odmor koristi u dan koji nedjelji prethodi ili iza nje slijedi.
- 3) Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovog 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.

### *Godišnji odmor*

#### **Članak 38.**

- 1) Radnik ima pravo, za svaku kalendarsku godinu, na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 dana.
- 2) Radnik koji se prvi put zaposli kod Poslodavca ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz stavka 1. ovog članka nakon 6 mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.
- 3) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan prethodnim stavkom, ima pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz stavaka 1. ovog članka, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.
- 4) Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjeran dio godišnjeg odmora.

#### **Članak 39.**

- 1) U godišnji odmor ne računaju se blagdani, neradni dani određeni zakonom, dani tjednog odmora, dani plaćenog dopusta niti razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik.
- 2) Radnici koji rade u nepunom radnom vremenu sve radne dane u tjednu imaju pravo na isti broj dana godišnjeg odmora kao i radnici koji rade u punom radnom vremenu.

#### **Članak 40.**

- 1) Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.
- 2) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu za neiskorišteni godišnji odmor.

#### **Članak 41.**

- 1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac pisanom odlukom najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, temeljem obavijesti radnika o razdoblju u kojem namjeravaju koristiti godišnji odmor.
- 2) Pri utvrđivanju rasporeda korištenja godišnjeg odmora moraju se uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.
- 3) Poslodavac mora radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju i razdoblju korištenja godišnjeg odmora.
- 4) Radnik će u pravilu dva tjedna godišnjeg odmora koristiti u neprekinutom trajanju u kalendarskoj godini u kojoj ostvaruje pravo na godišnji odmor, pod uvjetom da je radnik u toj godini ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju duljem od dva tjedna, osim ako se radnik i Poslodavac drugačije ne dogovore.
- 5) Preostali dio godišnjeg odmora mora u svakom slučaju iskoristiti do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
- 6) Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju. U ovom slučaju, radnik je obavezan obavijestiti neposrednog rukovoditelja najmanje tri dana prije dana korištenja godišnjeg odmora, a Poslodavac će pisanim putem odobriti, odnosno odbiti korištenje godišnjeg odmora putem pisane odluke.

#### *Plaćeni dopust*

#### **Članak 42.**

- 1) Radnik ima pravo tijekom kalendarske godine na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće za važne osobne potrebe, do ukupno najviše 7 (sedam) radnih dana godišnje, u sljedećim slučajevima:
  - sklapanje braka, sklapanje životnog partnerstva - 3 radna dana
  - preseljenje (ukoliko je u istom mjestu gdje je osoba prethodno stanovala) - 1 radni dan

- preseljenje (ukoliko je riječ o drugom mjestu u odnosu na prethodno mjesto stanovanja) - 2 radna dana
  - rođenje djeteta - 3 radna dana
  - smrt supružnika ili osobe koja s radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu, djeteta ili roditelja, pastorčadi i posvojenica, djece povjerene na čuvanje i odgoj ili djece na skrbi izvan vlastite obitelji, očuha i maćehe, posvojitelja i osoba koju je radnik dužan po zakonu uzdržavati - 5 radna dana
  - smrt roditelja supružnika, izvanbračnog partnera, partnera s kojim živi u formalnom ili neformalnom partnerstvu, djedova ili baka, braće ili sestara - 3 radna dana
  - dobrovoljno davanje krvi (na dan darivanja ili sljedeći radni dan) - 1 radni dan
- 2) Pod darivanjem krvi smatra se i darivanje krvnog sastojka za pripremu krvnog pripravka namijenjenog za transfuzijsko liječenje, koje se provodi prema pozivu koji je ovlaštena ustanova, u skladu s posebnom propisom, uputila osobno davatelju krvi.
  - 3) Pravo na slobodni dan s osnove darivanja krvi radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.
  - 4) U određenim slučajevima, radnik ima pravo tijekom kalendarske godine na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće za važne osobne potrebe i duže od 7 radnih dana, prema posebnoj odluci Poslodavca.
  - 5) O odobrenju plaćenog dopusta odlučuju neposredni voditelj i voditelj ljudskih resursa Poslodavca na zahtjev radnika.
  - 6) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje plaćenog dopusta smatra se vremenom provedenim na radu.
  - 7) Radnik je dužan predložiti dokumentaciju kojom dokazuje osnovanost prava na plaćeni dopust.
  - 8) Ograničenje trajanja plaćenog dopusta ne odnosi se na više uzastopnih smrtnih slučajeva u jednoj kalendarskoj godini.

#### **Članak 43.**

- 1) Radnik je obavezan pisani zahtjev za korištenje godišnjeg odmora, odnosno plaćenog dopusta podnijeti neposredno nadređenom odnosno Poslodavcu.
- 2) Svaki godišnji odmor ili plaćeni dopust odobrava direktor kod poslodavca pisanom odlukom, a na prijedlog neposrednog rukovoditelja radnika koji je podnio zahtjev,
- 3) U iznimnim i hitnim slučajevima Poslodavac može dati usmenu suglasnost za korištenje plaćenog dopusta, koju naknadno, u roku od 3 dana treba potvrditi pisanom odlukom.

#### **Članak 44.**

- 1) Radnice trudnice ostvaruju pravo na jedan slobodni dan mjesečno u svrhu obavljanja prenatalnog pregleda.
- 2) O slobodnom danu na zahtjev radnice podnesen najmanje dva dana prije pregleda pisanom odlukom odlučuje voditelj ljudskih resursa, na prijedlog neposrednog rukovoditelja, a po obavljenom pregledu radnica Poslodavcu predložuje dokaz o istom.

#### *Neplaćeni dopust*

#### **Članak 45.**

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

- 2) Pod pružanjem osobne skrbi 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, smatra se zajednica osoba određena propisom koji uređuje socijalnu skrb.
- 3) 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.
- 4) 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.

#### *Odsutnost s posla*

##### **Članak 46.**

- 1) Radnik ima, tijekom jednog radnog dana pravo na odsutnost s posla, jednom u kalendarskoj godini, kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna njegova trenutačna nazočnost.
- 2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

## **VI. Prestanak ugovora o radu**

### **Članak 47.**

- 1) Ugovor o radu i Ugovor o ustupanju radnika prestaje sukladno odredbama Zakona.

### **Članak 48.**

- 1) Prijedlog za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu i ugovora o ustupanju radnika mogu dati radnik i poslodavac.
- 2) Sporazum o prestanku Ugovora o radu i Ugovora o ustupanju radnika mora biti u pisanom obliku.

### **Članak 49.**

- 1) Otkaz se daje u pisanom obliku, uz obrazloženje, kada ugovor o radu otkazuje Poslodavac. Na trajanje otkaznog roka, ako ugovor o radu otkazuje Poslodavac, primjenjuju se odredbe Zakona o radu.
- 2) Kada ugovor o radu otkazuje radnik, otkazni rok ne može biti dulji od 30 dana.
- 3) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok:
  - ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
  - ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz),
  - ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika),
  - ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

- 4) Radnik može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok, ne navodeći za to razlog.

#### **Članak 50.**

- 1) Pri odlučivanju o poslovno uvjetovanom otkazu, poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koje terete radnika.
- 2) Pored kriterija iz stavka 1. ovog članka Poslodavac će uključiti I kriterij uspješnosti na radu, kao dodatni kriterij, koji neće biti prevladavajuć u odnosu na sve ostale kriterije. Kao kriterij uspješnosti na radu uzet će se u obzir stručnost radnika, pouzdanost, pravovremenost, kvaliteta rada I sl.
- 3) Ako je ugovor o radu otkazan zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz), poslodavac ne smije, u roku 6 (šest) mjeseci od dana dostave odluke o otkazu ugovora o radu radniku, na istim poslovima (radnom mjestu) zaposliti drugog radnika.
- 4) Ako u roku iz prethodnog stavka ovog članka nastane potreba zapošljavanja zbog obavljanja istih poslova, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu radniku kojem je ugovor o radu otkazan iz poslovno uvjetovanih razloga.

#### **Članak 51.**

- 1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu radniku koji krši obveze iz radnog odnosa.
- 2) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan pisano upozoriti radnika na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.
- 3) 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.

#### **Članak 52.**

- 1) Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu, koji je sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obje ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.
- 2) Osobito teškim povredama obveze iz radnog odnosa smatraju se sljedeće povrede, ali se ne ograničavaju na :
  - zloupotreba bolovanja,
  - zlouporaba plaćenog dopusta,
  - povreda dužnosti čuvanja poslovne tajne,
  - učestalo odbijanje ispunjenja obveza iz radnog odnosa,
  - konzumiranje alkohola, opijata ili alkoholiziranost za vrijeme rada,
  - prisvajanje robe, novca, materijala, poslovne dokumentacije ili drugih sredstava Poslodavca,

- nestanak robe, novca, materijala, poslovne dokumentacije za vrijeme čuvanja navedenih sredstava,
  - neopravdano izostajanje s posla dulje od tri dana,
  - nezakonito raspolaganje sredstvima Poslodavca ili nanošenje imovinske štete Poslodavcu,
  - neprijavlivanje, odnosno prikrivanje nastanka štete,
  - upotreba sredstava rada Poslodavca u osobne svrhe bez dozvole Poslodavca,
  - narušavanje ugleda Poslodavca,
  - obavljanje konkurentne djelatnosti,
  - odavanje podlovne tajne,
  - odavanje podataka o plaći,
  - davanje netočnih podataka sa svrhom dobivanja nepripadajuće materijalne koristi (o adresi boravišta I sl.)
  - diskriminiranje radnika
- 3) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku od 15 (petnaest) dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
- 4) Ugovorna strana koja izvanredno otkáže ugovor o radu, ima pravo od ugovorne strane koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.
- 5) Prije donošenja odluke o izvanrednom otkazu ugovora o radu, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

### **Članak 53.**

- 1) U slučaju otkaza radniku, Poslodavac može osloboditi radnika obveze rada.
- 2) Odluku o oslobođenju od obveze rada Poslodavac može donijeti zajedno s odlukom o otkazu, ali I u vrijeme trajanja otkaznog roka.
- 3) Radniku koji je tijekom otkaznog roka oslobođen obveze rada, Poslodavac je dužan isplatiti plaću kao da je radio, time da za to vrijeme ne isplaćuje naknadu troška prijevoza.

### **Članak 54.**

- 1) Otkazni rok teče od dana dostave odluke o otkazu.
- 2) Iznimno od stvaka 1. ovog članka, otkazni rok radniku koji je u vrijeme dostave odluke o otkazu privremeno nepsosoban za rad počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.
- 3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:
  - trudnoće;
  - korištenja roditeljskog, posvojiteljskog I očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi I njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim I roditeljskim potporama;

- privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti;
  - vršenja dužnosti i prava državljana u obrani;
  - privremene nesposobnosti za rad.
- 4) Iznimno, otkazni rok teče u slučaju prestanka ugovora o radu radnika tijekom provedbe postupka likvidacije te postupka radi prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu sa propisom o trgovačkim društvima.
  - 5) Iznimno od stavka 3. alineje 5. Ovog članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremen nesposobnosti za rad radnika kojem je poslodavac prije početka tog razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada.
  - 6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
  - 7) Ako je došlo do prekida otkaznog roka zbog privremen nesposobnosti za rad radnika kojeg Poslodavac nije oslobodio obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje istekom šest mjeseci od dana početka tijekom otkaznog roka.

#### **Članak 55.**

- 1) Radnik je kod prestanka radnog odnosa, zaključno do zadnjeg dana radnog odnosa izvršiti primopredaju posla i sredstava rada koja su mu dana na korištenje, te podmiriti sve druge obveze prema Poslodavcu.
- 2) Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.
- 3) Poslodavac je dužna u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.
- 4) Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovoga članka ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

### **VII. OSNOVNA PRAVA I OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA**

#### **Članak 56.**

- 1) Poslodavac je obavezan radniku u radnom odnosu dati posao, te mu za obavljene rad isplatiti plaću i osigurati druga prava koja radniku pripadaju temeljem zakona, ovog Pravilnika i Ugovora o radu.

#### **Članak 57.**

- 1) Radnik je obavezan ugovorom preuzete obveze obavljati savjesno i stručno prema uputama poslodavca odnosno ovlaštenih osoba poslodavca i usavršavati svoje znanje i radne vještine u skladu s prirodom i vrstom rada.
- 2) Radnik je dužan pridržavati se odredbi zakona, ostalih važećih propisa, ovog Pravilnika, Ugovora o radu i drugih pravnih akata koji ga obvezuju, kao i usmenih i pisanih uputa dobivenih od Poslodavca.

### **Članak 58.**

- 1) U skladu s posebnim zakonima i drugim propisima i aktima poslodavaca, radniku se moraju osigurati sigurni uvjeti za rad.
- 2) Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te prilagođavati promjenama okolinosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnosti na radu, obavještavati radnike o opasnostima na radu i osposobavljati ih za rad na siguran način te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.
- 3) Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.
- 4) Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva za rad, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere zaštite.

### **Članak 59.**

- 1) Radnici su obvezni štiti imovinu i poslovne interese poslodavca te su o svakom postupanju koje bi, u ili izvan radnog mjesta, moglo ići na štetu imovine i interesa poslodavca, dužni obavještavati pretpostavljene.
- 2) Radnici su obvezni poduzimati sve potrebne radnje da bi se spriječilo nanošenje štete poslodavcu, odnosno poduzimati sve radnje, kako bi se poslodavcu smanjili troškovi i povećala dobit.

### *Obveza čuvanja poslovne tajne*

### **Članak 60.**

- 1) U svim značajnim pitanjima poslovanja Poslodavca, bilo da su poslovne ili osobne naravi, o pojedinostima organizacije i ustroja Poslodavca, kao i o poslovnom programu i postupcima, podaci o klijentima, kupcima, dobavljačima, bilo hrvatskim ili međunarodnim, narudžbama, ponudama, metodama rada, kao i prava intelektualnog vlasništva koja su ili razvijena od strane Radnika ili im je tijekom rada imao pristup, te sve druge tehničke, komercijalne i financijske podatke, koji su označeni kao tajni i/ili povjerljivi i/ili iz njihove prirode proizlazi da bi ih Poslodavac mogao smatrati povjerljivima ili tajnima, odnosno da bi Poslodavcu mogla biti prouzročena šteta u slučaju kada bi postali dostupni neovlaštenim osobama te svi podaci kojima se u obavljanju svojih radnih obveza koriste radnici ili za takve podatke saznaju smatraju se poslovnom tajnom.
- 2) Poslovnu tajnu predstavljaju i podaci koji su kao poslovna tajna određeni zakonom ili drugim propisom
- 3) Radnik je dužan, bez obzira na način saznanja, čuvati informacije o svim podacima koji se smatraju poslovnom tajnom Poslodavca. Radnik ne smije priopćavati trećim osobama podatke koji se smatraju poslovnom tajnom, niti iz poslovnih prostorija Poslodavca odnositi



poslovnu dokumentaciju, medije s informatičkim programima i dr., bez odobrenja Poslodavca ili neposrednog rukovoditelja, niti ih umnožavati.

- 4) Obveza čuvanja poslovne tajne ne prestaje ni nakon prestanka radnog odnosa radnika kod Poslodavca.
- 5) Poslodavac je ovlašten dati nalog za obavljanje pregleda radnih mjesta radnika, radnih prostorija, kao i provesti kontrolu radnika pri ulasku i izlasku iz poslovnih prostorija Poslodavca, radi zaštite podataka koji predstavljaju poslovnu tajnu.
- 6) Neovlašteno priopćavanje podataka koji se smatraju poslovnom tajnom, s posljedicama za rad i poslovanje Poslodavca, može biti razlogom za izvanredni otkaz ili redoviti otkaz ugovora o radu zbog skrivljenog ponašanja radnika.
- 7) Radnik je dužan Poslodavcu nadoknaditi nastalu štetu ako trećim osobama priopći podatke koji se smatraju poslovnom tajnom i/ili ako iste podatke koristi za obavljanje vlastite djelatnosti.

#### *Zabrana konkurencije*

##### **Članak 61.**

- 1) Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac.
- 2) U slučaju da radnik postupi protivno odredbi iz prethodnog stavka, poslodavac ima pravo tražiti naknadu štete i drugo prema odredbama Zakona.
- 3) Prilikom zasnivanja radnog odnosa radnik je dužan upozoriti poslodavca da se bavi obavljanjem određenih poslova iz djelatnosti poslodavca.
- 4) Zabrana iz stavka 1. ovog članka odnosi se na obavljanje rada u svim oblicima pravnih odnosa (ugovor o radu, ugovor o djelu, ugovor o autorskom djelu i slično).
- 5) Postupanje protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka predstavlja razlog za izvanredni otkaz.
- 6) Ugovorom o radu ili posebnim ugovorom mogu se potpunije urediti prava i obveze radnika u vezi s obavljanjem rada za drugog Poslodavca.

##### **Članak 62.**

- 1) Na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu, Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnoj utakmici s Poslodavcem te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem (ugovorna zabrana utakmice).

#### *Privremena neспособnost za rad*

##### **Članak 63.**

- 1) Radnik je dužan, što je moguće prije, obavijestiti poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinu očekivanom trajanju.
- 2) Ovlašteni liječnik dužan je radniku izdati potvrdu iz stavka 1. ovoga članka.
- 3) Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.
- 4) Radnik je dužan po povratku na posao dostaviti Poslodavcu doznake, a najkasnije do kraja mjeseca na koji se doznake odnose.

#### *Odgovornost radnika za štetu*

#### **Članak 64.**

- 1) Radnik ili agencijski radnik koji na radu, odnosno u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu ili korisniku obvezan je štetu naknaditi sukladno zakonu i ovom Pravilniku.
- 2) Štetom se smatra svako umanjenje vrijednosti imovine poslodavca ili korisnika, umanjenje dobiti kao i šteta koju je poslodavac ili korisnik nadoknadil trećoj osobi, a koju je radnik prouzrokovao na radu i u svezi s radom.
- 3) Svaki radnik ili agencijski radnik dužan je odmah nakon nastanka štete koju je prouzrokovao, istu prijaviti neposrednom nadređenom ili direktoru.
- 4) Ako štetu izazove više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koju je izazvao, a ako se ne može za svakog pojedinog radnika utvrditi dio štete koji je on uzrokovao smatra se da su svi radnici odgovorni podjednako i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
- 5) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.
- 6) Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako se šteta tako ne može utvrditi visina štete utvrđuje se procjenom vrijednosti oštećene stvari.

#### *Autorsko pravo i prava intelektualnog vlasništva*

#### **Članak 65.**

- 1) Sva autorska djela i djela koju po svojoj prirodi imaju obilježja prava intelektualnog vlasništva (žig, dizajn, uporabni model, patent), a koja radnik stvori za vrijeme radnog odnosa kod Poslodavca i korisnika u vezi su s njegovim obvezama iz ugovora o radu pripadaju poslodavcu ili korisniku i radnik nema pravo na posebnu naknadu za stvaranje istih.
- 2) Ugovorom o radu ili posebnim ugovorom mogu se potpunije urediti prava i obveze ugovornih strana u vezi s pravima intelektualnog vlasništva.

### **VIII. ZAŠTITA PRAVA IZ RADNOG ODNOSA I DOSTAVA ODLUKA**

#### **Članak 66.**

- (1) Radnik koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može u roku

- od petnaest dana od dana dostave odluke kojim je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, podnijeti Poslodavcu zahtjev za zaštitu prava.
- (2) Poslodavac treba o zahtjevu iz stavka 1. ovoga članka odlučiti u roku od 15 dana od dana dostave zahtjeva radnika.
  - (3) Ako Poslodavac utvrdi da je radnik podnio zahtjev za ostvarivanje prava nakon isteka roka i stavka 1. ovoga članka, zahtjev će odbaciti kao nepravodoban.
  - (4) Poslodavac može, ako je zahtjev pravodobno podnesen, odlučujući o zahtjevu, zahtjev odbiti kao neosnovan ili osporavanu odluku izmijeniti ili poništiti.
  - (5) Ako Poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika ne udovolji zahtjevu radnika, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
  - (6) 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 drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.
  - (7) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.
  - (8) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih Zakonom, drugim zakonom ili propisom, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

#### *Dostava odluka*

#### **Članak 67.**

- 1) Odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa Poslodavac dostavlja radniku neposrednom predajom na radnom mjestu. Neposrednom predajom na radnom mjestu Poslodavac radniku dostavlja pisana upozorenja, odluku o otkazu ugovora o radu, odluke donesene u postupcima iz članka 67. Pravilnika, a može na taj način dostavljati i potvrde, isprave i druga pismena koja se upućuju radniku.
- 2) Potvrdu o izvršenoj dostavi potpisuje osoba koja vrši dostavu i radnik. Na pismenu radnik sam treba naznačiti nadnevak primitka pismena i potpisati se.
- 3) Ako radnik odbije primitak odluke, osoba koja vrši dostavu će odbijanje primitka zabilježiti na pismenu te naznačiti na pismenu dan, sat i razlog odbijanja primitka.
- 4) Ako radniku pismeno nije dostavljeno na radnom mjestu, jer se ne nalazi na radnom mjestu ili je odbio primitak, dostava će se izvršiti putem e-pošte na njegovu službenu adresu e-pošte, u kojem slučaju će se smatrati da je pismeno dostavljeno samo ako i na dan kad je radnik pisanim putem potvrdio primitak pismena.
- 5) U slučaju odbijanja prijema pismena kod dostave e-poštom, pismeno će se dostaviti na adresu boravišta radnika zemaljskom poštom preporučeno uz povratnicu, time da se pismeno smatrati dostavljenim na dan zabilježen na povratnici.
- 6) U slučaju odbijanja prijema pismena kod poštanske dostave, vraćanja pošiljke s naznakom da je primatelj nepoznat zbog nepravodobne prijave promjene adrese odnosno nepoznate adrese, dostava će se obaviti temeljem odredaba koje uređuje Zakon o parničnom postupku koji govori o dostavi.
- 7) Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje Poslodavac upućuje radniku Poslodavac može izvršiti odmah putem e-pošte, bez prethodnog pokušaja neposredne dostave iz stavka 1. ovog članka, na adresu e-pošte radnika, pod uvjetom da Poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavila odnosno da ih je radnik primio.

## **IX. PLAĆE, NAKNADE PLAĆA I OSTALI PRIMICI**

### *Plaća*

#### **Članak 68.**

- 1) Radnik ostvaruje plaću za izvršeni rad koja se određuje ugovorom o radu.
- 2) Plaća se određuje u bruto iznosi, a sastoji se od osnovne plaće i dodataka.
- 3) Osnovna plaća utvrđuje se na osnovi složenosti poslova pojedinog radnog mjesta i normalnih uvjeta rada na tom radnom mjestu i predstavlja najniži iznos koji je Poslodavac dužan isplatiti radniku.
- 4) Ugovorom o radu može se definirati pravo radnika na ostale primitke koji čine sastavni dio plaće (u novcu ili u naravi, kao npr. uporaba službenog automobila u privatne svrhe).

#### **Članak 69.**

- 1) Dodaci iz prethodnog članka su novčani primci koje radnik ostvaruje na temelju ovog pravilnika ili ugovora o radu razmjerno odrađenim radnim satima pod određenim uvjetima (dodaci za otežane uvjete rada, za noćni rad, za prekovremeni rad, za rad subotom I nedjeljom, za rad na blagdane i druge neradne dane utvrđene zakonom I sl.) I koje ostvaruje u skladu s utvrđenim ili ugovorenim kriterijima I visini ovisno o ostvarenim rezultatima poslovanja i uspješnosti.

### *Dodaci*

#### **Članak 70.**

- 1.) Radnik ima pravo na dodatke, odnosno pravo na povećanu plaću u sljedećim slučajevima:
  - za otežane uvjete rada – 30%
  - za rad noću od 22.00-6.00 sati – 30%
  - za prekovremeni rad – 30%
  - za rad subotom – 30%
  - za rad nedjeljom- 50%
  - za rad na dane blagdana i neradne dane utvrđene zakonom – 50%
- 2.) Ako je prisutno više uvjeta istodobno, dodaci iz prethodnih stavaka se kumuliraju, osim, ako je državni blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom ili nedjelja.

#### **Članak 71.**

- 1.) Pored dodataka iz prethodnog članka, radi stimuliranja i nagrađivanja radnika, Poslodavac može radniku isplatiti dodatak za uspješnost na radu za ostvarene natprosječne rezultate rada, ako su ostvareni zadani financijski ciljevi te ako to dopušta stanje, okruženje i buduća strategija razvoja poslovanja Poslodavca.
- 2.) U slučaju opisanim prethodnim stavkom, Poslodavac će Aneksom ugovora o radu urediti pitanje visine dodatka, mjerila za obračun i isplatu dodatka, kao i rokova isplate dodatka.

### *Naknada plaće*

#### **Članak 72.**

- 1.) Ako zakonom ili drugim propisom nije drukčije određeno, naknada plaće računa se kao prosjek plaća isplaćenih u prethodna tri mjeseca.
- 2.) Ako radnik nije radio cijeli ili dio mjeseca koji se treba uzeti u obzir za prosjek plaće, umjesto toga u prosjek će mu se računati iznos ugovorene odnosno pripadajuće plaće.

#### **Članak 73.**

- 3.) Radniku pripada naknada plaće zbog privremene nesposobnosti odnosno spriječenosti za rad radi korištenja zdravstvene zaštite (dalje u tekstu: bolovanje), sve sukladno Zakonu o obveznom zdravstvenom osiguranju i važećim propisima.
- 4.) Za dane kada ne radi u drugim slučajevima utvrđenim propisima o zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće prema odredbama tih propisa.

### *Primici radnika temeljem radnog odnosa*

#### **Članak 74.**

- 1.) Poslodavac može donijeti odluku o isplati i visini pojedinih materijalnih prava radnicima za pojedinu godinu (božićnica, uskrsnica, regres).
- 2.) Radnik ima pravo na naknadu troška prijevoza s posla I na posao u iznosu od 47,78 EUR.

### *Isplata plaće, naknada i primitaka*

#### **Članak 75.**

- 1.) Plaća, naknada plaće i ostali primici u novcu isplaćuje se radniku najkasnije do 15. tekućeg mjeseca za prethodni mjesec na njegov transakcijski račun.
- 2.) Poslodavac je dužan najkasnije 15 dana od dana isplate plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade za neiskorišeni godišnji odmor radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

### *Zaštita plaće I zabrana prijeboja*

#### **Članak 76.**

- 1.) Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti u skladu s posebnim zakonom
- 2.) Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

### *Otpremnina*

#### **Članak 77.**

- 1.) Radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem.

- 2.) Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.
- 3.) Ako zakonom ili ugovorom o radu nije određeno drukčije, 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.

## **X. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 78.**

- 1.) Za slučajeve koji nisu uređeni ovim pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu.

### **Članak 79.**

- 2.) Ovaj Pravilnik stupa na snagu 30. lipnja 2023. godine. Ovaj Pravilnik objavljen je na Internet stranici Poslodavca dana 17. lipnja 2023. godine, a njegovim stupanjem na snagu prestaje važiti Pravilnik o radu od dana 11. srpnja 2017. godine.
- 3.) Pravilnik o radu mijenja se na način propisan za njegovo donošenje.

17.06.2023.

---

Datum objave na Internet stranici

---

Gorana Tomac, direktor