

Na temelju članka 26. Zakona o radu ("Narodne novine" broj 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22), direktor Unikom d.o.o. za komunalno gospodarstvo, Osijek, Ružina 11/a, (u daljnjem tekstu: Poslodavac), nakon provedenog savjetovanja s Radničkim vijećem, dana 24. travnja 2023. godine, donio je sljedeći

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I OPĆE ODREDBE**

#### Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, organizacija rada, prava i obveze radnika i Poslodavca, plaće, naknade plaće i ostvarivanje materijalnih prava radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite radnika od diskriminacije i druga pitanja iz radnog odnosa.

#### Članak 2.

Ako se kolektivnim ugovorom, koji obvezuje Poslodavca i radnike, pojedini uvjeti rada utvrde povoljnije od uvjeta određenih ovim Pravilnikom, primjenjivat će se neposredno odredbe kolektivnog ugovora.

Ako odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

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

#### Članak 3.

Poslodavac je radniku za obavljeni rad dužan isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama Poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.

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

Poslodavac ima pravo pobliže odrediti mjesto i način obavljanja rada, poštujući pritom prava i dostojanstvo radnika.

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

#### Članak 4.

Radnik je obavezan savjesno i stručno obavljati ugovorom o radu preuzete poslove, štiti poslovne interese i ugled poslodavca, te pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke.

Radnik ima pravo i obvezu stalno se obrazovati, usavršavati i osposobljavati sukladno potrebama radnog procesa, sa svrhom zadržavanja radnog mjesta i napredovanja.

Sadržaj prava i obveza iz prethodnog stavka te međusobni odnosi Poslodavca i radnika s tim u vezi, uređuju se posebnim odlukama i aktima Poslodavca te pojedinačnim ugovorima.

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

#### **1. Zasnivanje radnog odnosa**

## Članak 5.

Radni odnos između radnika i Poslodavca zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu je sklopljen kad su se ugovorne strane suglasile o bitnim sastojcima ugovora.

## Članak 6.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

Pisani ugovor 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 plaćenog godišnjeg odmora na koji radnika ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje sukladno Zakonu o radu
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren

Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost tog ugovora.

## Članak 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, koja mora sadržavati sve podatke kao i ugovor o radu iz članka 6. ovog Pravilnika.

Ako Poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

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

## 2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu

### Članak 8.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba koja je navršila petnaest godina, osim osobe s petnaest i starije od petnaest, a mlađe od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Maloljetnik s petnaest godina i stariji od petnaest godina, a mlađi od osamnaest godina, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, može sklopiti ugovor o radu samo uz ovlaštenje zakonskog

zastupnika odnosno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

#### Članak 9.

Ugovor o radu može sklopiti svaka osoba iz članka 8. ovog Pravilnika koja ispunjava uvjete za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta utvrđene sistematizacijom radnih mjesta.

Pod uvjetima za obavljanje poslova pojedinog radnog mjesta podrazumijevaju se osobito vrsta i stupanj obrazovanja, potrebna znanja, vještine i kompetencije te radno iskustvo u obavljanju određenih poslova ili položen određeni ispit.

O izboru kandidata za zasnivanje radnog odnosa odlučuje Uprava Poslodavca.

#### Članak 10.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa 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.

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

#### Članak 11.

Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac mora omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

### **3. Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa**

#### Članak 12.

Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

Posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa u svakom pojedinom slučaju određuje Poslodavac.

Kao posebni uvjeti mogu se odrediti:

- stručna sprema,
- posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla,
- radno iskustvo,
- položen određeni ispit.

Prije sklapanja ugovora o radu za poslove s posebnim uvjetima rada, radnik se mora uputiti na liječnički pregled.

Za ostale poslove, Poslodavac može odlučiti da se radnika uputi na liječnički pregled radi utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti, u kojem slučaju troškove pregleda snosi Poslodavac.

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

### **1. Zaštita i sigurnost na radu**

#### Članak 13.

Poslodavac je dužan primjenjivati propise iz područja zaštite na radu i stalno raditi na unapređenju zaštite na radu.

Poslodavac se obvezuje organizirati rad na način koji osigurava zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku povezanom s radom, a osobito: pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te isto prilagođavati promjenama okoliša, sprječavati opasnost na radu, upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja i osposobiti ga za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

#### Članak 14.

Svaki radnik odgovoran je za vlastitu sigurnost i zdravlje, kao i sigurnost i zdravlje ostalih radnika na koje utječu njegovi postupci na poslu.

U provođenju zaštite na radu i okoliša radnik je posebno dužan:

- prihvatiti osposobljavanje i provjeru znanja radi ostvarenja rada na siguran način, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i naputaka proizvođača sredstava rada, te prihvatiti svaku provjeru koja je u vezi sa zaštitom zdravlja i zaštitom na radu,
- raditi s dužnom pozornošću na način koji ne ugrožava život ili zdravlje svoje i drugih radnika te sigurnost opreme i uređaja,
- upotrebljavati i održavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje, održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na kvarove i nedostatke na uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima, kao i na neredovite pojave pri radu i postupke drugih osoba koje mogu oštetiti ili uništiti određenu opremu ili ugroziti život i zdravlje radnika,
- pristupiti zdravstvenim ili psihofizičkim pregledima u koje je uključen, sukladno radnom mjestu,
- prilikom zasnivanja radnog odnosa i u tijeku rada upoznati Poslodavca i nadležnog liječnika s tjelesnim nedostacima ili bolestima koje kod obavljanja određenih poslova mogu uzrokovati posljedice po njegov život i zdravlje ili njegovu okolinu,
- upozoriti suradnike koji su mu dodijeljeni za obavljanje rada na opasnosti koje su povezane s obavljanjem njihova posla i na propise kojih se treba pridržavati prigodom rada na tim poslovima u cilju sprječavanja ozljeda,
- podvrgnuti se provjeri je li pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolesti,
- pridržavati se odredbi o zabrani pušenja te svih propisa i mjera za sprječavanje požara.

## 2. Zaštita privatnosti radnika

#### Članak 15.

Radnici su obvezni Poslodavcu u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, kao i podatke: za obračun poreza iz dohotka, prireza, određivanje osobnih odbitaka, o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, o zdravstvenom stanju i invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i sl., a Poslodavac ih je dužan štiti u skladu sa Zakonom o radu i posebnim propisima.

#### Članak 16.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti ovlaštenoj osobi Poslodavca.

#### Članak 17.

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama, sukladno zakonskim propisima.

### **3. Tajnost poslovnih i osobnih podataka**

#### Članak 18.

Svi značajni podaci o poslovanju, bilo da su poslovne ili osobne naravi, o pojedinostima organizacije, kao i o poslovnom i proizvodnom programu i postupcima, kojima se u obavljanju svojih radnih obveza upoznaju i koriste radnici Poslodavca, smatraju se poslovnom tajnom.

Povreda tajnosti podataka iz stavka 1. ovog članka, predstavlja povredu radne obveze.

### **4. Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika**

#### Članak 19.

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 u vrijeme obavljanja rada, tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

#### Članak 20.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

#### Članak 21.

Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo podnijeti pritužbu vezanu za zaštitu dostojanstva radnika.

Osim Poslodavca, takve pritužbe ovlaštena je primati i rješavati osoba imenovana posebnom odlukom Poslodavca.

#### Članak 22.

Kada osoba iz članka 21. ovog Pravilnika primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, dužna je u roku 8 dana od dana dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika, ako utvrdi da ono postoji.

Ako je pritužba nepotpuna ili nerazumljiva ili sadrži koji drugi formalni nedostatak koji onemogućava da se po njoj može postupiti, osoba koja provodi postupak vratit će pritužbu podnositelju i odrediti mu rok u kojem je dužan pritužbu dopuniti ili ispraviti. Zbog hitnosti postupka rok ne može biti duži od dva dana.

Ako podnositelj u navedenom roku ne vrati pritužbu, dopunjenu ili ispravljenu, smatrat će se da je odustao od pritužbe, a ako pritužba bude vraćena bez dopune ili ispravka, odbacit će se.

#### Članak 23.

U postupku ispitivanja i rješavanja pritužbe osoba iz stavka 1. ovoga članka ispitat će radnika koji je podnio pritužbu, osobu na koju se pritužba odnosi, a ako je to nužno radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjenica, i druge osobe koje o predmetu pritužbe mogu imati saznanja, te izvesti i druge dokaze.

Radnika se može ispitati uz prisutnost njegovog opunomoćenika (odvjetnika, sindikalnog povjerenika i sl.).

O postupku saslušanja vodi se zapisnik koji potpisuju osoba koja vodi postupak i saslušavana osoba.

Na prijedlog osobe koja provodi postupak, moguće je zapisnički utvrditi kako su osobe mirno riješile spor,

jer su obostrano utvrdile da u određenom ponašanju nije bilo uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

#### Članak 24.

U provođenju postupka vezanog za zaštitu dostojanstva radnika, osobi koja provodi postupak mogu pomagati i druge stručne osobe zaposlene kod Poslodavca ili drugdje, bez naknade za svoj rad.

#### Članak 25.

Ako osoba iz članka 21. ovog Pravilnika utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, obavijestit će Upravu Poslodavca o potrebi poduzimanja mjera radi sprječavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.

Ako se utvrdi da je u određenom ponašanju bilo uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radi prekida i sprječavanja nastavka takvog ponašanja, moguće je izreći sljedeće mjere :

1. pismeno upozoriti radnika koji je vršio uznemiravanje ili spolno uznemiravanje uz naznaku mogućnosti otkaza u slučaju nastavka takvog ponašanja,
2. pismeno upozoriti radnika koji je vršio uznemiravanje uz zabranu svakog drugog, osim strogo poslovnog obraćanja,
3. druge mjere primjerene pojedinom slučaju.

Odluku o izricanju prethodno opisanih mjera donosi Uprava Poslodavca.

#### Članak 26.

Ako se u postupku povodom pritužbi radi uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja utvrdi da je pritužba podnesena bez razloga, sa namjerom diskreditacije drugog radnika, mjere iz prethodnog članka moguće je izreći i prema osobi koja je podnijela neutemeljenu pritužbu.

#### Članak 27.

Ako Poslodavac u roku iz članka 22. stavka 1. ovog Pravilnika ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja propisane ovim Pravilnikom ili ako su poduzete mjere 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.

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 8 dana od dana prekida rada.

#### Članak 28.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

### **IV ORGANIZACIJA RADA I SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA**

#### Članak 29.

Organizacija rada i sistematizacija radnih mjesta uređeni su Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta koji je sastavni dio ovog Pravilnika.

### **V UGOVORI O RADU**

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

## Članak 30.

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

Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen Zakonom o radu.

## Članak 31.

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

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

### Članak 32.

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.

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.

Radnik koji je sklopio ugovor o radu na određeno vrijeme ima iste uvjete rada, sva prava, obveze i odgovornosti kao i radnik koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

### Članak 33.

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

### Članak 34.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom, odnosno ispunjenjem uvjeta koji je određen za prestanak ugovora o radu.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama 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.

## **3. Probni rad**

### Članak 35.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, osim u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s tim da on može trajati najduže šest mjeseci.

Probni rad prati nadređeni radnik koji mora imati najmanje istu razinu obrazovanja kao i radnik na probnom radu.

### Članak 36.

Probni rad se ugovara da bi se utvrdilo ima li radnik stručne i radne sposobnosti potrebne za obavljanje poslova radnog mjesta za koje sklapa ugovor o radu.

Rad radnika na probnom radu ocjenjuje povjerenstvo od 3 člana, koje imenuje Uprava Poslodavca.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, otkazat će mu se ugovor o radu uz otkazni rok od jednog tjedna.

Ako se utvrdi da radnik na probnom radu ne pokazuje zadovoljavajuće rezultate, Poslodavac mu može otkazati i prije isteka probnog rada.

#### **4. Obrazovanje i osposobljavanje za rad**

##### Članak 37.

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

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

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

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

Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Poslodavca, uređuju se posebnim ugovorom u skladu s ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

#### **VI PRIPRAVNICI I STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

##### Članak 38.

Status pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik, u nastavku teksta: pripravnik) ima osoba koja se prvi put zapošljava radi osposobljavanja za samostalan rad u zanimanju za koje se školovala.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

##### Članak 39.

Ako zakonom nije drukčije određeno, osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž), traje ovisno o stupnju stručne spreme, kako slijedi:

1. za pripravnika VII stupnja stručne spreme dvanaest mjeseci,
2. za pripravnika V i VI stupnja stručne spreme devet mjeseci,
3. za pripravnika IV stupnja stručne spreme šest mjeseci.

##### Članak 40.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu, a imenuje ga Uprava Poslodavca.

Mentor mora imati najmanje istu razinu obrazovanja kao i pripravnik.

U slučaju da se program stručnog osposobljavanja pripravnika ne može provesti kod Poslodavca, pripravnik se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog Poslodavca.



## Članak 41.

Rad pripravnika ocjenjuje povjerenstvo od 3 člana, imenovano od strane Uprave Poslodavca, od kojih je jedan mentor pripravnika.

Ako po ocjeni povjerenstva pripravnik ne zadovolji na radu, Poslodavac mu može redovito otkazati.

Ako se utvrdi da pripravnik na radu ne pokazuje zadovoljavajuće rezultate, Poslodavac mu može otkazati i prije isteka pripravničkog staža.

## Članak 42.

Za vrijeme pripravničkog staža pripravnik ima pravo na plaću u visini 70% osnovne plaće radnog mjesta čije poslove obavlja za vrijeme pripravničkog staža.

## Članak 43.

Ako je stručni ispit ili radno iskustvo utvrđeno zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova 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).

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

Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovoga članka može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

Ako zakonom nije drukčije propisano, na osobu iz stavka 1. ovog članka primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika i Zakona o radu te drugih zakona, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu.

## **VII RADNO VRIJEME**

### **1. Pojam radnog vremena**

#### Članak 44.

Radno vrijeme je vrijeme 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 obavlja li ih u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

### **2. Puno radno vrijeme**

#### Članak 45.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno.

### **3. Nepuno radno vrijeme**

#### Članak 46.

Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno

organizacija rada ne zahtijeva rad u punom radnom vremenu.

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

#### Članak 47.

Radnik koji je zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme ostvaruje pravo na iste uvjete rada kao i radnik koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

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

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

#### Članak 48.

Poslodavac može radno vrijeme radnika koji radi u nepunom radnom vremenu rasporediti u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna ili samo u određene dane u tjednu.

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.

### **4. Prekovremeni rad**

#### Članak 49.

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).

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijekne potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

U slučajevima iz stavka 1. ovog članka, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.

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

#### Članak 50.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

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 pristanku na takav rad osim u slučaju više sile.

### **5. Raspored radnog vremena**

#### Članak 51.

Raspored radnog vremena je raspored trajanja rada radnika kojim se utvrđuju dani i sati kada obavljanje posla u tim danima počinje i završava.

## Članak 52.

O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje Poslodavac pisanom odlukom.

Raspored radnog vremena može biti jednak ili nejednak, ovisno o tome je li trajanje rada jednako ili nejednako raspodijeljeno po danima, tjednima ili mjesecima.

Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika kada je Poslodavac u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

## Članak 53.

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

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

Ako je radno vrijeme nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.

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

## **6. Preraspodjela radnog vremena**

### Članak 54.

Ako narav posla to zahtijeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom jednoga razdoblja koje ne može biti duže od dvanaest neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

Iznimno od odredbe stavka 3. ovog članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od 48 sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

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

Poslodavac je obavezan radnike na koje se odnosi preraspodjela radnog vremena o tome izvjestiti najmanje tjedan dana prije početka takvog rada.

Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.

## **7. Zaštita određenih kategorija radnika**

### Članak 55.

Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od 24 sata.

Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života, radnik koji radi s polovicom punog radnog vremena, koji radi s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta ili radi s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisima o roditeljskim potporama, radnik koji radi u nepunom radnom kod više poslodavaca te radnik koji radi u dodatnom radu mogu raditi u nejednakom rasporedu i preraspodjeli radnog vremena samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

## **VIII ODMORI I DOPUSTI**

### **1. Stanka**

#### Članak 56.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od najmanje 30 minuta.

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

Stanka se ubraja u radno vrijeme.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, kolektivnim ugovorom uredit će se vrijeme i način korištenja ovoga odmora.

Vrijeme korištenja stanke određuje Poslodavac pisanom odlukom.

### **2. Dnevni odmor**

#### Članak 57.

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

### **3. Tjedni odmor**

#### Članak 58.

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

Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 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 odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

### **4. Godišnji odmor**

#### Članak 59.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna, a maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje pet tjedana.

## Članak 60.

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

Iznimno od odredbe stavka 1. 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.

## Članak 61.

Godišnji odmor radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Dodatni broj dana godišnjeg odmora radnik ostvaruje po sljedećim kriterijima:

### 1. Po osnovi radnog staža sa stanjem na dan 31.12. tekuće godine

a) za svake tri (3) navršene godine.....1 dan

### 2. Prema složenosti poslova

a) za radnike koji obavljaju poslove odnosno radne zadatke s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima i za radnike koji obavljaju poslove visoke stručne spreme.....6 dana

b) za radnike koji obavljaju poslove više stručne spreme, odnosno poslove VKV radnika.....5 dana

c) za radnike koji obavljaju poslove srednje stručne spreme, odnosno poslove KV radnika.....4 dana

d) za sve ostale radnike.....3 dana

### 3. S obzirom na posebne socijalne uvjete i status

a) invalidi rada .....1 dan

b) radnik s jednim djetetom do 7 godina starosti .....1 dan

c) radnik s dvoje ili više djece do 7 godina starosti .....2 dana

d) samohranom roditelju ili usvojitelju s jednim ili više djece do 10 godina starosti .....3 dana

### 4. S obzirom na posebne uvjete rada

- sukladno priloženom popisu radnih mjesta koja su kao takva utvrđena Procjenom rizika

a) svim radnicima koji rade na tim poslovima.....2 dana

## Članak 62.

Radnici koji bi po kriterijima iz prethodnog članka ostvarili više od 30 dana godišnjeg odmora, mogu koristiti najviše 30 dana godišnjeg odmora.

## Članak 63.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, polazeći od potrebe organizacije rada i mogućnosti obavljanja predviđenih poslova te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima, najkasnije do

30. lipnja tekuće godine.

Poslodavac mora radnika najmanje 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 tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju.

Za vrijeme godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi primio da je radio.

## 5. Plaćeni dopust

### Članak 64.

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

- sklapanje braka.....2 dana
- rođenje djeteta.....3 dana
- smrt supružnika, djeteta ili roditelja i njihovih supružnika, posvojenika, posvojitelja, pastorčadi, očuha ili maćehe, brata ili sestre, unuka te osobe s kojom radnik živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.....5 dana
- smrt djeda ili bake i njihovih supružnika, djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj, djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji i osobe koju je radnik dužan po zakonu dužan uzdržavati.....3 dana
- teža bolest supružnika, djeteta ili roditelja i njihovih supružnika, posvojenika, posvojitelja, pastorčadi, očuha ili maćehe, brata ili sestre, unuka te osobe s kojom radnik živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.....2 dana
- teža bolest djeda ili bake i njihovih supružnika, djeteta povjerenog na čuvanje i odgoj, djeteta na skrbi izvan vlastite obitelji i osobe koju je radnik dužan po zakonu dužan uzdržavati.....1 dan
- obrazovanje ili stručno osposobljavanje i usavršavanje te obrazovanje za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada.....2 dana

Radnici – dobrovoljni davatelji krvi, za svako davanje krvi ostvaruju pravo na dva slobodna dana s naslova dobrovoljnog davanja krvi, a ostvaruje se u tijeku kalendarske godine, sukladno radnim obvezama.

O namjeri darivanja krvi radnik je dužan, ako je to moguće, obavijestiti Poslodavca najmanje tri dana unaprijed.

Ako se tijekom iste godine ponovi smrtni slučaj ili teža bolesti člana uže obitelji, radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki takav slučaj neovisno o već iskorištenim danima takvog dopusta.

Plaćeni dopust iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi u vrijeme ili neposredno nakon nastanka događaja zbog kojeg ostvaruje pravo na njegovo korištenje.

### Članak 65.

Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac na pisani i obrazloženi zahtjev radnika.

U iznimnim i hitnim slučajevima Poslodavac može dati suglasnost za korištenje plaćenog dopusta i usmeno.

## 6. Neplaćeni dopust

### Članak 66.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust, ukoliko to dopušta priroda

posla i potrebe Poslodavca i to u trajanju do najviše 60 radnih dana, osim ako Poslodavac ocijeni svrsishodnim odobriti duži rok.

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 pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

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.

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.

## **7. Odsutnost s posla**

### Članak 67.

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

Razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu.

## **IX PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I OSTALI PRIMICI RADNIKA NA TEMELJU RADNOG ODNOSA**

### **1. Plaća radnika**

#### Članak 68.

Za obavljeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi
- dodatka na plaću za radni staž
- dodatka na plaću iz članka 71. i 72. ovog Pravilnika
- uvećanja plaće po osnovi izvršavanja poslova i radnih zadataka (stimulativni dio)

Plaća u smislu ovoga Pravilnika je plaća u brutoiznosu, koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

### **2. Osnovna plaća radnog mjesta**

#### Članak 69.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i radnim zadacima radnog mjesta na kojem radnik radi, predstavlja umnožak osnovice i koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je radnik raspoređen, utvrđenog Pravilnikom o unutarnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Osnovica za izračun osnovne plaće utvrđuje se u iznosu od 700,00 EUR za puno radno vrijeme.

Pod uobičajenim radnim učinkom podrazumijeva se izvršavanje poslova koje radnik obavlja, a na temelju plana i programa rada, organizacije poslovanja te naputaka i naloga Uprave i rukovoditelja organizacijskih jedinica.

### **3. Dodaci na osnovu plaću**

#### Članak 70.

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku godinu ukupnog radnog staža za 0,5% i za ostale

pripadajuće dodatke na plaću utvrđene ovim Pravilnikom.

#### Članak 71.

U slučaju kada radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi blagdanom ili neradnim danom utvrđenim posebnim zakonom, noću, nedjeljom ili prekovremeno, ima pravo na sljedeće povećanje osnovne plaće za ostvarene sate rada kako slijedi:

- za rad blagdanom i neradnim danom utvrđenim zakonom .....50%
- za rad nedjeljom .....50%
- za prekovremeni rad .....50%
- za rad noću .....30%
- za rad subotom .....10%
- za rad u drugoj smjeni ukoliko radnik tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca posao obavlja u različitim smjenama.....10%

Ukoliko se rad radnika obavlja istodobno uz više posebnih okolnosti, dodaci se kumuliraju.

Pod noćnim radom iz ovoga članka smatra se rad između 22,00 i 06,00 sati sljedećeg dana.

#### Članak 72.

Osnovna plaća radnika povećava se za sate rada ostvarene u uvjetima težim od uobičajenih uvjeta rada radnog mjesta na kojem radnik radi, a koji postoje kod sljedećih poslova koje radnik obavlja kod Poslodavca: održavanje javnih zelenih i prometnih površina, održavanje sustava za navodnjavanje, fontana, komunalne opreme i dječjih igrališta, prikupljanje komunalnog otpada, izdavanje hrane i ostale robe iz hladnjače Zoološkog vrta.

Visina dodatka za otežane uvjete rada utvrđuje se kako slijedi:

- rad na temperaturi nižoj od -5°C ili višoj od 35 °C (prema podacima DHMZ na dan rada)....5%
- rad sa štetnim kemikalijama.....5%
- rad na kosini iznad 3m visine.....5%
- rad na visini iznad 10m.....10%
- rad u uvjetima nagle i učestale promjene okolne temperature.....5%

Ukoliko se rad radnika obavlja uz istodobno više otežanih uvjeta, dodaci se kumuliraju, ali najviše do visine od 10%.

#### Članak 73.

Radniku se može isplatiti stimulativni dio plaće kao rezultat posebnog zalaganja i kreativnosti u radu radnika.

Stimulativni dio plaće utvrđuje se u postotku od osnovne plaće i to najviše do 20%.

Isplatu i visinu stimulativnog dijela plaće u svakom pojedinom slučaju utvrđuje Uprava Poslodavca, uz obrazloženje.

Pri donošenju odluke iz prethodnog stavka u obzir se uzimaju kvaliteta izvršenog rada, ažurnost u obavljanju radnih zadataka, stupanj samostalnosti i inventivnosti u radu, doprinos poslovnom ugledu Poslodavca te odnos prema radnicima Poslodavca i strankama.

## 4. Naknada plaće

#### Članak 74.

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



## Članak 75.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u sljedećim slučajevima:

- za vrijeme godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane Poslodavca,
- drugim slučajevima utvrđenim zakonom i ovim Pravilnikom kada njime za pojedine slučajeve nije određena visina naknade u drugom iznosu.

## Članak 76.

Za dane kada ne radi zbog privremene spriječenosti za rad u slučaju bolesti, njege člana obitelji i u drugim slučajevima utvrđenim propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini 70% od osnovice utvrđene Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju.

## Članak 77.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme prekida rada do kojega je došlo krivnjom Poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje radnik nije odgovoran.

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

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi primio da je radio, odnosno na prosječnu mjesečnu plaću ostvarenu u prethodna tri mjeseca, uračunajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad, ovisno o tome što je povoljnije za radnika, osim u slučaju iz članka 76. ovog Pravilnika.

Naknada plaće je u smislu ovoga Pravilnika, naknada plaće u brutoiznosu koja se sastoji od iznosa za isplatu i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.

## **5. Rokovi i razdoblje isplate plaće**

### Članak 78.

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

Plaća, naknada plaće i ostali primici isplaćuju se najkasnije petnaestoga dana tekućeg mjeseca za prethodni mjesec.

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

## **6. Zabrana prijeboja**

### Članak 79.

Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje prema radniku naplatiti uskratom isplate plaće ili nekog njezinog dijela, odnosno uskratom isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Radnik ne može suglasnost iz stavka 1. ovoga članka dati prije nastanka potraživanja.

## **7. Primici radnika na temelju radnog odnosa**

### **7.1. Prijevoz na posao i s posla**

## Članak 80.

Radniku koji se izjasni da želi godišnju opću karticu, Poslodavac će osigurati prijevoz na posao i s posla (dalje u tekstu: prijevoz) na način kako slijedi.

Radnik koji ima prebivalište ili boravište koje je udaljeno više od 1 km od njegova mjesta rada (utvrđeno putem HAK interaktivne karte) i nalazi se na području na kojem prometuje trgovačko društvo GPP, ima pravo na prijevoz u vidu godišnje opće kartice izdane od trgovačkog društva GPP d.o.o. za odgovarajuću zonu odnosno mjesto stanovanja u skladu s prijavljenim prebivalištem ili boravištem radnika.

Godišnju opću karticu radniku kupuje Poslodavac.

## Članak 81.

Radnik koji se izjasni da ne želi godišnju opću karticu, a ima prebivalište ili boravište koje je udaljeno više od 1 km od njegova mjesta rada (utvrđeno putem HAK interaktivne karte) i nalazi se na području na kojem prometuje trgovačko društvo GPP d.o.o., ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene opće kartice utvrđene važećim cjenikom javnog prijevoznika GPP d.o.o., za odgovarajuću zonu odnosno mjesto stanovanja, u skladu s prijavljenim prebivalištem ili boravištem radnika, a najviše do iznosa od 100,00 EUR.

Radnik koji ima prebivalište ili boravište na području na kojem ne prometuje trgovačko društvo GPP d.o.o., ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u visini cijene mjesečne karte utvrđene važećim cjenikom prijevoznika za mjesto stanovanja u skladu s prijavljenim prebivalištem ili boravištem radnika, a najviše do iznosa od 100,00 EUR.

Poslodavac radniku isplaćuje naknadu troškova prijevoza mjesečno, razmjerno broju dana provedenih na radu u mjesecu isplate.

U slučaju da se naknadnom provjerom utvrdi da radnik ne stanuje na prijavljenoj adresi, a ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza, isto pravo će mu se uskratiti uz obvezu povrata isplaćenog iznosa.

### **7.2. Dnevnice za službeni put**

## Članak 82.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u tuzemstvu, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa hotelskog računa za spavanje.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju dužem od 12 sati radniku pripada dnevnicu u maksimalno neoporezivom iznosu, sukladno poreznim propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate, za udaljenost najmanje 30 km.

Za vrijeme provedeno na službenom putu u trajanju od 8 do 12 sati radniku pripada iznos 1/2 dnevnice.

Naknada troškova i dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo isplaćuju se do iznosa utvrđenih propisima o izdacima za službena putovanja za korisnike državnog proračuna.

Radnik je dužan u roku od 3 dana od povratka sa službenog puta ispostaviti Poslodavcu obračun troškova službenog putovanja.

### **7.3. Naknada za korištenje privatnog automobila**

## Članak 83.

Ako radnik po nalogu Poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca isplatit će mu se naknada za korištenje privatnog automobila u iznosu 0,27 EUR po prijeđenom kilometru, ako

zakonom ili drugim propisom nije drukčije određeno.

Poslodavac će nalog iz prethodnog stavka izdati za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog zasebno.

#### **7.4. Terenski dodatak**

##### Članak 84.

Terenski dodatak isplaćuje se kada radnik boravi izvan mjesta svojega prebivališta ili uobičajenog boravišta radi poslova koje obavlja izvan sjedišta Poslodavca ili sjedišta izdvojene poslovne jedinice Poslodavca, i kada se radi o djelatnosti koja je po svojoj prirodi vezana za rad na terenu.

Poslodavac će radniku terenski dodatak isplatiti u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

##### Članak 85.

Ako Poslodavac na svoj trošak osigurava radniku smještaj ili plati troškove prehrane na terenu, terenski dodatak iz prethodnog članka umanjit će se za iznos troškova smještaja, odnosno prehrane.

#### **7.5. Otpremnina u slučaju odlaska u mirovinu**

##### Članak 86.

Kada radnik odlazi u mirovinu, Poslodavac će mu isplatiti otpremninu u maksimalnom neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Pravo iz prethodnog stavka ima radnik koji odlazi u starosnu, prijevremenu starosnu ili invalidsku mirovinu.

#### **7.6. Jubilarne nagrade**

##### Članak 87.

Radnik ima pravo na jubilarnu nagradu za ukupan neprekidni radni staž kod Poslodavca i to za navršenih:

- 10 godina 199,09 EUR
- 15 godina 265,45 EUR
- 20 godina 331,81 EUR
- 25 godina 398,17 EUR
- 30 godina 464,53 EUR
- 35 godina 530,90 EUR
- 40 godina 663,62 EUR

Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je radnik ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

#### **7.7. Prigodna nagrada**

##### Članak 88.

Radnik ima pravo na prigodnu nagradu (uskrsnica, regres za godišnji odmor, božićnica) u ukupnom iznosu od 400,00 EUR godišnje.

Pravo na prigodnu nagradu iz stavka 1. ovog članka ima radnik nakon navršene jedne godine neprekidnog radnog staža kod Poslodavca, a koji je u radnom odnosu kod Poslodavca na dan isplate.

Prigodne nagrade Poslodavac će isplaćivati kako slijedi:

- uskrsnica - najkasnije 5 dana prije Uskrsa,
- regres za godišnji odmor - najkasnije do 30. lipnja tekuće godine,
- božićnica - najkasnije 5 dana prije Božića

Pojedinačne iznose prigodnih nagrada Poslodavac će utvrditi posebnom odlukom.

### **7.8. Naknada za topli obrok**

Članak 89

Radnik ima pravo na naknadu za topli obrok u iznosu od 40,00 EUR mjesečno.

### **7.9. Dar u naravi**

Članak 90.

Poslodavac može radnika darovati u naravi u vrijednosti 100,00 EUR godišnje.

### **8.0. Dar djetetu do 15 godina starosti**

Članak 91.

U povodu dana Sv. Nikole Poslodavac može radniku isplatiti sredstva za dar za svako dijete do 15 godina starosti, u iznosu od 100,00 EUR.

Ukoliko su oba roditelja zaposlena kod Poslodavca, dar djetetu isplatit će se roditelju navedenom u sporazumno potpisanoj izjavi oba roditelja.

Pravo na isplatu sredstava za dar djetetu ostvaruje i radnik koji je djetetov skrbnik.

### **8.1. Solidarna pomoć**

Članak 92.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na solidarnu pomoć u slučajevima smrti radnika ili smrti člana njegove uže (supružnici, roditelji, djeca, braća i sestre) obitelji u maksimalno neoporezivom iznosu, sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

Na način iz prethodnog stavka odredit će se i solidarna pomoć koju će Poslodavac isplatiti u slučajevima nastanka teže invalidnosti radnika.

Radnik ima pravo na novčanu naknadu za rođenje djeteta u maksimalno neoporezivom iznosu sukladno propisima važećim u trenutku svake pojedine isplate.

### **8.2. Naknade učenicima i studentima na praktičnoj obuci**

Članak 93.

Učenicima i studentima na praktičnoj obuci koji su marljivo i uspješno ispunili svoje dužnosti, može se isplatiti za rad, i to:

- za prvu i drugu godinu srednje škole 10% prosječne neto plaće takvog posla kod Poslodavca,
- za treću i četvrtu godinu srednje škole 20% prosječne neto plaće takvog posla kod Poslodavca
- za višu školu ili fakultet 30% prosječne neto plaće takvoga posla kod poslodavca

Učenici i studenti imaju pravo na naknadu troškova prijevoza kao i ostali radnici kod Poslodavca.

### **8.3. Neoporeziva nagrada**

Članak 94.

Poslodavac može radniku isplatiti godišnju nagradu za radne rezultate u iznosu do 465,00 EUR na koji se ne plaća porez na dohodak.

Pravo na nagradu iz stavka 1. ovog članka ima radnik nakon navršene jedne godine neprekidnog radnog staža kod Poslodavca, a koji je u radnom odnosu kod Poslodavca na dan isplate.

Nagradu iz stavka 1. ovog članka Poslodavac će isplatiti tijekom godine u rokovima i pojedinačnim iznosima koji će biti utvrđeni posebnom odlukom.

#### **8.4. Sistematski pregled radnika**

Članak 95.

Poslodavac je dužan radnicima svake druge godine omogućiti sistematski pregled u vrijednosti od 160,00 EUR.

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

Članak 96.

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

Radnik koji pokaže interes za stvaranje izuma ili istraživanje mogućnosti tehničkih unapređenja u svezi sa djelatnošću Poslodavca, Poslodavac će posebno odlukom odobriti novčana sredstva za stručnu literaturu, odnosno potrebnu opremu.

Izumi ostvareni na radu ili u svezi s radom pripadaju Poslodavcu, a radnik ima pravo na nagradu.

Na izum kojega radnik ostvari izvan rada ili koji nema sveze s radom, a u vezi s djelatnošću Poslodavca, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca te mu pisano ponuditi ustupanje prava u vezi s tim izumom.

Ako Poslodavac prihvati tehničko unapređenje koje je predložio radnik, dužan mu je isplatiti nagradu.

Posebnim ugovorom utvrdit će se nagrada za izum odnosno tehničko unapređenje koje je predložio radnik.

### **XI NAKNADA ŠTETE**

#### **1. Odgovornost radnika**

Članak 97.

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

Članak 98.

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 podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

Članak 99.

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

## Članak 100.

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je slabog imovnog stanja, te bi ga isplata potpune naknade dovela u oskudicu.

Odredba stavka 1. ovog članka ne odnosi se na radnika koji je štetu uzrokovao kaznenim djelom počinjenim s namjerom.

## 2. Odgovornost Poslodavca

### Članak 101.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi 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.

Naknada plaće koju radnik ostvari zbog nezakonitog otkaza ne smatra se naknadom štete.

## XII PRESTANAK UGOVORA O RADU

### 1. Načini prestanka ugovora o radu

#### Članak 102.

Ugovor o radu prestaje :

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

### 2. Sporazum o prestanku ugovora o radu

#### Članak 103.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu mora biti zaključen u pisanom obliku i sadržava osobito:

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,
- datum prestanka ugovora o radu.

### 3. Otkaz ugovora o radu

#### Članak 104.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

#### 3.1. Redoviti otkaz Poslodavca

#### Članak 105.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to

ima opravdani razlog, u slučaju:

- ako prestane potreba za obavljanje određenog posla zbog gospodarskih, 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) ili
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

#### Članak 106.

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

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

#### Članak 107.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka pvrde te obveza, 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.

### **3.2. Redoviti otkaz radnika**

#### Članak 108.

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

### **3.3. Izvanredni otkaz**

#### Članak 109.

Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštovanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa odnosno osobito važnim činjenicama smatraju se primjerice:

1. odbijanje izvršenja obveze iz ugovora o radu ili naloga neposrednog rukovoditelja i/ili direktora Poslodavca,
2. neopravdano neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
3. neizvršenje naloga neposrednog rukovoditelja i/ili direktora Poslodavca,
4. nesavjesno i nemarno obavljanje posla kojim je prouzročena šteta Poslodavcu ili trećim osobama,
5. nesavjesno ili nemarno obavljanje posla uslijed čega je nastupila smrt ili oštećenje zdravlja druge osobe,
6. učestalo nesavjesno, nepravovremeno i nemarno izvršavanje radnih obveza,
7. nezakonito i nemarno raspolaganje sredstvima, dokumentima, te nesvršishodno i neodgovorno korištenje sredstava za rad,
8. neopravdano izostajanje s rada 3 dana uzastopno,
9. neopravdano izostajanje s rada 5 radnih dana tijekom kalendarske godine,
10. zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,

11. konzumiranje alkohola za vrijeme rada ili dolazak na rad u pijanom stanju,
12. otuđenje ili uništavanje imovine Poslodavca,
13. izazivanje nereda, tučnjave, te grubi i necivilizirani odnos prema drugim radnicima ili strankama i sl.
14. sudjelovanje u nezakonitom štrajku,
15. protupravno pribavljanje imovinske koristi, povlastice ili druge pogodnosti u vezi s radom,
16. zloupotreba položaja (radnog mjesta) ili danog ovlaštenja,
17. krivotvorenje službene dokumentacije,
18. neovlašteno izdavanje radnog naloga i/ili drugih dokumenata,
19. odavanje poslovne tajne ili drugog podatka vezanog za poslovanje Društva bez odobrenja Poslodavca,
20. kršenje propisa zaštite na radu i zaštite od požara ili obveze utvrđene odredbama Pravilnika o zaštiti na radu,
21. odbijanje suradnje s drugim radnicima i/ili iznošenje netočnih i lažnih informacija o drugim radnicima,
22. često ometanje drugih radnika Poslodavca u radu,
23. neprimjerno ponašanje i postupanje koje šteti ugledu Poslodavca, posebno kod drugih radnika, kooperanata, investitora, korisnika i svih drugih osoba i stranaka Poslodavca,
24. ponašanje koje predstavlja diskriminaciju, povredu dostojanstva, uznemiravanje po bilo kojoj osnovi, verbalno neverbalno ili fizičko, spolno uznemiravanje i svako drugo neželjeno ponašanje koje ima za cilj stavljanje ili mogućnost stavljanja radnika u nepovoljniji položaj,
25. iznošenje netočnih ili lažnih informacija o poslovanju Poslodavca,
26. neprijavlivanje ili poticanje, počinjenja i/ili pomaganja izvršavanja kaznenog djela kojega od radnika,
27. neprijavlivanje ili poticanje, počinjenja i/ili pomaganja u kršenju kojega od pozitivnih zakonskih propisa i/ili akata Poslodavca,
28. nepoduzimanje radnje koje je radnik dužan poduzeti kao rukovoditelj ili radnik s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima u okviru svojih ovlaštenja
29. sve druge teže povrede radne obveze kojima se uzrokuje poremećaj odnosa u obavljanju poslova, onemogućava ili otežava rad drugih radnika ili na bilo koji drugi način uzrokuje poremećaj u procesu rada ili narušava ugled Poslodavca.

#### Članak 110.

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

#### Članak 111.

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.

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

#### Članak 112.

Otkaz mora biti u pisanom obliku.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

### **4. Otkazni rok**

#### Članak 113.

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



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

Otkazni rok 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 te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim potporama, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Iznimno od stavka 4. ovoga članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je Poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg Poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tjeka otkaznog roka.

#### Članak 114.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se u dužini određenoj Zakonom o radu.

#### Članak 115.

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 Zakonom o radu.

#### Članak 116.

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

#### Članak 117.

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

#### Članak 118.

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

#### Članak 119.

Odredbe ovog Pravilnika 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 u slučaju iz stavka 1. ovoga članka 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 osam 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.

#### Članak 120.

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 o radu.

### **5. Otpremnina u slučaju otkaza ugovora o radu**

#### Članak 121.

Radnik kojem Poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada kod Poslodavca, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika te radniku koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ima pravo na otpremninu u visini jedne polovine prosječne mjesečne neto plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu za svaku navršenu godinu neprekidnog rada kod Poslodavca.

## **XIII OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

### **1. Zaštita prava radnika pred Poslodavcem i sudska zaštita**

#### Članak 122.

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

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

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

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

#### Članak 123.

Sve akte (odluke, potvrde, isprave i druga pismena) u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi direktor Poslodavca ili osoba koju on za to ovlasti.

Akti iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se radniku izravno, uz naznaku datuma primitka i potpis kojim radnik potvrđuje njihov primitak.

Ako radnik odbije primiti akt, osoba koja obavlja dostavu o tomu će sastaviti službenu zabilješku uz naznaku datuma odbijanja primitka, a akt će se istoga dana objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca i smatrat će se da je toga dana uručen radniku.

Ako se radnik ne nalazi na radu, akt se radniku dostavlja preporučeno poštanskom pošiljkom na kućnu adresu koju je isti dostavio Poslodavcu.

Ako dostavu akta na kućnu adresu nije moguće provesti na način iz stavka 4. ovog članka, akt će se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca te će se istekom roka od tri dana od dana objave akta na oglasnoj ploči, dostava smatrati izvršenom.

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

Članak 124.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.

Članak 125.

Izmjene i dopune ovoga Pravilnika donose se na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

Članak 126.

Danom stupanja na snagu ovoga Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu od 24. listopada 2018. godine.

Direktor:  
Igor Pandžić, mag.oec.

Pravilnik je objavljen na  
oglasnim pločama Poslodavca  
24. travnja 2023. godine