VUKOVARSKA GOSPODARSKA ZONA d.o.o.

KLASA: 025-04/23-01/05
URBROJ: 2196-1-21-2-25-03

Vukovar, 22. travnja 2025. godine
Na temelju članka 26. Zakona o radu ("Narodne novine", broj 93/14., 127/17., 98/19. i 151/22., 46/23 i 64/23.) i članka 17. Izjave o osnivanju trgovačkog društva Vukovarska gospodarska zona d.o.o., dana 22. travnja 2025. godine direktor društva Miroslav Mudri donosi sljedeći

PRAVILNIK O RADU
Vukovarske gospodarske zone d.o.o.

I. OSNOVNE ODREDBE

Članak 1.

Ovim Pravilnikom o radu Vukovarske gospodarske zone d.o.o. (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se radni odnosi u trgovačkom društvu Vukovarska gospodarska zona d.o.o., OIB: 37862172935, MBS: 030092813, Gospodarska zona Vukovar 15, Vukovar (u daljnjem tekstu: Poslodavac) i to pobliže:

- zasnivanje radnog odnosa,
- organizacija rada,
- zaštita života, zdravlja i privatnosti radnika,
- probni rad,
- obrazovanje i osposobljavanje za rad,
- radno vrijeme,
- odmori i dopusti,
- plaće i naknade plaće,
- izumi i tehnička unapređenja,
- zabrana takmičenja radnika s Poslodavcem,
- poslovna tajna,
- naknada štete,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- zaštita dostojanstva radnika i mjere zaštite od diskriminacije,
- druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca,
- završne odredbe.

Članak 2.

(1) Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije utvrđena ugovorom o radu, sistematizacijom radnih mjesta i drugim aktom ili odlukom Poslodavca.
(2) Odredbe ovoga Pravilnika neposredno se primjenjuju i na fizičke osobe koje su kao članovi uprave Poslodavca ili u drugom svojstvu sukladno odredbama posebnog zakona, pojedinačno i samostalno, ili zajedno i skupno, ovlaštene voditi poslove Poslodavca, a koje

su sa Poslodavcem sklopile ugovor o radu za obavljanje određenih poslova, osim onih odredbi kojima se uređuju pitanja radnog vremena, stanke, dnevnog i tjednog odmora te prestanka ugovora o radu, otpremnini i otkaznom roku u slučaju da su ova pitanja na drugačiji način uređena ugovorom o radu sklopljenim između tih osoba i Poslodavca.

(3) Organizacija rada i unutarnji ustroj organizacijskih jedinica, radnih mjesta sa sažetim opisom poslova i posebnim uvjetima, brojem sistematiziranih radnih mjesta po organizacijskim jedinicama te popisom radnih mjesta s koeficijentima složenosti uređuje se Pravilnikom o unutarnjem ustrojstvu Vukovarske gospodarske zone d.o.o. (sistematizacija radnih mjesta).

(4) Pravilnik iz prethodnog stavka ovog članka zajedno s odredbama ovog Pravilnika osnova su za utvrđivanje ugovora o radu za pojedinog radnika.

Članak 3.

(1) Pod pojmom "radnik" u smislu ovog Pravilnika podrazumijeva se fizička osoba koja u radnom odnosu obavlja određene poslove za Poslodavca.

(2) Pod pojmom "Poslodavac" u smislu ovog Pravilnika podrazumijeva se pravna osoba za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove – Vukovarska gospodarska zona d.o.o., OIB: 37862172935, MBS: 030092813, Gospodarska zona Vukovar 15, Vukovar.

(3) Pod pojmom "nadležno tijelo Poslodavca" u smislu ovog Pravilnika podrazumijeva se Poslodavac – vlasnik društva, direktor (Uprava) ili drugo tijelo ovlašteno zakonom, društvenim ugovorom, izjavom ili drugim aktom za donošenje određenih odluka u svezi s radnim odnosom.

(4) Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u svezi s ugovorom o radu, koje nije uređeno ovim pravilnikom, Zakonom o radu, primjenjuju se u skladu s naravi toga ugovora opći propisi obveznog prava.

Članak 4.

(1) Radnik je obvezan savjesno, marljivo, stručno i osobno obavljati preuzete poslove, prema pravilima struke, te uputama i nalozima Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca, danim u skladu s naravi i vrsti rada.

(2) Poslodavac je obvezan radniku dati posao, te za obavljeni rad isplatiti plaću.

(3) Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za siguran rad u skladu sa zakonskim i drugim propisima, odredbama ovog Pravilnika i drugim općim aktima Poslodavca.

(4) Poslodavac jamči jednak položaj svim radnicima neovisno o rasi, boji kože, spolu, spolnom opredjeljenju, bračnom stanju, obiteljskim obvezama, dobi, jeziku, vjeri, političkim ili drugim uvjerenjima, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovinskom stanju, rođenju, društvenom položaju, članstvu ili ne članstvu u političkoj stranci ili sindikatu, tjelesnih i duševnih poteškoća.

Članak 5.

(1) Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac je dužan 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.

(2) Upoznavanje radnika sa aktima navedenim u prvom stavku ovog članka obavlja se na način da se radniku prije potpisivanja ugovora o radu, omogući uvid u ovaj Pravilnik o radu, sistematizaciju radnih mjesta, Pravilnik o zaštiti na radu, te ostalih općih akata i radno-pravnih odluka kod Poslodavca. Na zahtjev radnika pojasniti će mu se pojedine odredbe općih akata i odluka.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Članak 6.

(1) O potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom i načinu odabira novog radnika odlučuje Uprava - direktor Poslodavca.
(2) U slučaju potrebe organizacije rada zbog izvanrednog povećanja obujma poslova nadležno tijelo - Uprava - direktor Poslodavca može donijeti odluku o privremenom zapošljavanju potrebnog broja radnika (sezonski radnici) sukladno broju radnika predviđenih sistematizacijom radnih mjesta Poslodavca za pojedino radno mjesto.

Ugovor o radu

Članak 7.

(1) Radni odnos zasniva se sklapanjem ugovora o radu kojeg u ime Poslodavca zaključuje direktor Poslodavca ili druga ovlaštena osoba određena aktom o osnivanju Poslodavca ili nekim drugim aktom ili odlukom.
(2) Ugovor o radu mora sadržavati uglavke propisane Zakonom o radu.
(3) Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, a sadržava uglavke propisane Zakonom o radu i ovim Pravilnikom.
(4) U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.
(5) Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.
(6) Ako Poslodavac u roku iz prethodnog stavka ovog članka ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
(7) Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.
(8) Radnik je prethodno sklapanju Ugovora o radu obvezan Poslodavcu donijeti sve isprave i druge potrebne dokaze kojima dokazuje stručnu spremu, kvalifikacije, radno iskustvo, itd. te mu staviti na raspolaganje sve druge podatke sukladno obrascima propisanim od Poslodavca, u suprotnome Poslodavac s tim radnikom neće sklopiti ugovor o radu.
(9) Prilikom sklapanja ugovora o radu, ili postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.), zabranjeno je od radnika tražiti podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom, odnosno podatke koji su zaštićeni posebnim zakonskim i drugim propisima.

Sadržaj ugovora o radu

Članak 8.

(1) Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati uglavke o:
   1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu,
   2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati,
   3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
   4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada,
   5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,

6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora,
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova,
8. bruto plaći, uključujući bruto iznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima prava
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima,
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme,
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji,
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

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

Stupanje na rad

Članak 9.

Radnik je dužan otpočeti s radom temeljem sklopljenog ugovora o radu na dan utvrđen ugovorom.

Opći uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 10.

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

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Članak 11.

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

(2) Strani državljanin ili osoba bez državljanstva može sklopiti ugovor o radu pod uvjetima propisanima ovim Zakonom i posebnim zakonom kojim se uređuje zapošljavanje tih osoba.

Članak 12.

(1) Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa koje moraju ispunjavati radnici mogu se utvrditi sistematizacijom radnih mjesta ili odlukom direktora pri prijemu u radni odnos kod Poslodavca.

(2) Popisom poslova mogu se kao posebni uvjeti utvrditi:
- stručna sprema,
- radni staž odnosno radno iskustvo,
- posebna znanja,
- posebna zdravstvena sposobnost.

Članak 13.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj činjenici koja ga onemogućava ili ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava njegov život ili zdravlje, odnosno

život i zdravlje drugih osoba sa kojima radnik dolazi u dodir. Ukoliko isto propusti učiniti, radnik je počinio osobito tešku povredu radne obveze zbog koje će mu se izreći izvanredni otkaz ugovora o radu.

(2) Nakon spoznaje o činjenicama iz stavka 1. Poslodavac je ovlašten donijeti odluku o raskidu ugovora o radu i radnog odnosa kao izvanredni otkaz ugovora o radu bez odrađivanja otkaznog roka.

(3) Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled. Troškove ovoga liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

Trajanje radnog odnosa
Ugovor na neodređeno vrijeme

Članak 14.

(1) Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom ili ovim Pravilnikom nije drukčije određeno.

(2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način određen ovim Zakonom.

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

Ugovor o radu na određeno vrijeme

Članak 15.

(1) 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.

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

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

(4) 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.

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

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

(7) Iznimno od stavaka 2. i 4. ovoga članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:
   - ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika,
   - ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije,
   - ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

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

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

Članak 16.

Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati uvjete rada sukladno članku 13. Zakona o radu.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA

Zaštita na radu

Članak 17.

(1) Poslodavac je dužan organizirati primjenu odgovarajućih mjera zaštite na radu tako da radnik može uz dužnu pozornost obavljati sve poslove bez opasnosti po svoj život i zdravlje, život i zdravlje ostalih radnika i trećih osoba, kao i bez opasnosti za sredstva rad.

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

(3) Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla koji radnik obavlja.

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

(5) Zaštita života i zdravlja radnika uređuje se Pravilnikom o zaštiti na radu ukoliko ga na to obvezuju pozitivni zakonski propisi.

(6) Organizaciju i mjere zaštite na radu kod Poslodavca osiguravaju i provode: uprava, radnik određen za obavljanje aktivnosti zaštite na radu, stručnjak zaštite na radu, ovlaštenici Poslodavca ako su imenovani, služba za zaštitu na radu, svi radnici Poslodavca, te ovlašteno trgovačko društvo za obavljanje poslova zaštite na radu ako je s takvim društvom sklopljen ugovor.

(7) Obveza svakog radnika je da sudjeluje u provedbi sustava zaštite na radu te da u svakodnevnom radu primjenjuje interna pravila, zakone i druge propise o zaštiti na radu.

Članak 18.

(1) Radnik je obvezan i odgovoran obavljati poslove dužnom pažnjom te pri tome voditi računa o svojoj sigurnosti i zaštiti zdravlja, kao i sigurnosti i zaštiti zdravlja ostalih radnika, koje mogu ugroziti njegovi postupci ili propusti na radu,

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

- prije početka rada pregleda mjesto rada te o uočenim nedostacima izvijesti poslodavca ili njegovog ovlaštenika,
- pravilno koristi sredstva rada,

- pravilno koristi propisanu osobnu zaštitnu opremu, koju je nakon korištenja obvezan vratiti na za to određeno mjesto,
- pravilno koristi i samovoljno ne isključuje, ne vrši preinake i ne uklanja zaštite na sredstvima rada,
- odmah obavijesti poslodavca, njegovog ovlaštenika, stručnjaka zaštite na radu ili povjerenika radnika za zaštitu na radu o svakoj situaciji koju smatra značajnim i izravnim rizikom za sigurnost i zdravlje, o nepostojanju ili nedostatku uputa za takvu situaciju, kao i o bilo kojem uočenom nedostatku u organiziranju i provedbi zaštite na radu,
- posao obavlja u skladu s pravilima zaštite na radu, pravilima struke te pisanim uputama Poslodavca,
- prije odlaska s mjesta rada ostavi sredstva rada koja je koristio u takvom stanju da ne ugrožavaju ostale radnike ili sredstva rada,
- surađuje s Poslodavcem, njegovim ovlaštenikom, stručnjakom zaštite na radu, specijalistom medicine rada i povjerenikom radnika za zaštitu na radu.
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnosti rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu i uputa proizvođača sredstava rada,
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje,
- upozoriti neposrednog rukovoditelja na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, osobnim i zaštitnim sredstvima kao i na osobnim i zaštitnim sredstvima i na nedostatke ili bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika ili njegov okoliš,
- ovladati znanjima iz zaštite na radu u mjeri potrebnoj za rad na siguran način,
- podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolestan,
- pristupiti zdravstvenim psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen temeljem odredbe Poslodavca
- radno mjesto i sredstva za rad urediti svakoga dana poslije završetka rad.

(3) Nepridržavanje navedenih obveza prethodnim stavkom predstavlja osobito bitnu povredu radne obveze zbog koje se može izreći izvanredni otkaz ugovora o radu ili redoviti otkaz.

Članak 19.

(1) Zabranjen je rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava.
(2) Zabranjeno unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava na radno mjesto i u druge prostore Poslodavca.
(3) Pušenje je, sukladno posebnim propisima, dozvoljeno samo u onim prostorima Poslodavca koji su kao takvi označeni posebnim pušačkim prostorom.

Zaštita privatnosti radnika

Članak 20.

(1) Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno ovim ili drugim zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.
(2) Ako je osobne podatke iz stavka 1. ovoga članka potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnoga odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom, Poslodavac mora unaprijed pravilnikom o radu odrediti koje će podatke u tu svrhu prikupljati, obrađivati, koristiti ili dostavljati trećim osobama.

(3) Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac ili osoba koju za to posebno opunomoći Poslodavac.
(4) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.
(5) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.
(6) Poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika, dužan je imenovati osobu koja mora uživati povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.
(7) Poslodavac, osoba iz stavka 6. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.
(8) Radnici su obvezni nadležnom radniku dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama u području rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosima.
(9) O eventualnoj promjeni podataka navedenih u prethodnom stavku, radnici su u roku od 8 dana od dana promjene dužni pisanim putem obavijestiti Poslodavca.
(10) Radnici koji ne dostave podatke utvrđene stavkom 1. i 2. ovog članka snose sve štetne posljedice tog propusta.
(11) Svi osobni podaci iz prethodnih stavaka ovoga članka su tajni.
(12) U cilju zaštite privatnosti, radnici osobne podatke iz prethodnih stavaka ovog članka dostavljaju se referentu za radne odnose kojega je imenovao Poslodavac za u zatvorenoj omotnici, osobno ili putem pošte, uz naznaku u lijevom kutu omotnice - " privatno - ne otvarati ".

Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja

Članak 21.

(1) Poslodavac je dužan osigurati sve uvjete za zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja propisane Zakonom o radu i drugim propisima.
(2) Poslodavac može posebnom odlukom urediti pojedina prava zaštite majčinstva povoljnije od onih utvrđenih Zakonom, ako za to postoje organizacijske i materijalne mogućnosti.

Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad

Članak 22.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.
Ako zbog opravdanoga razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 1. ovog članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u toku tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.
Poslodavac je dužan osigurati sve uvjete za zaštitu radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad propisane Zakonom o radu i drugim propisima.

IV. PROBNI RAD

Članak 23.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.
(2) Trajanje probnog rada određuje se ugovorom o radu, s tim da on može trajati najduže šest mjeseci. Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

(3) Na otkaz iz stavka 2. ovoga članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., 121. stavak 1. i 125. Zakona o radu. Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je najmanje sedam dana.
(4) Ocjena probnog rada mora se priopćiti radniku do isteka propisanog ili ugovorenog trajanja probnog rada. Ako do isteka toga roka radniku nije priopćena negativna ocjena njegova rada, smatra se da je zadovoljio na probnom radu.

V. OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

Članak 24.

(1) Poslodavac je dužan omogućiti radniku školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje u skladu s mogućnostima i potrebama rada.
(2) Radnik je dužan u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama rada školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad.
(3) Međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen na obrazovanje i Poslodavaca mogu se utvrditi posebnim ugovorom.

Pripravnici

Članak 25.

(1) Pripravnik je osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, da bi stekla radno iskustvo i osposobila se za samostalan rad na odgovarajućim poslovima.
(2) Odluku o zapošljavanju pripravnika donosi direktor Poslodavca.
(3) Ugovor o radu s pripravnikom može se sklapati na određeno i neodređeno vrijeme.
(4) Pripravnik ostvaruje pravo na plaću u visini od 80% plaće radnog mjesta za koje se osposobljava.
(5) Pripravnički staž traje najduže godinu dana, ako poseban zakon ne utvrđuje drugačije.
(6) Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan donijeti program stručnog osposobljavanja pripravnika i osigurati njegovu provedbu.
(7) Program stručnog osposobljavanja pripravnika obuhvaća osnove koje pripravnik treba upoznati tijekom pripravničkog staža, stručnog osposobljavanja, način polaganja ispita i dr.
(8) Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s posla, ako ukupna odsutnost traje duže od 30 dana.
(9) Stručnim ispitom provjerava se poznavanje materije koja proizlazi iz struke pripravnika i specifičnog znanja potrebnog za samostalno i uspješno obavljanje poslova za koje se pripravnik osposobljavao.

Članak 26.

(1) Stručni ili pripravnički ispit polaže se pred povjerenstvom koje imenuje Poslodavac.
(2) Ispitno povjerenstvo sastoji se od predsjednika i dva člana koji ne mogu imati niži stupanj stručne spreme od pripravnika.

Članak 27.

Pripravniku koji ne položi stručni ili pripravnički ispit Poslodavac može redovito otkazati.

Stručno osposobljavanje

Članak 28.

Stručno osposobljavanje se provodi sukladno odredbama važećeg Zakona o radu.

VI. RADNO VRIJEME

Radno vrijeme

Članak 29.

(1) Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.
(2) Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova ako se pokaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac.
(3) Vrijeme pripravnosti i visina naknade uređuje se ugovorom o radu, kolektivnim ugovorom ili aktom/odlukom poslodavca.
(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 odabrao radnik.

Puno radno vrijeme

Članak 30.

(1) Puno radno vrijeme ne može biti duže od 40 sati tjedno, izuzev ako Zakonom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca, ili ugovorom o radu nije drugačije uređeno.
(2) Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno - Ugovor o dodatnom radu.
(3) Nadležno tijelo Poslodavca pisanom odlukom utvrđuje početak i završetak radnog vremena, te raspored smjena ako dnevni i tjedni raspored radnog vremena nije određen propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu.
(4) Dnevno radno vrijeme je jednokratno, a iznosi osam sati ili kako je to navedeno ugovorom o radu ili odlukom nadležnog tijela Poslodavca.
(5) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je u pravilu na pet radnih dana.
(6) Ovlašćuje se Poslodavaca da sukladno potrebama procesa rada i odredbama Zakona o radu i svojom Odlukom odredi i drugačiji raspored radnog vremena.

Nepuno radno vrijeme

Članak 31.

(1) Nepunim radnim vremenom smatra se svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena.
(2) Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom sklopit će se kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijevaju rad u punom radnom vremenu.
(3) Ugovorom o radu s nepunim radnim vremenom može se sklopiti i s radnicima koji posjeduju posebna znanja i sposobnosti potrebna Poslodavcu, a zbog obavljanja sličnih poslova ima zaključen ugovor o radu na nepuno radno vrijeme sa drugim Poslodavcem.
(4) Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.
(5) Radnik iz stavka 4. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno.
(6) Kod sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o svim sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim Poslodavcima.
(7) Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom u vezi prava na dnevni odmor, tjedni odmor, godišnji odmor i dopust.

(8) Ako je za stjecanje prava iz radnog odnosa važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim Poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.
(9) 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, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
(10) Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.
(11) Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo u neke dane u tjednu.

Skraćeno radno vrijeme

Članak 32.

(1) Na poslovima koji su posebnim propisom utvrđeni kao poslovi na kojima ni uz primjenu mjera zaštite i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju na zdravlje zaposlenika.
(2) Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.
(3) Radnici koji rade u skraćenom radnom vremenu ostvaruju sva prava kao da rade u punom radnom vremenu.

Prekovremeni rad

Članak 33.

(1) U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).
(2) Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeke 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.
(3) Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od pedeset sati tjedno.
(4) 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.
(5) Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnih radnika.
(6) Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca, te radnik iz članka 30. stavka 2. i članka 31. stavka 5. ovoga Pravilnika, može raditi prekovremeno samo ako dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

Nejednaki raspored radnog vremena

Članak 34.

(1) Radno vrijeme radnika može se rasporediti u jednakom, odnosno nejednakom trajanju po danima, tjednima, odnosno mjesecima.
(2) 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.

(3) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad.
(4) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik može raditi najviše do 60 sati tjedno, ako je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom, uključujući prekovremeni rad.
(5) Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.
(6) Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.
(7) Razdoblje iz stavaka 4. i 5. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.
(8) Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.
(9) Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.
(10) Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.
(11) Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 4., 5. i 6. ovoga članka.

Preraspodjela radnog vremena

Članak 35.

(1) Radno vrijeme može se zbog naravi posla preraspodijeliti tako da se u pojedinim vremenskim razdobljima radi duže od punog radnog vremena, a u drugima kraće, s tim da ukupno radno vrijeme ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vrjemena za to razdoblje.
(2) Poslodavac utvrđuje plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostavlja inspektoru rada, osim u slučaju da je preraspodjela radnog vremena predviđena kolektivnim ugovorom, ili sporazumom između radničkog vijeća i Poslodavca.
(3) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.
(4) 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 (48) sati tjedno.
(5) Ako je tako utvrđeno kolektivnim ugovorom rad u preraspodjeli može trajati i duže od četrdeset osam sati, ali ne duže od pedeset šest (56) sati tjedno, odnosno šezdeset (60) sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, uz pisanu izjavu radnika o pristanku na prekovremeni rad.
(6) Radnik koji u preraspodijeljenom radnom vremenu ne pristane na rad duži od četrdeset osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.
(7) Poslodavac je dužan inspektoru rada, na njegov zahtjev, dostaviti popis radnika koji su dali pisanu izjavu iz stavka 5. ovoga članka.

(8) 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.
(9) 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.

Članak 36.

(1) Maloljetnik ne smije raditi duže od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata. U pogledu zaštite određenih kategorija radnika primjenjuju se odredbe važećeg Zakona o radu.
(2) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu za dva ili više poslodavca, trudnica, roditelj s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj s djetetom do šest godina života, mogu raditi u nejednakom rasporedu radnog vremena iz članaka 36. i 37. ovoga Pravilnika samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

Premještaj

Članak 37.

(1) Ako ugovorom o radu nije drugačije uređeno radnik je sukladno Odluci poslodavca koju donosi Uprava obvezan raditi u drugom mjestu rada ili na drugom radnom mjestu sukladno potrebama organizacije rada, te na udaljenosti koja u redovitom radnom vremenu ne uvjetuje izbivanje zaposlenika od kuće u vremenu dužem od 10 sati dnevno, uzimajući u obzir mogućnost dolaska na posao i odlaska s posla sredstvima javnog prijevoza, odnosno ako mu Poslodavac u potpunosti nadoknadi povećane troškove života u drugom mjestu rada.
(2) Raspored iz stavka 1. ovog članka bez pismenog pristanka zaposlenika ne može se izvršiti kod sljedećih zaposlenika:
- trudnice,
- majke s djetetom do 3 godine starosti,
- samohrani roditelj s djetetom do 6 godina starosti,
- roditelj teže hendikepiranog djeteta koji radi polovicu radnog vremena sukladno odredbama Zakona o radu - maloljetnika.

Članak 38.

Radnik se može u slučajevima potrebe organizacije rada privremeno rasporediti na druge poslove uzimajući u obzir njegovu stručnu spremu, zanimanje te uvjete rada uz poštivanje odredbi Zakona o zaštiti na radu, i to odlukom direktora do 30 radnih dana (jednokratno).

Članak 39.

(1) Direktor ne može radnika privremeno rasporediti na druge poslove više od tri puta u jednoj kalendarskoj godini.
(2) Za vrijeme privremenog rasporeda radnik ima pravo na plaću koju bi dobio da je obavljao poslove svog radnog mjesta ukoliko je to za njega povoljnije.

Noćni rad

Članak 40.

(1) Noćnim radom smatra se rad između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dana. Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje tri (3) sata u vremenu noćnog rada, odnosno tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu (1/3) svog radnog vremena noću. Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja

od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata

(2) Ako je rad organiziran u smjenama Poslodavac će omogućiti izmjenu smjena tako da radnik radi noću uzastopce najduže jedan tjedan.

(3) Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, Poslodavac je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnom propisu. Ako se zdravstvenim pregledom utvrdi da noćni radnik zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, Poslodavac mu je dužan rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada.

VII. ODMORI I DOPUSTI

Stanka

Članak 41.

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

(2) Ovlašćuje se Uprava Poslodavca da sukladno potrebama procesa rada i odredbama Zakona o radu svojom Odlukom odredi i drugačije korištenja stanke iz stavka 1. ovog članka.

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

(4) Vrijeme odmora ubraja se u radno vrijeme.

(5) Maloljetni radnik ima pravo na stanku od 30 minuta neprekidno nakon četiri pol sata rada dnevno.

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

Dnevni odmor

Članak 42.

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

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

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

Tjedni odmor

Članak 43.

(1) Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri (24) sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 42. ovoga Pravilnika.

(2) Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

(3) Tjedni odmor radnik u pravilu koristi nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

(4) Ako radnik ne može koristiti odmor na način iz stavka 3. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati korištenje odmora u razdoblju određenom kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca ili ugovorom o radu, koje ne može biti duže od dva tjedna.

Godišnji odmor

Članak 44.

(1) Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna uvećano za radne dane utvrđene člankom 47. ovog Pravilnika.
(2) Maloljetni radnik i radnik koji radi na poslovima koji su kolektivnim ugovorom, Pravilnikom, ili drugim općim aktima Poslodavca, utvrđeni kao poslovi na kojima uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguća zaštita od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.
(3) Radnik koji radi na poslovima sa posebnim uvjetima rada, a kojima se priznaje beneficirani radni staž ostvaruju pravo na dodatna dva dana godišnjeg odmora. Prava na godišnji odmor radnik se ne može odreći, niti mu se ono može uskratiti.

Članak 45.

(1) Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblja privremene nesposobnosti za rad koje utvrdi ovlašteni liječnik te dani plaćenog dopusta ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora
(2) 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 46.

(1) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor, nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga Poslodavca.
(2) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan stavkom 1. ovog članka ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa (razmjerni dio godišnjeg odmora).

Članak 47.

(1) Dužina godišnjeg odmora radnika utvrđenog sukladno članku 44. ovog pravilnika se uvećava ovisno o:
   - ostvarenom radnom stažu radnika,
   - i ostalim kriterijima.
(2) Trajanje godišnjeg odmora svakog radnika određuje se tako da se osnovni broj četiri tjedna godišnjeg odmora uvećava prema kriterijima:

- Dužina radnog staža
- od 5 do 10 godina radnog staža - 2 dana
- od 10 do 15 godina radnog staža - 3 dana
- od 15 do 20 godina radnog staža - 4 dana
- od 20 do 25 godina radnog staža - 5 dana
- od 25 do 30 godina radnog staža - 6 dana
- od 30 do 35 godina radnog staža - 7 dana
- od 35 i više godina radnog staža - 8 dana
- Stručna sprema / složenost poslova:

- radnik s visokom stručnom spremom - 4 dana
- radnik s višom stručnom spremom - 3 dana
- radnik sa srednjom stručnom spremom - 2 dana
- radnik raspoređen na poslove NSS - 1 dan

• Posebne okolnosti:

- za rad na poslovima s težim ili posebnim uvjetima rada - 1 dan
- roditelj, posvojitelju, staratelj s jednim malodobnim djetetom - 2 dana
- roditelj, posvojitelj, staratelj za svako daljnje malodobno dijete - 1 dan
- roditelj, posvojitelj, staratelj invalidnog djeteta/djeteta s teškoćama u razvoju - dodatno, bez obzira na druge dane za djecu - 3 dana
- samohrani - roditelj, posvojitelj, staratelj - dodatno, bez obzira na druge dane za djecu - 3 dana
- invalid ili invalid Domovinskog rata - 2 dana
- branitelj Domovinskog rata - 1 dan

(3) Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora uzimaju se u obzir oni kriteriji koje radnik ispunjava prilikom izdavanja odluke o korištenju godišnjeg odmora za tekuću godinu.
(4) Broj dana utvrđen prema kriterijima iz stavka 2. ovog članka pribraja se na zakonski minimum trajanja godišnjeg odmora.
(5) Dužina trajanja godišnjeg odmora po svim osnovama ne može biti veća od 30 radnih dana.

Članak 48.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor u cijelosti, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.
(2) U slučaju prestanka radnog odnosa radnik ima pravo koristiti godišnji odmor na koji je stekao pravo, odnosno ima pravo na naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Članak 49.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće najmanje u visini njegove prosječne plaće ostvarene u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad). Naknada plaće isplaćuje se u rokovima utvrđenim za isplatu redovne plaće.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 50.

(1) Vrijeme korištenja godišnjeg odmora za radnika utvrđuje njegov rukovoditelj rasporedom godišnjeg odmora koji će se obznaniti najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.
(2) Do toga roka Poslodavac će, kad to organizacija rada dozvoljava, odobravati godišnji odmor na pojedinačni zahtjev radnika.
(3) Radnici koji žele koristiti jedan dio godišnjeg odmora po vlastitoj želji dužni su obavijestiti Poslodavca tri dana prije početka korištenja.
(4) Radnika se mora najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.
(5) Radniku koji radi u nepunom radnom vremenu kod dva ili više Poslodavaca, vrijeme korištenja godišnjeg odmora određuju Poslodavci sporazumno.
(6) Ako Poslodavci ne postignu sporazum, onda prema zahtjevu radnika.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 51.

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

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 52.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz članka 51. ovoga Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
(2) Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz članka 51. ovoga Pravilnika, može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
(3) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 51. ovoga Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.
(4) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.
(5) Iznimno od stavka 4. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Plaćeni dopust

Članak 53.

(1) Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u ukupnom trajanju od najviše sedam radnih dana godišnje za važne osobne potrebe, prema sljedećim kriterijima:

1. sklapanje braka	5 dana
2. sklapanje braka djeteta	3 dana
3. rođenje djeteta	5 dana
4. teža bolest člana uže obitelji	5 dana
5. smrt člana uže obitelji	5 dana
6. elementarne nepogode koje su prouzročile teža oštećenja ili uništenja objekta za stanovanje radnika	5 dana

(2) Članom uže obitelji iz stavka 1. ovog članka smatraju se supružnik, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi supružnici, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je radnik po zakonu dužan uzdržavati te koja sa radnikom živi u izvanbračnoj zajednici.
(3) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki smrtni slučaj naveden u stavku 1. ovog članka neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.

(4) Ako se tijekom kalendarske godine ponovi neki od smrtnih slučajeva iz stavka 1. ovog članka, radnik ima pravo na ponovni izostanak s rada uz naknadu plaće.
(5) Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac, temeljem pisanog, obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.
(6) Za vrijeme obrazovanja za potrebe radničkog vijeća ili sindikalnog rada radnik ima pravo na plaćeni dopust od pet radnih dana godišnje prema programu osposobljavanja usvojenom na radničkom vijeću, odnosno nadležnom tijelu sindikata.
(7) Glede stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.
(8) Radnik može koristiti plaćeni dopust isključivo u vrijeme nastupa okolnosti na osnovi kojih ima pravo na plaćeni dopust.

Članak 54.

(1) Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja, odnosno polaganja stručnog ispita po prethodno utvrđenoj pisanoj suglasnosti Poslodavca, ovisno o potrebama Poslodavca u trajanju od 7 do 30 dana.
(2) Odobrenje za plaćeni dopust od 7 do 30 dana daje Uprava Poslodavca.
(3) U slučaju odobrenja plaćenog dopusta u trajanju dužem od 7 dana godišnje Poslodavac i radnik su dužni sačiniti ugovor o međusobnim pravima i obvezama kojim se utvrđuje rok u kome je radnik dužan ostati na radu kod Poslodavca i iznos naknade štete ako radnik raskine radni odnos prije isteka tog roka.
(4) Radnici dobrovoljni darivatelji krvi ostvaruju pravo na dva slobodna dana s naslova dobrovoljnog darivanja krvi.
(5) O namjeri darivanja krvi radnik je dužan obavijestiti poslodavca najmanje tri dana unaprijed podnošenjem zahtjeva za plaćeni dopusta, a ukoliko radnik upućen na darivanje krvi ne bude u mogućnosti zbog zdravstvenog stanja darovati krv, taj dan će koristiti godišnji odmor.
(6) Dobrovoljni darivatelji krvi slobodan dan koriste na dan darivanja krvi i prvi sljedeći radni dan koji darivanju slijedi, odnosno, prema prethodnom odobrenju Poslodavca, do kraja kalendarske godine u kojoj je darovao krv.

Neplaćeni dopust

Članak 55.

(1) Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.
(2) Za vrijeme neplaćenoga dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.
(3) Radniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana tijekom kalendarske godine u slučajevima:
   - njege člana obitelji,
   - gradnje ili popravka kuće ili stana,
   - liječenja na vlastiti trošak,
   - obrazovanja, osposobljavanja, usavršavanja ili specijalizacije na vlastiti trošak,
   - te u drugim opravdanim slučajevima, o čemu odluku donosi Uprava Poslodavca temeljem pisane zamolbe radnika.
(4) Kada to okolnosti zahtijevaju i dopuštaju, neplaćeni dopust u slučajevima iz stavka 1. ovog članka, može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana, o čemu odluku donosi Uprava društva.
(5) Ako zakonom nije određeno drukčije, prava i obveze radnika iz radnog odnosa miruju za vrijeme neplaćenog dopusta.

(6) Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.
(7) 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.
(8) Pod istim kućanstvom, u smislu ovoga Zakona, smatra se zajednica osoba određena propisom kojim se uređuje socijalna skrb.
(9) Poslodavac može, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 7. i 8. ovoga članka.
(10) 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.

VIII. PLAĆE I NAKNADE

Elementi plaće

Članak 56.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na plaću koja se sastoji od:
- osnovne plaće,
- dodatka na plaću za radni staž 0,5% za godinu radnog staža, maksimalno do 20%,
- stimulativnog dijela plaće, ako je on predviđen radnim nalogom, posebnom odlukom Poslodavca ili je rezultat ostvarene veće učinkovitosti na poslu, te u drugim slučajevima određenim posebnom odlukom Poslodavca (prebačaj norme i sl.).

Članak 57.

(1) Plaća se isplaćuje nakon obavljenog posla.
(2) Plaća i naknada plaće se isplaćuju u novcu.
(3) Ako kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu nije drukčije određeno, plaća i naknada plaće za prethodni mjesec isplaćuju se najkasnije do petnaestog dana u tekućem mjesecu.

Osnovna plaća radnog mjesta

Članak 58.

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i radnim zadacima radnog mjesta na kojem radnik radi – zanimanje radnika, izražena je u bruto iznosu – koeficijentu koji je naznačen u sistematizaciji radnih mjesta pojedinačno za svako radno mjesto ili odlukom direktora društva ili ugovorom o radu. Plaću radnika čini umnožak koeficijenta radnog mjesta i osnovice za obračun plaće koju utvrđuje poslodavac (uprava) posebnom odlukom, uvećan za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.

Članak 59.

(1) Plaća i naknada plaće su, u smislu ovog Pravilnika, plaća i naknada plaće u bruto iznosu koji se sastoji od iznosa za isplatu radniku i javnih davanja iz plaće u skladu s posebnim propisima.
(2) Za vrijeme opravdane spriječenosti za rad radnik ima pravo na naknadu plaće, koja se isplaćuje zajedno s plaćom, odnosno umjesto nje, u rokovima isplate plaće sukladno posebnim propisima.

Uvećanje plaće za izuzetne radne rezultate

Članak 60.

Direktor društva posebnim odlukama ili po prijedlogu rukovoditelja rješava stimulativni dio plaće (stimulacija), kao i dodatke na plaću za rad u posebnim uvjetima vodeći računa o odredbama ovog Pravilnika i pozitivnim zakonskim propisima.

Članak 61.

(1) Kad radnik poslove i radne zadatke radnog mjesta obavlja u opsegu ili kvaliteti koja premašuje uobičajene rezultate Poslodavac mu može isplatiti povećanu plaću.
(2) Iznos povećanja plaće određuje Poslodavac, na osnovu vlastite procjene ili na prijedlog rukovoditelja radnika, ali ne više od 20% .
(3) Stimulativni dio plaće obračunava se u postotku ili u apsolutnom iznosu.
(4) Direktor Poslodavca će koristiti mogućnost uvećanja plaće prema odredbama ovog članka, posebno kada rad radnika utječe na ugovorene rokove završetka pojedinih poslova, odnosno očuvanja poslovnog ugleda Poslodavca.

Članak 62.

(1) Direktor može radniku koji kontinuirano ostvaruje nadprosječne rezultate rada trajno povisiti plaću do iznosa od 20%.
(2) Tako utvrđen iznos plaće ne može se uzeti kao osnova za utvrđivanje osnovne plaće prilikom sklapanja ugovora o radu sa novim radnikom iste stručne spreme i zanimanja.

Članak 63.

(1) Ako tijekom mjeseca određeni radnik ostvari ispod prosječni rezultat, odlukom poslodavca, a na prijedlog neposrednog rukovoditelja, osnovna plaća radnika može se umanjiti najviše do 20% (destimulacija).
(2) Radnik koji dva puta zaredom, unutar dvanaest mjeseci ostvari rezultate rada koji budu ocijenjeni kao ispodprosječni, odlukom direktora može mu se redovito otkazati ugovor o radu u skladu sa posebnim propisima.

Pravo na povećanu plaću

Članak 64.

(1) Osnovna plaća povećava se:

– za rad noću	50%
– za prekovremeni rad	50%
– za rad nedjeljom	50%
– blagdanom (samo za efektivan rad)	100%
– ako radnik ima znanstveni stupanj magistra znanosti ili završen poslijediplomski specijalistički studij	8%
– ako radnik ima znanstveni stupanj doktora znanosti	15%
– za otežane uvjete rada sukladno posebnoj odluci Poslodavca	

(2) Dodaci iz stavka 1. ovoga članka međusobno se ne isključuju.
(3) Noćni rad podrazumijeva rad u vremenu između 22 sata navečer i 6 sati ujutro idućeg dana.
(4) Za radnike čiji je rad organiziran u radnom tjednu od ponedjeljka do petka, prekovremenim radom smatra se svaki sat rada dulji od 8 sati dnevno (ne ubraja se rad kraći od jednog sata odnosno 60 minuta, i rad koji je započeo prije osam sati rada), kao i svaki sat rada subotom i nedjeljom.
(5) Kod radnika čiji je rad organiziran na drugačiji način prekovremeni rad je rad dulji od 40 sati tjedno.
(6) Umjesto uvećanja plaće po osnovi prekovremenog rada radnik može koristiti slobodne sate prema ostvarenim satima prekovremenog rada i to u omjeru:

• za prekovremeni rad noću - 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta slobodno),
• za prekovremeni rad - 1:1,4 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 24 minute slobodno),
• za prekovremeni rad subotom i nedjeljom - 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta slobodno),
• za prekovremeni rad na blagdane, neradne dane utvrđene zakonom i za Uskrs - 1:2 (1 sat prekovremenog rada = 2 sata slobodno).

(7) Pri izračunu broja slobodnih sati prema gore navedenom omjeru ukoliko vrijednost preračunavanja ostvarenih prekovremenih sati u slobodne sate ne predstavlja cijeli broj, vrijednosti do 0,5 zaokružuju se na manji broj, a vrijednosti iznad 0,5 uključujući i 0,5 zaokružuju se na veći broj.

(8) U slučaju iz stavka 6. ovog članka radniku se izdaje odluka o broju i vremenu korištenja slobodnih dana, kao i vremenu kad je prekovremeni rad izvršen.

Naknada plaće

Članak 65.

Za razdoblje kada radnik ne radi iz opravdanih razloga utvrđenih zakonom, drugim propisima ili ovim Pravilnikom o radu, ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne osnovne plaće isplaćene u protekla tri mjeseca, ako drugačije nije određeno za pojedini slučaj.

Članak 66.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za vrijeme koje ne radi zbog:

- godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom,
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje zaposlenika,
- ako zaposlenik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu. Ovo pravo zaposlenik ostvaruje dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja u skladu s potrebama Poslodavca,
- obrazovanje ili osposobljavanje sindikalnih povjerenika,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom.

Članak 67.

(1) U slučaju odsutnosti s posla zbog bolovanja do 42 dana radniku pripada naknada plaće u visini 75 % osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju.

(2) Naknada plaće radnik iznosi 100 % od osnovice u slučajevima utvrđenim propisima o zdravstvenom osiguranju.

Članak 68.

(1) Radnik ima pravo na naknadu plaće za izostanak sa posla najviše do 8 radnih sati tijekom godine prema satnici osnovne plaće u slučaju:
- ako mora posjetiti liječnika, uz obvezu dokazivanja liječničkim uvjerenjem da je pregled bio potreban tijekom radnog vremena,
- ako je pozvan od suda ili drugog organa vlasti, u predmetu u kojem nema pravo na naknadu za izgubljeno vrijeme i ako nije pozvan kao okrivljeni, optuženi, osumnjičeni ili kao stranka u građanskoj parnici,
- u drugim opravdanim slučajevima.

(2) Za navedene izostanke radnik je dužan zatražiti odobrenje Poslodavca, a ako to nije unaprijed moguće radnik je obvezan u roku od 24 sada od prestanka spriječenosti obavijestiti Poslodavca. U protivnom nema pravo na naknadu izgubljene plaće.

(3) Naknada plaće koju radniku isplaćuje poslodavac isplaćuje se zajedno sa plaćom.

Isprave o plaći, naknadi plaće i otpremnini

Članak 69.

(1) Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.
(2) Poslodavac koji na dan dospjelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknada plaće ili otpremnine radniku dostaviti:
   - obračun u kojem će biti iskazan ukupan iznos plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji odmor u propisanom sadržaju,
   - obračun iznosa plaće, naknade plaće, otpremnine ili naknade plaće za neiskorišteni godišnji koji je bio dužan isplatiti u propisanom sadržaju.
(3) Poslodavac je dužan u obračunu plaće ili naknade plaće iz stavka 1. ovoga članka iskazati i iznos dospjelih i isplaćenih primitaka koje radnik, u skladu s člankom 90.a Zakona o radu, ostvaruje na temelju radnog odnosa.
(4) Obračuni iz prethodnih stavaka ovoga članka su ovršne isprave.

Naknada troškova prijevoza

Članak 70.

Direktor Poslodavca može radniku odobriti isplatu naknade troškova prijevoza na posao i s posla u visini cijene gradskog prijevoza, međugradskog prijevoza, u fiksnom iznosu ili na bilo koji drugi način sukladno svojoj odluci.

Dnevnica za službeni put

Članak 71.

(1) Radniku koji je upućen na službeno putovanje u zemlji može imati pravo na dnevnicu, ako je udaljenost veća od 30 kilometara od sjedišta Poslodavca i na naknadu putnih troškova.
(2) Za vrijeme provedeno na službenom putovanju u zemlji po nalogu Poslodavca, radniku pripada dnevnica u iznosu koji odredi Poslodavac.
(3) Radniku kojemu Poslodavac odobri pravo na dnevnicu na službenom putovanju u zemlji, pripada dnevnica u punom iznosu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena preko 24 sata, a duže od 12 sati.
(4) Radniku se priznaje jedna cijela dnevnica i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.
(5) Pola dnevnice priznaje se ako je službeno putovanje trajalo od 8 do 12 sati.
(6) Radniku se priznaju putni troškovi u iznosu ostvarenog prijevoza sredstvima javnog prometa do i za povratak iz mjesta u koje je upućen na službeno putovanje.

Članak 72.

(1) Radnik ima pravo i na naknadu stvarnog troška punog iznosa hotelskog računa za spavanje do visine cijene noćenja u hotelu kategorije s tri zvjezdice u mjestu gdje je upućen na službeni put.
(2) Poslodavac može posebnom odlukom odobriti smještaj i troškove u hotelu više kategorije.
(3) Troškovi i dnevnice za službena putovanja u inozemstvu obračunavaju se na način kako je to regulirano za tijela državne uprave.

Naknada za korištenje privatnog automobila

Članak 73.

(1) Ako radnik po nalogu Poslodavca svojim automobilom obavlja poslove za potrebe Poslodavca, može mu se isplatiti naknada u visini utvrđenoj posebnim propisom tj. do visine neoporezivog primitka određenog Pravilnikom o porezu na dohodak.

(2) Poslodavac će prema prirodi posla nalog iz prethodnog stavka izdati za svaki posao, odnosno za svaki radni nalog.

Solidarne pomoći

Članak 74.

Radniku ili njegovoj obitelji može se odobriti pomoć u sljedećim slučajevima:

- smrti radnika - u neto iznosu u visini 3 osnovice za obračun plaće i troškove pogreba
- smrti člana uže obitelji - u neto iznosu u visini 1,5 osnovice za obračun plaće
- nastanka teške invalidnosti radnika ili člana uže obitelji radnika - u neto iznosu u visini 1,5 osnovice za obračun plaće
- naknada za rođenje djeteta - u neto iznosu u visini 1,5 osnovice za obračun plaće
- na pisani zahtjev radnika (uz dostavu prateće dokumentacije), a po odluci direktora.

Članak 75.

Poslodavac može, ako za to postoje uvjeti i materijalne mogućnosti isplatiti solidarnu pomoć u visini maksimalno neoporezivog iznosa propisanog Pravilnikom o porezu na dohodak i u slučajevima:

- bolovanja radnika dužeg od 90 dana
- otklanjanja ratnih, elementarnih i drugih šteta na objektima za stanovanje radnika,
- nabavke medicinskih pomagala, kupovine lijekova ili upućivanja na stacionarno liječenje.

Jubilarne nagrade

Članak 76.

(1) Radnik ima pravo na isplatu jubilarne nagrade za ukupni kontinuirani radni staž navršen kod Poslodavca u visini neoporezivog iznosa i to kako slijedi:

- za 5 godina kontinuiranog radnog staža 140,00 EUR-a,
- za 10 godina kontinuiranog radnog staža 280,00 EUR-a,
- za 15 godina kontinuiranog radnog staža 336,00 EUR-a,
- za 20 godina kontinuiranog radnog staža 392,00 EUR-a,
- za 25 godina kontinuiranog radnog staža 448,00 EUR-a,
- za 30 godina kontinuiranog radnog staža 504,00 EUR-a,
- za 35 godina kontinuiranog radnog staža 560,00 EUR-a,
- za 40 godina i svakih narednih 5 godina kontinuiranog radnog staža 672,00 EUR-a,

(2) Jubilarna nagrada iz stavka 1. ovog članka isplaćuje se uz plaću za mjesec u kojem je radnik stekao pravo na isplatu jubilarne nagrade.

Otpremnina za umirovljenje

Članak 77.

Radniku prigodom odlaska u mirovinu po bilo kojoj osnovi može se odrediti pravo na otpremninu u visini maksimalno porezno priznatog novčanog iznosa, te prigodan dar za umirovljenje u protuvrijednosti od maksimalno 100,00 EUR.

Ostala materijalna prava radnika (poklon/dar djeci, regres za korištenje godišnjeg odmora, uskrsnica, božićnica, naknada za podmirivanje troškova prehrane)

Članak 78.

(1) Poslodavac može jednom godišnje radnikovom djetetu za koje je dostavio rodni list, do 15 godina starosti osigurati poklon ili isplatiti prigodan novčani dar u vrijednosti do iznosa u visini porezno priznatog novčanog iznosa godišnje.
(2) Poslodavac može isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora u skladu sa svojim financijskim mogućnostima.
(3) Poslodavac može isplatiti božićnicu u skladu sa svojim financijskim mogućnostima.
(4) Poslodavac može isplatiti uskrsnicu u skladu sa svojim financijskim mogućnostima.
(5) Poslodavac može isplatiti novčanu paušalnu naknadu za podmirivanje troškova prehrane radnika u skladu sa svojim financijskim mogućnostima.
(6) Odluke o isplatama, načinu isplate te visini naknada iz prethodnih stavaka ovoga članka donosi direktor Poslodavca.

IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU

Način prestanka ugovora o radu

Članak 79.

(1) Ugovor o radu prestaje:
- smrću radnika,
- smrću poslodavca fizičke osobe,
- smrću poslodavca obrtnika, ako u skladu s posebnim propisom nije došlo do prijenosa obrta,
- prestankom obrta po sili zakona u skladu s posebnim propisom,
- istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- kada radnik navrši 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore,
- sporazumom radnika i poslodavca,
- danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti,
- otkazom,
- odlukom nadležnog suda.

(2) Ako ugovor o radu nije prestao u postupku likvidacije ili prestanka društva po skraćenom postupku bez likvidacije u skladu s propisom o trgovačkim društvima, ugovor o radu prestaje najkasnije brisanjem društva iz sudskog registra.

Sporazum o prestanku ugovora o radu

Članak 80.

Sporazum o prestanku ugovora o radu obvezno se zaključuje u pisanom obliku po prijedlogu Poslodavca ili radnika, a obavezno sadrži podatke o strankama i datum prestanka ugovora o radu.

Otkaz ugovora o radu

Članak 81.

Ugovor o radu mogu otkazati i Poslodavac i radnik.

Redoviti otkaz poslodavca

Članak 82.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem 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) ili
- 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).

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

Članak 83.

(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu ako radnik ne obavlja poslove i radne zadatke prema uputama Poslodavca sukladno pravilima struke i s odgovornošću, odnosno na drugi način ne izvršava radne obveze, te ukoliko dođe do osobito teške povrede radne obveze utvrđene člankom 85. Pravilnika.
(2) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze iz radnog odnosa i upozoriti ga da će dobiti otkaz ugovora o radu u slučaju nastanka kršenja radnih obveza iz članka 85. Pravilnika, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.
(3) Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini, i savjetovati se o namjeravanoj odluci davanja otkaza s Radničkim vijećem ukoliko je ono ustrojeno pri Poslodavcu.
(4) Pri odlučivanju o poslovno i osobno uvjetovanom otkazu, Poslodavac mora voditi računa o trajanju radnog odnosa, starosti i obvezama uzdržavanja koja terete radnika.
(5) Sudjelovanje ili organiziranje štrajka, koji je organiziran u skladu s odredbama Zakona o radu i kolektivnog ugovora, ne predstavlja povredu ugovora o radu, te radnik zbog toga ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge radnike.
(6) Radniku se može otkazati ugovor o radu samo ako je organizirao ili sudjelovao u štrajku koji nije organiziran u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom ili pravilima sindikata ili ako za vrijeme štrajka počini neku drugu tešku povredu obveza iz radnog odnosa.

Redoviti otkaz radnika

Članak 84.

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

Izvanredni otkaz

Članak 85.

(1) Smatra se da radnik osobito teško krši obveze iz radnog odnosa, posebno u sljedećim slučajevima:
1. odavanje poslovne tajne određene zakonom, drugim propisom ili internim aktom Poslodavca,
2. davanje netočnih podataka, a koji su od bitnog utjecaja za donošenje odluka Uprave,
3. odbijanje odnosno neizvršavanje radnog naloga,
4. zlouporaba korištenja bolovanja,
5. neopravdanog zakašnjenja, napuštanja posla tijekom radnog vremena, ili prije isteka radnog vremena tri puta u tijeku jednog mjeseca,

6. odbijanje izvršenja rada dužeg od punog radnog vremena - prekovremeni rad, odnosno rada u preraspodjeli radnog vremena, kada priroda posla, organizacija rada, poštivanje ugovorenih rokova ili izuzetne okolnosti to zahtijevaju,
7. neobavljanje odnosno neredovito ili nepravovremeno obavljanje poslova odnosno radnih zadataka,
8. otuđivanje alata, materijala ili drugih sredstava Poslodavca,
9. neovlašteno raspolaganje sredstvima Poslodavca i nezakonite radnje,
10. zloupotreba položaja ili prekoračenje danog ovlaštenja,
11. raspirivanje rasne, vjerske ili nacionalne netrpeljivosti,
12. falsificiranje dokumentacije, zapisnika, te odluka tijela upravljanja ili poslovodstva,
13. povreda poslovne ili druge zakonom ili općim aktom utvrđene tajne,
14. težih povreda propisa o osiguranju od opasnosti požara, eksplozije ili drugih elementarnih nepogoda, uslijed čega su nastupile štetne posljedice,
15. nepoduzimanje ili poduzimanje nedovoljnih mjera zaštite na radu zbog čega je došlo do povrede radnika,
16. nepoduzimanje radnji koje je dužan poduzeti poslovodno tijelo ili radnik s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima u okviru svojih ovlaštenja,
17. dolazak na rad u alkoholiziranom stanju ili uzimanje alkohola ili narkotičnog sredstva za vrijeme rada, odnosno ako se odbije podvrći kontroli alkoholiziranosti,
18. neopravdanog izostanka s posla tri dana uzastopno ili pet radnih dana u tijeku kalendarske godine, ili neopravdanog kašnjenja uzastopno tri puta u jednom mjesecu.
19. teže povrede radne obveze uslijed kojeg je nastupila smrt ili oštećenje zdravlja druge osobe,
20. povrede radne obveze koja istovremeno predstavlja i kazneno djelo,
21. protupravno pribavljanje imovinske koristi ili povlastica i drugih pogodnosti u vezi s radom,
22. prouzrokovanje materijalne štete u visini većoj od jedne prosječne neto plaće ostvarene kod Poslodavca u mjesecu koji prethodi nastanku štete namjerno ili iz krajnje nepažnje,
23. izazivanje nereda ili tuče na radu ili na drugom mjestu povezanom sa radom,
24. ukoliko se zapisnikom o inventuri utvrdi manjak ili višak robe u pojedinim prodajnim mjestima, skladištima ili drugim radnim mjestima,
25. povreda dostojanstva radnika,
26. uništavanje imovine Poslodavca,
27. nedoličan odnos ili iskazivanje netrpeljivosti prema kolegama ili poslovnim partnerima, osobito neprimjereno, nepoželjno i grubo ponašanje,
28. obavljanje djelatnosti nespojivih s poslovima radnog mjesta,
29. uporaba nevjerodostojne isprave u cilju ostvarivanja prava iz radnog odnosa,
30. svih drugih povreda radne obveze kojima se uzrokuje poremećaj odnosa u obavljanju poslova, onemogućava ili otežava rad drugih radnika, odnosno kojima se na drugi način izaziva poremećaj u procesu rada, kao i u slučaju svih drugih povreda radnih obveza kojima se narušava ugled Poslodavca.

(2) Smatra se da su ispunjeni uvjeti za izvanredni otkaz radnik u slučaju ostvarenja osobito teških povreda radnih obveza uglavljene prethodnim stavkom ovog članka.

Članak 86.

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

Članak 87.

(1) Ugovor o radu može se izvanredno otkazati samo u roku petnaest dana od dana saznanja za činjenicu na kojoj se izvanredni otkaz temelji.
(2) Poslodavac ima pravo od radnika koji je kriv za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.
(3) Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Kolektivni višak radnika

Članak 88.

(1) Poslodavac kod kojeg bi u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potrebe za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom o prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika, dužan je pravodobno i na način propisanim Zakonom o radu, savjetovati se s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika.
(2) U višak radnika iz stavka 1. ovoga članka ubrajaju se radnici kojima će radni odnos prestati poslovno uvjetovanim otkazom ugovora o radu i sporazumom Poslodavca i radnika na prijedlog Poslodavca.
(3) Poslodavac je dužan, radi provođenja obveze savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka, radničkom vijeću u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih bi mogla prestati potreba za radom radnika, broju ukupno zaposlenih radnika, broju, zvanju i poslovima radnika za čijim bi radom mogla prestati potreba, kriterijima izbora takvih radnika, iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima, te mjerama koje je poduzeo radi zbrinjavanja viška radnika.
(4) Tijekom postupka savjetovanja s radničkim vijećem, Poslodavac je dužan razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravan prestanak potrebe za radom radnika.
(5) O provedenom savjetovanju iz stavka 1. ovog članka Poslodavac je dužan obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i dostaviti joj podatke iz stavka 3. ovog članka, podatke o trajanju savjetovanja s radničkim vijećem, rezultatima i zaključcima provedenog savjetovanja, te priložiti pisano očitovanje radničkog vijeća, ako mu je isto dostavljeno. Radničko vijeće može nadležnoj javnoj službi zapošljavanja i Poslodavcu uputiti svoje primjedbe i prijedloge na dostavljenu obavijest iz stavka 5. ovoga članka.
(6) Poslodavac je dužan provesti postupak savjetovanja iz stavka 1. ovoga članka i ako će nakon provedenog savjetovanja o višku radnika kod toga Poslodavca i prestanku potrebe za njihovim radom odlučivati Poslodavac koji nad njima ima vladajući utjecaj u skladu s posebnim propisom.

Otkazivanje ugovora o radu u postupku kolektivnog viška radnika

Članak 89.

(1) Radnicima koji su utvrđeni viškom, radni odnos ne smije prestati tijekom razdoblja od trideset dana od dana dostave obavijesti iz članka 88. stavka 5. ovoga Pravilnika nadležnoj javnoj službi zapošljavanja.
(2) Nadležna javna služba zapošljavanja može, najkasnije posljednjeg dana roka iz stavka 1. ovoga članka, Poslodavcu pisano naložiti odgodu provođenja otkazivanja svim ili pojedinim radnicima koji su utvrđeni viškom za još najduže trideset dana, ako tijekom produženog roka može osigurati nastavak radnog odnosa radnika.

Oblik otkaza

Članak 90.

(1) Otkaz mora imati pisani oblik.
(2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.
(3) Otkaz se ora dostaviti osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu. Otkaz ne proizvodi pravne učinke prije nego što je dostavljen osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu.

Otkazni rok

Članak 91.

(1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave, odnosno od dana odbijanja preuzimanja pisanog otpravka na radnom mjestu.
(2) U slučaju redovitog otkaza ako ugovor o radu otkazuje Poslodavac otkazni rok utvrđuje se sukladno članku 122. Zakona o radu.
(3) Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta, 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 rodiljnim i roditeljskim potporama te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.
(4) Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.
(5) Ako je došlo do prekida tijeka 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 tijeka otkaznoga roka.
(6) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojem je Poslodavac prije početka toga razdoblja otkazao ugovor o radu i tom odlukom radnika u otkaznom roku oslobodio obveze rada, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno.
(7) Ocjenu o potrebi zadržavanja radnika u razdoblju otkaznog roka donosi Uprava Poslodavca na prijedlog rukovoditelja radnika.
(8) Ako ugovor o radu otkazuje radnik otkazni rok je mjesec dana.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Članak 92.

(1) Poslodavac može otkazati ugovor i istovremeno predložiti radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima.
(2) Odredbe Zakona o radu koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac otkaže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).
(3) Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.
(4) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku koji odredi Poslodavac, a koji ne smije biti kraći od osam dana.
(5) U slučaju otkaza iz stavka 1. ovoga članka, rok iz članka 133. stavka 1. Zakona o radu 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 93.

Sve odluke vezane za zasnivanje radnog odnosa, odnosno sklapanje ugovora o radu, te odluke o prestanku radnog odnosa odnosno o otkazu Ugovora o radu radnika kod Poslodavca donosi Uprava - direktor Poslodavca.

Trajanje otkaznog roka

Članak 94.

(1) U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok određuje se u trajanju određenom Zakonom o radu (čl. 122. Zakona o radu), a ugovorom o radu može se odrediti i otkazni rok u trajanju povoljnijem za radnika.
(2) Za vrijeme trajanja otkaznog roka radnik ima pravo uz naknadu plaće, biti odsutan s rada 4 sata tjedno u svrhu traženja novog zaposlenja.

Otpremnina u slučaju otkaza

Članak 95.

Pravo na otpremninu i visina otpremnine određuje se sukladno odredbama čl. 126. Zakona o radu ili Kolektivnog ugovora, a ugovorom o radu može se odrediti i veći iznos otpremnine.

Suspenzija radnika - Udaljenje radnika s radnog mjesta

Članak 96.

(1) Poslodavac može svojom odlukom suspendirati odnosno udaljiti radnika s radnog mjesta na određeno vrijeme, koja odluka mora biti obrazložena s uputom o pravnom lijeku.
(2) Poslodavac može donijeti odluku iz prethodnog stavka ovog članka kada se ostvare uvjeti iz članka 86. i 111. ovog pravilnika, kao i ukoliko radnik odbije izvršiti radni nalog odnosno odluku Poslodavca, a tiču se poslova i rasporeda radnog vremena koji obuhvaćaju njegovo radno mjesto, koja odluka odmah stupa na snagu, s danom njena činjenja.
(3) Protiv takve odluke radnik može u roku od 15 dana od dana primitka odluke uložiti prigovor odnosno dati svoje očitovanje upućeno upravi Poslodavca.

X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNIH ODNOSA

Članak 97.

(1) Sve međusobne sporove Poslodavac i radnik nastojat će, sukladno mogućnostima, riješiti mirnim putem.
(2) Svaki 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.
(3) Ako Poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.
(4) Zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom ne može zahtijevati radnik koji prethodno nije podnio zahtjev iz stavka 1. ovog članka, osim u slučaju zahtjeva radnika za naknadom štete ili drugog novčanog potraživanja iz radnog odnosa.

(5) Ako je zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu predviđen postupak mirnoga rješavanja nastaloga spora, rok od petnaest dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja toga postupka.
(6) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika iz članka 134. Zakona o radu.
(7) Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, nadležan sud, u smislu odredbi ovoga pravilnika, je sud nadležan za radne sporove.
(8) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje prava radnika propisanih ovim Zakonom, drugim zakonom ili propisom, kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i Poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu prava toga radnika.

Članak 98.

Sve odluke u svezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom donosi Uprava Poslodavca ili osoba koju ona pisano ovlasti, ako drugačije nije utvrđeno zakonom ili drugim općim aktima Poslodavca.

Članak 99.

(1) Otkaz ugovora o radu i sve druge odluke kojima se odlučuje o pravima i obvezama iz radnog odnosa moraju se dostaviti radniku.
(2) Dostava se obavlja na radnom mjestu uz potpis radnika na kopiji podneska (odluke, radnog naloga, akta, i sl.) koji se dostavlja.
(3) Dostava će se vršiti poštom i to preporučenom pošiljkom uz povratnicu ili drugom dostavnom službom na adresu prebivališta radnika samo ukoliko radnik nije na radnom mjestu.
(4) Na kopiji odluke koja se dostavlja odnosno na povratnici radnik, pored vlastoručnog potpisa naznačuje i datum primitka.
(5) Ako radnik odbije primitak odluke ili otkaza na radnom mjestu osoba koja vrši dostavu ostavit će otkaz ili odluku na radnom mjestu radnika, a na kopiju će zabilježiti uz svoj potpis razlog odbijanja, mjesto gdje je otkaz ili odluka ostavljena i datum pokušaja dostave s naznakom datuma kada će se smatrati da je dostava valjano izvršena.
(6) Ako se otkaz ili odluka radniku ne može dostaviti na radnom mjestu, zbog njegove odsutnosti s rada, dostava će se izvršiti preporučenom pošiljkom s povratnicom na adresu stanovanja koju je radnik zadnju prijavio Poslodavcu ili putem druge dostavne službe.
(7) Dostava se smatra urednom ako je primitak pošiljke svojim potpisom potvrdio radnik ili odrasli član njegova kućanstva.

Članak 100.

U slučaju odbijanja prijema dostave odnosno nemogućnosti dostave zbog nepravodobne dojave promjene adrese stanovanja od strane radnika, otkaz/odluka će se objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca, a dostava će se smatrati urednom protekom roka od 8 (osam) dana od objave na oglasnoj ploči.

Pritužbe na odnos prema radniku

Članak 101.

Nezavisno od postupka za zaštitu prava utvrđenog ovim Pravilnikom radnik koji smatra da je prema njemu nepravedno postupljeno od strane nadređenog radnika, suradnika ili člana poslovodstva, može se na postupanje prema njemu žaliti nadređenom radniku ili Upravi Poslodavca, a može se obratiti za posredovanje i Radničkom vijeću, ukoliko je ono osnovano.

Sudjelovanje radnika u odlučivanju

Članak 102.

(1) Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima putem Radničkog vijeća na način i prema postupku utvrđenom Zakonom o radu.
(2) Poslodavac će Radničkom vijeću, ukoliko se on konstituira, osigurati potreban prostor i druge uvjete za rad, a sporazumom između Poslodavca i Radničkog vijeća pobliže će se urediti uvjeti za rad toga vijeća.

XI. IZUMI I TEHNIČKA UNAPREĐENJA

Članak 103.

(1) Izum je novo ostvareno rješenje nekog tehničkog problema koje Poslodavac može upotrijebiti u svom poslovanju i koje ispunjava zakonske uvjete za dobivanje patenta.
(2) Tehničko unapređenje je tehničko rješenje kojim se proizvodni postupak unapređuje svrsishodnijom upotrebom poznatih tehničkih sredstava i tehnoloških postupaka i time postiže veća učinkovitost, bolja kakvoća proizvoda, ušteda materijala i energije, bolje korištenje strojeva i uređaja, bolji nadzor proizvoda i veća sigurnost na radu ili dobivanje novog proizvoda koji nije predmet patenta.

Članak 104.

Radnik je dužan o izumu ostvarenom na radu i u svezi s radom obavijestiti Poslodavca. Izum pripada Poslodavcu.
Radnik može predložiti Poslodavcu prihvaćanje tehničkog unapređenja.

Članak 105.

(1) Za izume i unapređenja temeljem odredbi ovog Pravilnika radnik ima pravo na naknadu u visini koju će utvrditi stručno povjerenstvo Poslodavca prema prosudbi korisnosti izuma odnosno tehničkog unapređenja uzimajući u obzir:
   - tehnički i gospodarski značaj izuma odnosno tehničkog unapređenja,
   - gospodarsku korist koja će se ostvariti upotrebom,
   - vrijednost sredstava koja je Poslodavac uložio ili će uložiti u ostvarenje izuma odnosno tehničkog unapređenja,
   - druge okolnosti od značaja za određivanje naknade.
(2) Na osnovu prosudbe rezultata koji će se ostvariti primjenom izuma odnosno tehničkog unapređenja i vrijednosti sredstava koja je Poslodavac uložio ili mora uložiti u primjenu izuma odnosno tehničkog unapređenja, povjerenstvo će prosuditi koju gospodarsku korist može Poslodavac očekivati primjenom izuma odnosno tehničkog unapređenja u sljedećih 5 godina.

Članak 106.

(1) Posebnim ugovorom utvrdit će se nadoknada za primijenjeni izum ili tehničko unapređenje, a ako je radnik nezadovoljan ponuđenom naknadom može zahtijevati da istu utvrdi nadležni sud.
(2) Na izum kojeg radnik ostvari izvan rada ili koji nema veze sa radom, a u svezi je s djelatnošću Poslodavca, Poslodavac ima pravo prvokupa.
(3) Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o izumu, te mu pismeno ponuditi ustupanje prava u svezi s tim izumom.

XII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Zakonska zabrana natjecanja

Članak 107.

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac. U slučaju kršenja zakonske zabrane natjecanja primjenjivati će se odredbe važećeg Zakona o radu.

Ugovorna zabrana utakmice

Članak 108.

(1) Poslodavac može s radnikom ugovoriti da se radnik određeno vrijeme, a najduže dvije godine nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s Poslodavcem, te ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavcem.
(2) Poslodavac donosi odluku o potrebi zaključenja ugovora o ugovornoj zabrani natjecanja za svaki pojedini slučaj.

Članak 109.

Radnicima izabranim na radno mjesto s posebnim ovlaštenjima i odgovornostima moraju obavijestiti Poslodavca u slučaju da će na bilo koji način obavljati poslove za drugog Poslodavca i imati vlastito trgovačko društvo ili obrt, odnosno vlasnički udio u drugom društvu.

XIII. NAKNADA ŠTETE

Članak 110.

(1) Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu Poslodavcu, dužan je štetu naknaditi.
(2) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki je odgovoran za dio štete koji je uzrokovao.
(3) Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koju je uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.
(4) Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim s namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.
(5) Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili zbog krajnje nepažnje uzrokuje štetu koju je trećoj osobi naknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos isplaćen trećoj osobi.
(6) Visina štete utvrđuje se na osnovu cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, odnosno njene tržišne cijene, a ako ovih nema procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Članak 111.

Naknada štete određuje se u paušalnom iznosu do 150,00 EUR ako je prouzrokovana:
- zakašnjenjem u dolasku na posao, izlaskom s posla u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena,
- neopravdanim izostankom s rada,
- odbijanjem izvršenja radnih naloga ili njegovim neizvršenjem,
- alkoholiziranjem za vrijeme rada,
- činjenjem prometnih i ostalih prekršaja utvrđenih zakonskim i ostalim propisima,
- neuredno i štetno (manjak i sl.) polaganje dnevnih utržaka,
- nepoštivanja radne i poslovne discipline,
- nepoštivanje propisane zaštite na radu,
- nepoštivanje propisanih mjera protupožarne zaštite,

- nepoštivanje zakonskih odredbi ili odredbi pravila propisanih po Poslodavcu,
- nepoštivanje otkaznog roka,
- tučnjave na poslu,
- uzrokovanja zastoja u radu zbog nestručnog rukovanja sredstvima za rad. Ako je šteta počinjena navedenim radnjama veća od 150,00 EUR Poslodavac će zahtijevati naknadu iznosa stvarne štete prema odredbama Zakona o radu i općim pravilima o odgovornosti za štetu.

Članak 112.

(1) Odluku o naknadi štete iz prethodnog članka ovog Pravilnika donosi Uprava Poslodavca na temelju pisanog zahtjeva i prijedloga rukovoditelja radnika.
(2) Uprava Poslodavca nije obvezna uvažiti prijedlog rukovoditelja.

Članak 113.

(1) U slučaju da radnik smatra da je nepravilno utvrđeno djelo ili visina paušalne štete može u roku od 8 dana od dana prijema Odluke uložiti prigovor Upravi Poslodavca, navodeći sve okolnosti koje su od utjecaja za procjenu postojanja štete odnosno njegove odgovornosti za štetu uz navođenje dokaza za svoje navode.
(2) Uprava - direktor Poslodavca donosi odluku po prigovoru radnika u roku od 15 dana po prijemu prigovora.
(3) Odluka direktora je konačna i izvršna.

XIV. POSLOVNA TAJNA

Članak 114.

(1) Poslovnom tajnom smatraju se isprave i podaci čije bi priopćavanje ili davanje na uvid neovlaštenoj osobi bilo protivno poslovanju društva ili bi štetilo poslovnom ugledu društva.
(2) Poslovnom tajnom smatraju se i svi drugi podaci značajni za poslovanje Poslodavca, bilo da su poslovne ili osobne naravi, te o organizaciji i ustroju Poslodavca, poslovnom i proizvodnom programu i postupcima, te podaci kojima se koriste radnici u obavljanju svojih radnih obveza.
(3) Radnik je obvezan čuvati tajnu o prihodima svojih suradnika, te o svim drugim osobnim podacima radnika.

Članak 115.

(1) Poslovnu tajnu dužni su čuvati svi radnici koji na bilo koji način saznaju za ispravu ili podatak koji se smatraju poslovnom tajnom.
(2) Dužnost čuvanja poslovne tajne ostaje i nakon prestanka radnog odnosa kod Poslodavca.

Članak 116.

Odavanje poslovne tajne predstavlja opravdani razlog za izvanredni otkaz radniku, a Poslodavac pridržava pravo naknade eventualno nanesene štete.

XV. ORGANIZACIJA RADA U DRUŠTVU

Članak 117.

(1) Poslodavac obavlja svoju djelatnost putem organizacijskih i radnih dijelova koji su u funkciji ekonomičnog i racionalnog gospodarenja, razvoja društva i stjecanja dobiti.

(2) Organizacijski i radni dijelovi društva su oblik povezivanja poslova koje obavljaju pojedini radnici, metoda rada, organizacijskih i radnih postupaka kojim se omogućava nesmetano i svrsishodno obavljanje djelatnosti društva.
(3) Organizacijski ustroj i organizacijske promjene radi ostvarivanja ciljeva iz prethodnih stavaka ovog članka u isključivoj su nadležnosti uprave društva.

XVI. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Članak 118.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju.
(2) Ova zaštita uključuje i poduzimanje preventivnih mjera. Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja Poslodavca, nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.
(3) Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.
(4) Svaki radnik ima pravo podnošenja pritužbe Poslodavcu radi zaštite svog dostojanstva i protiv bilo kojeg oblika uznemiravanja na radu (u nastavku teksta: pritužba).
(5) Pritužba se podnosi u pisanom obliku, ili usmeno na zapisnik.

Članak 119.

(1) Poslodavac, ili osoba imenovana za zaštitu dostojanstva radnika ukoliko je Poslodavac u obvezi imenovati tu osobu, dužan je najkasnije u roku od osam dana od primitka pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.
(2) U slučaju da se pritužba podnosi protiv imenovane osobe za zaštitu dostojanstva radnika, odnosno u slučaju da pritužbu podnosi imenovana osoba za zaštitu dostojanstva radnika, Poslodavac će postupati po pritužbi ili će imenovati drugu osobu.
(3) Postupak po pritužbi je hitan i provodi se na način koji ničim ne vrijeđa dostojanstvo radnika.
(4) U postupku ispitivanja pritužbe ispitat će se radnika koji je pritužbu podnio, osobu za koju se tvrdi da je uznemiravala ili spolno uznemiravala radnika, utvrditi način i okolnosti uznemiravanja te izvesti i druge dokaze u svrhu utvrđenja relevantnih činjenica, te o tome sačiniti zapisnik koji potpisuju Poslodavac ili osoba za zaštitu dostojanstva radnika i radnik koji je podnio pritužbu, a mogu ga potpisati i druge osobe koje su sudjelovale u postupku kao što su osoba protiv koje je pritužba podnesena, sindikalni povjerenik ukoliko postoji ili sindikalni predstavnik i sl.
(5) Ukoliko zaštitu dostojanstva radnika provodi imenovana osoba pri Poslodavcu ona je dužna izvijestiti upravu Poslodavca o pristiglim pritužbama i poduzetim radnjama i mjerama.
(6) U slučaju da podnositelj pritužbe to traži, ovlaštena će osoba tijekom postupka ispitivanja pritužbe predložiti Poslodavcu mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe spriječile daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojega je pritužba podnesena, uključujući i privremeni premještaj.
(7) O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i sudionik u postupku o čijem se iskazu sastavlja zapisnik.

Članak 120.

(1) Ako se utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, osoba za zaštitu dostojanstva radnika će upozoriti Poslodavca ili ovlašteno tijelo Poslodavca

na potrebu hitnog poduzimanja mjera kojima se sprečava nastavak uznemiravanja odnosno spolnog uznemiravanja.

(2) Poslodavac ili osoba za zaštitu dostojanstva radnika može poduzeti mjere sukladno posebnom propisu, a posebno s posebno sljedeće mjere:

a) protiv radnika koji uznemirava ili spolno uznemirava:

- Predložiti sklapanje aneksa ugovora o radu za druge poslove tj. dati joj otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora – ukoliko ta osoba – radnik odbije potpisati izmjenu ugovora o radu, dati će joj se izvanredni otkaz ugovora o radu.
- Ukoliko se radi o lakšem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika upozoriti na povredu radne obveze zbog uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja s mogućnošću davanja izvanrednog otkaza ugovora o radu,
- radnika koji čini povredu uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja privremeno ga rasporediti na druge poslove ili mjesto rada,
- poduzeti druge mjere i radnje po slobodnoj ocjeni Poslodavca ili imenovane osobe za zaštitu dostojanstva radnika,

b) za radnika koji se uznemirava:

- privremeno ga rasporediti na drugo mjesto rada uz njegovu suglasnost,
- privremeno mu odobriti prestanak rada uz naknadu plaće dok mu se ne osigura zaštita,
- poduzeti druge mjere i radnje po slobodnoj ocjeni Poslodavca ili imenovane osobe za zaštitu dostojanstva radnika.

Članak 121.

(1) Ako Poslodavac u roku iz članka 119. ovog Pravilnika ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

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

Članak 122.

(1) Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

(2) Za tajnost podataka iz stavka 1. ovoga članka odgovaraju svi radnici koji su sudjelovali u postupku o čemu moraju biti prethodno upozoreni od Poslodavca ili ovlaštene osobe, što se konstatira zapisnikom o obavljenim radnjama u postupku. Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

Članak 123.

Zabranjena je izravna 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 o radu i posebnim zakonima. Za sva pitanja vezano za diskriminaciju primjenjuju se odredbe pozitivnih propisa RH.

XVII. OSTALA PRAVA I OBVEZE RADNIKA

Odnosi sa javnošću

Članak 124.

Sve izjave za javnost i medije odobrava direktora Poslodavca.
Radnik nema pravo:

- davati bilo kakve izjave ili podatke u svezi s poslovanjem, radom ili bilo kojim drugim odnosima i situacijama bez posebnog pisanog odobrenja direktora Poslodavca,
- davati izjave bilo kojim drugim pravnim fizičkim i drugom osobama, koje se tiču njegova posla i zanimanja koje obavlja kod Poslodavca.

Ostale obveze

Članak 125.

Radnik je obvezan:

- sudjelovati u svim postupcima koje se vode povodom nastalih štetnih radnji, povrede ugovornih obveza iz ugovora o radu i slično, koje je radnik prouzrokovao svojim radom i postupanjem,
- pridržavati se svih odredbi ovog Pravilnika, ostalih akata i odluka Poslodavca.

XVIII. ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 126.

(1) Pravilnik o radu se mijenja i dopunjuje na način koji je propisan za njegovo donošenje.
(2) Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objave na oglasnoj ploči Poslodavca.
(3) Danom stupanja na snagu ovoga Pravilnika, prestaje važiti do sada važeći Pravilnik o radu Vukovarske gospodarske zone d.o.o. od 18. rujna 2024. godine, KLASA: 025-04/23-01/05, URBROJ: 2196-1-21-2-24-02.
(4) Danom stupanja na snagu ovoga Pravilnika, Poslodavac će po potrebi uskladiti važeći Pravilnik o unutarnjem ustrojstvu i načinu rada Vukovarske gospodarske zone d.o.o. iz članka 2. stavak 3. ovoga Pravilnika (sistematizacija radnih mjesta) s odredbama ovoga Pravilnika.

Članak 127.

Za slučajeve koji nisu utvrđeni odredbama ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu, kao i odredbe drugih zakonskih propisa i ostalih akata Poslodavca.
Ako su neke odredbe ovog Pravilnika u suprotnosti s Zakonom o radu ili nekim drugim zakonskim propisom, primjenjivat će se neposredno zakonske odredbe.
Vukovar, 22. travnja 2025. godine
Ovaj Pravilnik je objavljen se na oglasnoj ploči Poslodavca dana 22. travnja 2025. godine, a stupa na snagu i primjenjuje se danom **02. svibnja 2025. godine.**

Direktor
Miroslav Mudrinić, univ.mag.iur.spec.oec.

GOSPODARSKA ZONA d.o.o.
Gospodarska zona Vukovar 15, VUKOVAR
OIB: 37862172935