

Temeljem čl. 26. i 27. Zakona o radu ( NN 93/14, 127/17, 98/19 i 151/22 ) i temeljem čl. 21 i čl. 49. Statuta ( 82/21 ) Upravno vijeće **Zaštitne radionice Tekop Nova Pula – Officina per la tutela Tekop Nova Pola**, Pula, Trg I. istarske brigade 2, OIB: 33876111143, u svojstvu poslodavca ( u daljnjem tekstu: Poslodavac ) na sjednici održanoj dana 27.07.2023. donosi sljedeći

## **P R A V I L N I K O R A D U**

### **1. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

1.1. Ovim se Pravilnikom o radu ( u daljnjem tekstu: Pravilnik ) uređuju prava i obveze kod poslodavca Zaštitne radionice Tekop Nova Pula – Officina per la tutela Tekop Nova Pola ( u daljnjem tekstu: Poslodavac ) zasnivanje radnog odnosa, odgovornosti u radnom odnosu ili u svezi s radnim odnosom, organizacija rada, plaće radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, poslovna tajna, zabrana natjecanja radnika s poslodavcem, prestanak ugovora o radu te mjere za zaštitu od diskriminacije kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod poslodavca.

1.2. Otklanjajući moguću diskriminaciju po spolu riječ „radnik“ odnosi se jednako na radnike i radnice zaposlene kod Poslodavca.

1.3. Odredbe ovog Pravilnika odnose se na sve radnike kod Poslodavca koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim, skraćenim ili nepunim radnim vremenom, koji rad obavljaju u prostoru Poslodavca ili kod kuće radnika ili u drugom prostoru koji nije prostor Poslodavca.

1.4. Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se i na radnike upućene kod Poslodavca na rad preko agencije za privremeno zapošljavanje u dijelu kojim su uređeni plaća i drugi uvjeti rada u smislu Zakona o radu ( radno vrijeme, odmori, dopusti, zaštita zdravlja, zaštita od diskriminacije, zaštita na radu i posebna zaštita određenih grupa radnika ) ako su povoljniji od onih koji se inače primjenjuju na upućene radnike, osim ako kolektivnim ugovorom, zaključenim između agencije / udruge agencija i sindikata o tim pitanja nije nešto drugo ugovoreno, u kojem slučaju se u odnosu na plaću i druge uvjete rada ustupljenih radnika primjenjuje taj kolektivni ugovor.

1.5. Odredbe ovog Pravilnika primjenjuju se na sve radnike zaposlene kod Poslodavca, pa i na rukovodeće osoblje odnosno Ravnatelja ako ugovor kojim se reguliraju prava i obveze Ravnatelja nije drugačije određeno.

## Članak 2.

2.1. Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike kod poslodavca.

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

2.3. U slučaju kad odredbe ugovora o radu upućuju na primjenu pojedinih odredaba ovog Pravilnika, te odredbe Pravilnika postaju sastavni dio ugovora o radu.

2.4. Poslodavac će radniku omogućiti prije početka radnog odnosa da se upozna s propisima u svezi s radom, organizacijom rada, poslovima njegova radnog mjesta, uvjetima rada, zaštitom rada i sigurnosti na radu te svim drugim važnim pitanjima, pravima i obvezama iz rada i u svezi sa radom te sa odredbama ovog Pravilnika.

2.5. Ravnatelj je dužan omogućiti radniku uvid u odredbe ovog Pravilnika i drugih propisa kojima su uređeni radni odnos odnosno prava i obveze radnika.

2.6. Svaki radnik je obavezan:

- ugovorom preuzete poslove obavljati savjesno, stručno i marljivo, prema uputama Poslodavca, odnosno ovlaštenih osoba Poslodavca u skladu s naravi i vrstom rada;
- usavršavati svoje znanje i radne vještine;
- štiti poslovne interese Poslodavca;
- pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije posla i pravila struke, pažnjom dobrog gospodarstvenika u skladu sa zakonom, ugovorom o radu, opisom posla i nalogu neposredno nadređenih osoba u skladu s naravi i vrstom posla;
- ekonomski, racionalno i odgovorno koristiti povjerena mu sredstva rada;
- poštovati sve propise o radu Republike Hrvatske, a posebno one odredbe ugovora o radu, Pravilnika ili kolektivnog ugovora koji obvezuje Poslodavca i koje se odnose na radno vrijeme radnika, disciplinu, održavanje opreme te naredbe i usvojene postupke rada.

2.7. Poslodavac uz puno poštivanje prava i dostojanstva svakog radnika jamči mogućnost izvršavanja ugovornih obveza sve dok ponašanje radnika ne šteti poslovanju i ugledu poslodavca i dok njegovo poslovanje i gospodarske prilike te dopuštaju.

2.8. Poslodavac će radniku isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Pravilnikom, drugim općim aktima Poslodavca, zakonom te drugim propisima.

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

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

2.10. Poslodavac vodi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni. Evidencija sadrži podatke o radnicima i radnom vremenu.

Evidencije iz prethodnog stavka ovoga članka vode se u skladu s Pravilnikom o sadržaju i načinu evidencije o radnicima i Pravilnikom o evidenciji radnog vremena.

2.11. Prava i obveze radnika i poslodavca iz ugovora o radu, zakona i ovog Pravilnika ostvaruju se od dana početka rada radnika.

## **2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### **Članak 3.**

3.1. Radni se odnos zasniva ugovorom o radu između radnika i poslodavca na određeno ili neodređeno vrijeme.

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

3.3. Ugovor o radu u ime poslodavca sklapa ravnatelj.

3.4. Pri pregovorima o sklapanju ugovora o radu ili pri provjeri radnih i stručnih sposobnosti zabranjeno je svako postupanje koje može imati obilježje izravne ili neizravne diskriminacije osobe koja traži zaposlenje.

3.5. Kod sklapanja ugovora o radu ravnatelj može od osobe koje traži zaposlenje tražiti podatke koji su neposredno vezani za obavljanje ugovorenih poslova.

3.6. Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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 8 dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

3.7. Pisani ugovor 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. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo;
9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima;
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme;
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 54. Zakona o radu, ako ono postoji;
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

3.8. Iznimno od čl. 3.7. točke 2. poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.

3.9. Umjesto podataka iz čl. 3.7. točaka 6. do 9., 11. i 12. može se u ugovoru o radu odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis, kolektivni ugovor ili ovaj Pravilnik kojim se uređuju ta pitanja.

3.10. Prilikom sklapanja ugovor o radu i tijekom trajanja radnog odnosa radnik je dužan obavijestiti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršavanju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje onih osoba s kojima radnika dolazi u dodir obavljajući svoje poslove, i to odmah u roku od 24 sata od trenutka saznanja za tu okolnost.

Postupanje protivno gore opisanom smatra se osobito teškom povredom ugovora o radu.

3.11. Radnik je obvezan stupiti na rad na dan određen ugovorom o radu.

3.12. Radni odnos kod poslodavca ne može zasnovati radnik koji je pravomoćno osuđen za neko od kaznenih djela koja se gone po službenoj dužnosti ili protiv kojeg je podignuta optužnica za kazneno djelo koje se goni po službenoj dužnosti.

Nepostojanje zapreka za zasnivanje radnog odnosa kod poslodavca iz prethodnog stavka dokazuje se izvodom iz kaznene evidencije Ministarstva pravosuđa i uvjerenjem o nekažnjavanju / da se ne vodi kazneni postupak koje izdaje nadležni sud.

3.13. Ako se ugovor o radu ne sklopi u pisanom obliku to ne utječe na postojanje i valjanost ugovora o radu. Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku ravnatelj je dužan prije početka rada radniku uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru.

Pisana potvrda mora sadržavati sve uglavke ugovora o radu iz čl. 3.7. ovog Pravilnik.

3.14. Poslodavac je, ovisno o radnim sposobnostima, karakteristikama i individualnim potrebama osobe s invaliditetom koja se zapošljava, dužan osigurati odgovarajuće oblike

razumne prilagodbe u vezi s prilagodbom organizacijskih, psihofizičkih i socijalnih aspekata radnog mjesta i radnog okoliša, kao i potrebne prilagodbe vezane uz učinkovitost i trajanje rada.

#### **Članak 4.**

4.1. Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa donosi ravnatelj poslodavca.

Prijava potrebe za radnikom dostavlja se nadležnoj službi Zavoda za zapošljavanje.

Ravnatelj Poslodavca može odlučiti da se oglas / natječaj za zasnivanje radnog odnosa objavi i u dnevnom tisku.

4.2. Prije donošenja odluke iz prethodnog stavka ravnatelj je dužan utvrditi može li se potreba za ovim radnikom riješiti drugačijim rasporedom postojećih radnika.

4.3. Nakon isteka roka objavljenom u oglasu / natječaju za zasnivanje radnog odnosa ravnatelj donosi odluku o izboru osobe s kojom će sklopiti ugovor o radu.

4.4. Prilikom sklapanja ugovora o radu poslodavac je dužan voditi računa da broj zaposlenih osoba s invaliditetom u odnosu na ukupan broj zaposlenih radnika bude najmanje 51%.

4.5. Ako se na natječaj ne jave osobe koje ispunjavaju uvjete ili se ne može predmnijevati da će kvalitetno obavljati poslove za koje je objavljen natječaj, ravnatelj može odlučiti da se natječaj ponovi.

Radni odnosa na osnovi ponovljenog natječaja se može, prema procjeni ravnatelja, zasnovati s osobom koja je ne ispunjava propisane uvjete osim uvjeta iz čl. 3.12. ovog Pravilnika.

#### **Članak 5.**

5.1. Zabranjen je rad djeteta i maloljetnika koji pohđa obvezno osnovno obrazovanje.

5.2. Dijete je, u smislu ovoga Zakona o radu, osoba koja je mlađa od 15 godina.

Maloljetnik je, u smislu ovoga Zakona, osoba koja je navršila 15 godina ili je starija od 15, a mlađa od 18 godina.

5.3. Zabrana rada iz čl. 5.1. ne primjenjuje se na obavljanje poslova u okviru provedbe učenja temeljenog na radu ni na povremeni rad redovitog učenika prema posebnom propisu, ako takvi poslovi ne ugrožavaju njegovo zdravlje, sigurnost, ćudoređe ili razvoj.

5.4. Na dijete i maloljetnika, a vezano uz rad, primjenjuju se uvjete propisani Zakonom o radu.

5.5. Ako su zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete.

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

5.7. Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa na onim poslovima za koje poslodavac smatra da ih, zavisno od vrste i naravi posla, radnici moraju ispunjavati mogu se odrediti u sistematizaciji radnih mjesta.

5.8. Kao posebni uvjeti mogu se odrediti primjerice:

- stručna sprema;
- radni staž i/ili radno iskustvo;
- posebna znanja, sposobnosti i vještine potrebna za uspješno obavljanje posla;
- stručni ispit;
- posebna zdravstvena sposobnost radnika.

## **Članak 6.**

6.1. Pod stručnom spremom smatra se:

1. stupanj obrazovanja stečen školovanjem u obrazovnoj ustanovi;
2. struka odnosno zanimanje, pod čime se podrazumijevaju znanja, vještine i sposobnosti za obavljanje određenih poslova koje je radnik stekao savladavanjem određenog programa školovanja u obrazovnoj ustanovi.

Za obavljanje određenih poslova mogu se predvidjeti i alternativni stupnjevi stručne spreme odnosno obrazovanja.

6.2. Poslodavac može, za poslove za čije je obavljanje kao uvjet utvrđen viši stupanj stručne spreme od onog koji radnik ima, sklopiti ugovor o radu i s radnikom koji nema sistematizacijom utvrđen stupanj obrazovanja odnosno stupanj stručne spreme, ako je radnik radom osposobljen za obavljanje određenih ili sličnih poslova.

Pod sposobnošću stečenom radom smatraju se znanja i vještine koje je radnik bez dogovarajućeg formalnog stupnja obrazovanja odnosno stupnja stručne spreme, stekao višegodišnjim praktičnim radom na određenim poslovima.

Provjeru znanja i vještine stečene praktičnim radom Poslodavac će povjeriti stručnoj komisiji koja će o obavljenoj provjeri donijeti odgovarajuću odluku.

6.3. Pod radnim stažom u struci smatra se vrijeme koje je radnik proveo na radu na poslovima odgovarajuće struke, a koje je evidentirano u elektroničkom zapisu podataka o radniku pri Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje.

Pod radnim iskustvom smatra se vrijeme koje je radnik proveo obavljajući određene poslove.

6.4. Prije sklapanja ugovora o radu s novim radnikom, za poslove za koje je ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom poslodavca, kao poseban uvjet, propisano prethodno radno iskustvo, određena stručna sprema ili posebna stručna znanja, može se odrediti provjera sposobnosti potrebnih za obavljanje poslova za koje se sklapa ugovor o radu.

6.5. Provjeru znanja, sposobnosti i vještina za obavljanje određenih poslova radnika pri sklapanju ugovora o radu obavlja poslodavac odnosno ravnatelj poslodavca ili od njega ovlaštena osoba / osobe.

6.6. Pod znanjima, sposobnostima i vještinama smatraju se ona znanja i vještine koje su potrebna radi uspješnog i potpunog obavljanja posla ( znanje stranog jezika, rad na računalu, vozački ispit i sl. ).

6.7. Provjera sposobnosti uključuje praktično izvršavanje određenog zadatka ili izvođenje dijela radne operacije, a o rezultatima izvršene provjere sastavlja se zapisnik, na temelju kojeg se donosi odluka o sklapanju ugovora s određenom osobom.

## **Organizacija rada**

### **Članak 7.**

7.1. Pojedine poslove radnici obavljaju na radnim mjestima.

7.2. Poslovi koje radnik obavlja grupiraju se prema sektorima odnosno organizacijski postavljenim funkcijama:

- uprava;
- opći i tehnički poslovi;
- komercijala;
- proizvodnja.

7.3. Unutar svakog sektora opisana su radna mjesta koja postoje, poslovi tog radnog mjesta, uvjeti i stručna sprema te pripadajući koeficijent, a sve sukladno Pravilniku o plaćama koji vrijedi kod Poslodavca.

7.4. Poslove radnih mjesta radnici obavljaju u mjestu gdje poslodavac obavlja svoju registriranu djelatnost, osim ako ugovorom o radu nije izriječno ugovoreno da će radnik poslove obavljati u točno određenom mjestu ili mjestima.

7.5. O promjeni mjesta rada poslodavac je obavezan radnika obavijestiti najmanje deset dana prije obveze stupanja na rad u drugo mjesto rada. Odbijanje radnika da postupi sukladno odluci i promjeni mjesta rada smatra se opravdanim razlogom za redoviti otkaz ugovora o radu.

## **Probni rad**

### **Članak 8.**

8.1. Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

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

Probni rad radnika prati ravnatelj ili druga osoba ili povjerenstvo koje imenuje ravnatelj.

8.2. Iznimno od čl. 8.1. probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 123. stavka 1. ovoga Zakona o radu.

8.3. Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci.

8.4. Iznimno od čl. 8.3. razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 86. ovoga Zakona o radu.

8.5. U slučaju iz čl. 8.4. ovoga Pravilnika, trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

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

8.7. Nakon prestanka sklopljenog ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad radnik i poslodavac pri sklapanju novog ugovora o radu za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

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

8.9. Na otkaz iz čl. 8.8. ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim odredbi čl. 120. ( pisani oblik odluke o otkazu, obrazloženje i dostava odluke o otkazu ), čl. 121. st. 1. ( početak otkaznog roka ) i čl. 125. ( sudski raskid radnog odnosa ).

8.10. Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada utvrđuje se sukladno Zakonu o radu, a za radnika osobu s invaliditetom otkazni rok se uvećava sukladno Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom.

8.11. Ako su radnik i poslodavac tijekom trajanja radnog odnosa sklopili ugovor o radu radi obavljanja drugih poslova, pri čemu je ugovoren probni rad, u slučaju otkaza toga ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu radnik ostvaruje pravo na otkazni rok u skladu s člankom 122. Zakona o radu te pravo na otpremninu u skladu s člankom 126. Zakona o radu.

8.12. Ako je radnik zadovoljio na probnom radu ugovor o radu ostaje na snazi.

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

### **Članak 9.**

9.1. Ugovor o radu sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme, i to kada postoji potreba za trajnim zapošljavanjem radnika.

9.2. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ga jedna od njih ne otkaže ili dok ne prestane na neki drugi način određen zakonom.

9.3. 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**

### **Članka 10.**



10.1. 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.

10.2. 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.

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

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

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz prethodnog stavka 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.

10.5. Iznimno od čl. 10.2. i čl. 10.4. ovog Pravilnika, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:

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

10.6. Istekom roka od tri godine iz čl. 10.4. odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora, ako su sklopljeni na razdoblje kraće od tri godine, 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

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

10.8. Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

10.9. Ako kod poslodavca nema radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuje poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz prethodnog stavka, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

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

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

10.12. Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje prestankom objektivnog razloga, istekom roka na koji je sklopljen odnosno nastupanjem određenog događaja.

O prestanku ugovor o radu iz prethodnog stavka ravnatelj izvješćuje radnika pisanim putem.

10.13. Na sva ostala pitanja vezana uz ugovor o radu na određeno vrijeme koja nisu propisana ovim Pravilnikom primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

## **Obrazovanje i osposobljavanje za rad**

### **Članak 11.**

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

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

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

11.4. Poslodavac je dužan radniku osposobljavanje iz čl. 11.1. omogućiti u skladu s potrebama obavljanja ugovorenih poslova i o svom trošku, pri čemu se vrijeme provedeno na osposobljavanju uračunava u radno vrijeme i po mogućnosti odvija tijekom utvrđenog rasporeda radnog vremena radnika.

11.5. U slučaju da radnik odbije zahtjev poslodavca za školovanjem, osposobljavanjem ili usavršavanjem za rad, poslodavac je ovlašten redovito otkazati ugovor o radu uz otkazni rok utvrđen Zakonom o radu i ovim Pravilnikom odnosno ako je riječ o radniku osobi s invaliditetom sukladno Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom i ovim Pravilnikom.

11.6. Radnik je dužan u slučaju prestanka ugovora o radu prije isteka ugovorenog roka poslodavcu podmiriti troškove koje je poslodavac uložio u školovanje, osposobljavanje i usavršavanje radnika. Troškovi, kao i međusobna prava i obveze između radnika koji je upućen

na obrazovanje i poslodavca, se utvrđuju posebnim međusobnim ugovorom između poslodavca i radnika.

## **Pripravnici**

### **Članak 12.**

12.1. Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik – u daljnjem tekstu: pripravnik).

12.2. Pripravnik iz čl. 12.1. osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

12.3. Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na neodređeno ili određeno vrijeme, ovisno o potrebama Poslodavca.

12.4. Radi osposobljavanja za samostalan rad pripravnika se može privremeno uputiti na rad kod drugog poslodavca.

Pripravniku se imenuje mentor koji je dužan predložiti i provesti program osposobljavanja pripravnika u skladu sa specifičnostima pojedinih struka i radnih mjesta.

Radno iskustvo potrebno za samostalan rad pripravnik stječe praktičnim radom na poslovima na kojima se osposobljava, pod nadzorom mentora.

Pripravnik ne smije samostalno obavljati poslove za koje se osposobljava, već mu pomaže i prati ga njegov mentor.

12.5. Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.

Trajanje pripravničkog staža produžuje se za vrijeme opravdane odsutnosti s posla ( npr. privremena nesposobnost za rad, korištenje prava iz roditeljskog dopusta i sl. ).

12.6. Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit na način kako je to propisano zakonom ili drugim propisom, ugovoreno kolektivnim ugovorom ili uređeno drugim propisom.

Ako način polaganja stručnog ispita nije propisan sukladno prethodnom stavku, po isteku pripravničkog staža pripravnik može polagati stručni ispit pred ispitnom komisijom koju imenuje poslodavac, a koja će imati tri člana koji moraju imati najmanje isti stupanj i smjer stručne spreme kao pripravnik.

12.7. Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu.

## **Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanje radnog odnosa**

### **Članak 13.**

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

13.2. Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz čl. 13.1. ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

13.3. Stručno osposobljavanje za rad iz čl. 13.1. može trajati najduže koliko traje pripravnički staž.

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

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

### **3. RADNO VRIJEME**

#### **Članka 14.**

14.1. Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je raspoloživ obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.

#### **Puno radno vrijeme**

#### **Članak 15.**

15.1. Puno radno vrijeme radnika iznosi 40 sati tjedno.

15.2. Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju rada u dodatnom radu.

15.3. Tjedno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pet (5) radnih dana.

15.4. Dnevno radno vrijeme radnika raspoređuje se u pravilu jednokratno, uz iznimne slučajeve kada se raspoređuje dvokratno, o čemu će poslodavac izvijestiti radnike pisanim putem najmanje 7 (sedam) dana ranije bile dvokratno raspoređenog radnog vremena.

15.5. Radnik je dužan započeti s radom u određeno vrijeme i ne smije ga završiti prije isteka tog vremena.

15.6. Radnik ne smije za trajanja radnog vremena napuštati radni prostor poslodavca, osim uz dopuštenje ravnatelja.

15.7. Ravnatelj je dužan razmotriti zahtjev radnika koji ima sklopljen ugovor o radu na puno radno vrijeme za sklapanjem ugovora o radu na nepuno radno vrijeme, kao i radnika koji ima sklopljen ugovor o radu na nepuno radno vrijeme za sklapanjem ugovora o radu na puno radno vrijeme, ako postoje mogućnosti za takvu vrstu rada.

#### **Dodatni rad radnika**

## Članak 16.

16.1. Ravnatelj može sklopiti ugovor o dodatnom radu s radnikom koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca (dalje u tekstu: matični poslodavac), odnosno radi u nepunom radnom vremenu kod više matičnih poslodavaca tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno.

16.2. Radnik može raditi u dodatnom radu kod poslodavca na temelju ugovora o dodatnom radu na određeno ili neodređeno vrijeme u skladu s odredbama Zakona o radu.

16.3. Kod poslodavca nije moguće sklopiti ugovor o dodatnom radu s radnikom za rad na poslovima s posebnim uvjetima rada u skladu s propisima o zaštiti na radu, radnikom koji radi u skraćenom radnom vremenu te radnikom kojem se prema propisu o mirovinskom osiguranju staž osiguranja računa s povećanim trajanjem.

16.4. Radnik koji će raditi u dodatnom radu dužan je prije početka rada kod poslodavca ili kod drugog poslodavca pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

16.5. Poslodavac može pisanim putem zatražiti od radnika da prestane obavljati dodatan rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi osobito ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena radnika kod poslodavca, a u tom je slučaju radnik dužan najkasnije u roku od tri dana prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca

16.6. Na zahtjev radnika koji radi u dodatnom radu, poslodavac kod kojega radi u dodatnom radu, dužan mu je omogućiti korištenje godišnjeg odmora u istom tjednu u kojem godišnji odmor koristi kod matičnog poslodavca.

16.7. Ugovor o dodatnom radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu mora sadržavati podatke iz čl. 3.7. ovog Pravilnika.

Ugovor o dodatnom radu može se sklopiti na određeno ili neodređeno vrijeme.

16.8. Ugovorom o dodatnom radu ne smije se ugovoriti radno vrijeme u trajanju dužem od osam sati tjedno, osim u slučaju nejednakog rasporeda tjednog radnog vremena u dodatnom radu koje smije biti duže od osam sati tjedno, ali ne duže od 16 sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je Zakonom o radu dozvoljen, pod uvjetom da je radnik dostavio poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku za takav rad duži od osam sati tjedno.

16.9. Radnik koji u nejednakom rasporedu radnog vremena ne pristane na rad kod poslodavca duži od osam sati tjedno, ne smije zbog toga trpjeti štetne posljedice.

16.10. U slučaju nejednakog rasporeda radnog vremena u dodatnom radu razdoblje takvog rasporeda ne može biti kraće od mjesec dana niti duže od jedne godine te tijekom tako utvrđenog rasporeda radno vrijeme mora odgovarati radnikovu ugovorenom radnom vremenu.

16.11. Kada je radno vrijeme iz ugovora o dodatnom radu nejednako raspoređeno, radnik u dodatnom radu u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno osam sati tjedno, uključujući i prekovremeni rad kada je takav rad dozvoljen Zakonom o radu.

16.12. Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne računavaju se u razdoblje od četiri mjeseca prema čl. 16.11. ovoga Pravilnika.

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

## **Nepuno radno vrijeme**

### **Članak 17.**

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

17.2. Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju iz članka 18.a Zakona o radu.

Radne obveze radnika koji radi u nepunom radnom vremenu ravnatelj poslodavca može rasporediti u manje od pet (5) radnih dana u tjednu.

17.3. Prilikom sklapanja ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.

17.4. 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.

17.5. Plaća i druga materijalna prava radnika utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

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

17.7. Poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove.

17.8. Ako kod poslodavca iz čl. 17.7. nema radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme te obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

17.9. Ako kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuju poslodavca nisu uređeni uvjeti rada na način iz čl. 17.8., poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

17.10. Poslodavac je dužan radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme.

17.11. Na sva ostala pitanja koja nisu uređena ovim Pravilnikom na radnike koji rade u nepunom radnom vremenu primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

## **Skraćeno radno vrijeme**

### **Članak 18.**

18.1. Na poslovima na kojima, uz primjenu mjere zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika, a sukladno odredbama Zakona o radu.

## **Noćni rad**

### **Članak 19.**

19.1. Noćnim radnom smatra se rad između 22:00 sata i 06:00 sati.

19.2. Na noćni rad primjenjuju se odredbe Zakon o radu.

## **Raspored radnog vremena**

### **Članak 20.**

20.1. Raspored radnog vremena sukladno te početak i završetak dnevnog i tjednog radnog vremena utvrđuje ravnatelj poslodavca pisanom odlukom u skladu sa zakonskim i podzakonskim odredbama.

20.2. O rasporedu radnog vremena ili promjeni rasporeda radnog vremena ravnatelj je dužan izvijestiti radnike najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju hitnog prekovremenog rada.

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

Ako je radno vrijeme radnika nejednako raspoređeno, radnik u tjednu može raditi najviše do 50 sati, uključujući prekovremeni rad, a radnik u svakom razdoblju od četiri uzastopna mjeseca ne smije raditi duže od prosječno 48 sati tjedno, uključujući prekovremeni rad.

20.4. Rad u smjenama je organizacija rada prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena.

Smjenski radnik je onaj kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena. Na smjenske radnike se primjenjuju odredbe Zakona o radu i drugi propisi.

## **Prekovremeni rad**

### **Članak 21.**

21.1. U slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeka potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad).

21.2. Iznimno od čl. 21.1., ako priroda prijeka 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.

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

21.4. 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.

21.5. Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

21.6. Trudnica, roditelj s djetetom do osam godina života te radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod više poslodavaca mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

21.7. Matični poslodavac može radniku koji radi u dodatnom radu naložiti prekovremeni rad samo ako radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

21.8. Poslodavac kod kojeg radnik obavlja dodatan rad ne smije naložiti prekovremeni rad, osim u slučaju više sile.

### **Preraspodjela radnog vremena**

#### **Članak 22.**

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

22.2. Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena i uređena kolektivnim ugovorom, odnosno sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodjeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

22.3. Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

### **Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu te upućivanje radnika na rad u inozemstvo**

#### **Članak 23.**

23.1. Rad na izdvojenom mjestu rada je rad kod kojeg radnik ugovoreni posao obavlja od kuće ili u drugom prostoru slične namjene koji je određen na temelju dogovora radnika i poslodavca, a koji nije prostor poslodavca.

23.2. Rad na daljinu je rad koji se uvijek obavlja putem informacijsko-komunikacijske tehnologije, pri čemu poslodavac i radnik ugovaraju pravo radnika da samostalno određuje gdje će taj rad obavljati, što može biti promjenjivo i ovisiti o volji radnika, zbog čega se takav rad ne smatra radom na mjestu rada odnosno na izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti *na radu*.



23.3. Rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu mogu se obavljati kao stalan, privremen ili povremen, ako, na prijedlog radnika ili poslodavca, radnik i poslodavac ugovore takvu vrstu rada.

23.4. Poslovi koji su ovim ili drugim zakonom utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada odnosno poslovi na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja ne smiju se obavljati radom na izdvojenom mjestu rada ni radom na daljinu.

23.5. U slučaju nastanka izvanrednih okolnosti nastalih uslijed epidemije bolesti, potresa, poplave, ekološkog incidenta i sličnih pojava, poslodavac može, radi nastavka poslovanja te zaštite zdravlja i sigurnosti radnika i drugih osoba, bez izmjene ugovora o radu s radnikom dogovoriti rad na izdvojenom mjestu rada.

23.6. Za rad iz čl. 23.5. koji bi trajao duže od 30 dana, počevši od dana nastanka izvanredne okolnosti, poslodavac je radniku dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu s obveznim sadržajem ugovora o radu u slučaju rada na izdvojenom mjestu rada.

23.7. Poslodavac može, u okviru privremenog i povremenog prekograničnog pružanja usluga, na ograničeno vrijeme uputiti radnika na rad u inozemstvo radi obavljanja ugovorenih poslova.

Na upućivanje radnika na rad u inozemstvo primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

#### **4. ODMORI I DOPUSTI**

##### **Stanka**

##### **Članak 24.**

24.1. Radnici koji rade najmanje šest sati dnevno imaju svakoga radnoga dana pravo na odmor (stanku) u trajanju od 30 minuta koja se ubraja u radno vrijeme.

24.2. Maloljetnik koji radi najmanje četiri i pol sata dnevno ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od najmanje 30 minuta neprekidno koja se ubraja u radno vrijeme.

24.3. Na poslovima na kojima je narav posla takva da ne omogućuje prekid rada radi korištenja stanke, radnicima koji rade na tim poslovima stanke se osigurava višekratnim korištenjem odmora u kraćem trajanju.

24.4. Vrijeme korištenja stanke određuje poslodavac pisanom odlukom.

##### **Dnevni odmor**

##### **Članak 25.**

25.1. Tijekom svakog vremenskog razdoblja od 24 sata radnik ima pravo na dnevni odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

## **Tjedni odmor**

### **Članak 26.**

26.1. Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadesetčetiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz prethodnog članka ovog Pravilnika.

26.2. Maloljetnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje četrdeset osam sati.

26.3. Tjedni odmor radnik će koristiti nedjeljom, te u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi.

26.4. Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz prva tri stavka ovog članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju.

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz čl. 26. st.1., pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor.

## **Godišnji odmor**

### **Članak 27.**

27.1. Radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu.

27.2. Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor od najmanje četiri tjedna odnosno 20 radnih dana, a radnik koji je osoba s invaliditetom, maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja u trajanju od najmanje pet tjedana odnosno 25 radnih dana, a u svakom slučaju najmanje u trajanju koje je propisano pozitivnim zakonskim propisima.

27.3. Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor određen na način iz čl. 27. st.2., nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod toga poslodavca, te taj radnik ima pravo na razmjern dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz čl. 27. st. 2. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

27.4. Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjern dio godišnjeg odmora.

27.5. Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se tako da se na četiri tjedna odnosno 20 radnih dana godišnjeg odmora odnosno pet tjedana ili 25 radnih dana godišnjeg odmora za radnika koji je osoba s invaliditetom, maloljetnik i radnik koji radi na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja dodaju dani godišnjeg odmora prema sljedećim kriterijima:

a) prema dužini radnog staža:

- od 5 do 10 godina 2 dan;
- od 10 do 20 godina 4 dana;
- od 20 do 30 godina 6 dana;
- preko 30 godina 8 dana;

b) prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelj, posvojitelj ili staratelj za svako  
maloljetno dijete do 7 godina 2 dan;
- roditelj, posvojitelj ili staratelj  
maloljetnog djeteta s invaliditetom 3 dana.

### **Članak 28.**

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

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

Iznimno 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.

28.3. Započeto korištenje godišnjeg odmora prekinuto zbog razloga navedenih u čl. 28.2. radnik može u istoj kalendarskoj godini nastaviti nakon prestanka razloga spriječenosti.

U slučaju prekida korištenja godišnjeg odmora radnik je dužan vratiti se na rad u skladu sa odlukom o korištenju godišnjeg odmora bez obzira koliko dana neiskorištenog godišnjeg odmora mu je preostalo.

O novom vremenu korištenje prekinutog godišnjeg odmora odlučuje ravnatelj odlukom.

### **Članak 29.**

29.1. Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

### **Članak 30.**

30.1. U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora.

30.2. Naknada iz čl. 30.1. ovog Pravilnika određuje se razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

### **Članak 31.**

31.1. 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.

31.2. Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz čl. 31.1 ovog Pravilnika radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

31.3. Radnik koji je ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora u trajanju kraćem od dijela godišnjeg odmora iz čl. 31.1., može taj dio godišnjeg odmora prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz čl. 31.1. ovoga Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

31.4. 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 roditeljni, 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.

31.5. Iznimno od čl. 31.4., godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljni, 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.

### **Članak 32.**

32.1. Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

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

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

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

### **Plaćeni dopust**

### **Članak 33.**

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

- sklapanje braka	3 radna dana;
- porod supruge	1 radni dan;
- selidba u istom mjestu stanovanja	1 radni dan;
- selidba u drugo mjesto stanovanja	2 radna dana;
- smrt člana uže obitelji	5 radnih dana;
- slučaj teže bolesti člana uže obitelji	2 radna dana;
- darivanje krvi	1 radni dan;
- otklanjanje štetnih posljedica od elementarne nepogode	2 radna dana;
- nastupanje na kulturnim i sportskim manifestacijama	1 radni dan.

33.2. U slučaju smrtnog slučaja člana uže obitelji radnik ima pravo na plaćeni dopust neovisno o broju dana koje tijekom godine koristio po istoj osnovi.

33.3. Radniku koji je upućen na školovanje, dokvalifikaciju ili stručno osposobljavanje poslodavac može odobriti godišnje do 30 radnih dana plaćenog dopusta.

33.4. Razdoblje u kojem se koristi plaćeni dopust smatra se vremenom provedenim na radu.

33.5. Odluku o plaćenom dopustu donosi poslodavac na pisani, obrazloženi i dokumentirani zahtjev radnika, s tim da se plaćeni dopust može koristiti samo u vrijeme kad su nastale okolnosti radi kojih se plaćeni dopust može tražiti.

## **Neplaćeni dopust**

### **Članak 34.**

34.1. Radniku se može na njegov pisani zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana tijekom kalendarske godine zbog privatnih potreba, ako je odsustvo radnika u skladu sa potrebama procesa rada.

34.2. Radniku se može odobriti neplaćeni dopust u trajanju preko 30 dana samo u iznimnim slučajevima, ako je odsustvo radnika u skladu sa potrebama procesa rada.

34.3. Osim slučajeva iz čl. 34.1. i čl. 34.2. radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 (pet) radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ( bračni drug, dijete, roditelji ) ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potreba zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Poslodavac može u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi zatražiti od radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz prethodnog stavka ( medicinska dokumentacija ).

34.4. Za vrijeme neplaćenoga dopusta radnikova prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju ako zakonom nije drugačije određeno.

34.5. Odluku o neplaćenom dopustu donosi Poslodavac na pisani, obrazloženi i dokumentirani zahtjev radnika.

## **Odsutnost s posla**

### **Članka 35.**

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

35.2. Za stjecaje prava iz radnog odnos ili u s vezi s radnim odnosom razdoblje odsutnosti s posla smatra se vremenom provedenim na radu.

## **5. POSTUPAK I MJERE ZA ZAŠTITU ŽIVOTA, ZDRAVLJA, ČUDOREĐA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA TE MJERE ZAŠTITE OD DISKRIMINACIJE**

### **Zaštita i sigurnost na radu**

#### **Članak 36.**

36.1. Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu života, zdravlja i sigurnosti radnika na radu u svakom obliku povezanom s radom, a osobito održavati strojeve, postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja, čudoređa i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnostima na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života, zdravlja i sigurnosti radnika na radu te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

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

36.3. Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obvezan:

- raditi s dužnom pažnjom i pozornošću na način kojim ne ugrožava život ili zdravlja svoje i/ili drugih radnika, sigurnost opreme i uređaja te pravilno upotrebljavati sredstva rada;
- na radnom mjestu poznavati uvjete i opasnost rada, pridržavati se propisanih i priznatih mjera zaštite na radu te uputa proizvođača sredstava rada;
- održavati i upotrebljavati u ispravnom stanju sigurnosne uređaje i osobna zaštitna sredstva koja su mu povjerena na uporabu i rukovanje;
- odmah po saznanju upozoriti neposredno nadređenog na sve kvarove i nedostatke na uređajima, opremi, sigurnosnim uređajima, kao i na osobnim i zaštitnim sredstvima i na nedostatke i bolesti koje mogu kod obavljanja određenih poslova uzrokovati posljedice po život ili zdravlje radnika ili njegov okoliš, kao i o svakom drugom događaju koji predstavlja moguću opasnost;
- upoznati se sa mjerama i propisima iz zaštite na radu te se istih pridržavati u mjeri

- potrebnoj za rad na siguran način kao i pravilno upotrebljavati osobnu zaštitnu opremu;
- podvrći se provjeri da li je pod utjecajem alkohola, drugih sredstava ovisnosti ili bolestan;
  - pristupiti zdravstvenim psihofizičkim i drugim pregledima na koje je upućen na zahtjev poslodavca;
  - te provoditi druge propisane ili od poslodavca utvrđene mjere.

36.4. Radnik se mora pridržavati svih propisa i mjera zaštite na radu, zaštite od požara, eksplozija, uputa i savjeta koji su mu dani radi sprječavanja nesreće na radu i profesionalnih bolesti.

36.5. Poslodavac je dužan prije zasnivanja radnog odnosa upoznati radnika s opasnostima poslova koje će obavljati i osposobiti ga u tijeku radnog odnosa na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika i drugih radnika te sprječava nastanak nesreće u skladu sa zakonom i drugim propisima, kao i upoznati ga sa svim propisima zaštite na radu.

36.6. Ako je poslodavac preuzeo obvezu smještaja i prehrane radnika, pri izvršenju te obveze mora voditi računa o zaštiti života, zdravlja i čudoređa te vjeroispovijesti radnika.

36.7. Nepridržavanje obveza iz prethodnih stavaka predstavlja osobito tešku povredu iz obveze iz radnog odnosa i razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

## **Članak 37.**

37.1. U slučaju sumnje da je radniku psihofizičko zdravlje narušeno u mjeri da bi njegova radna sposobnost mogla biti smanjena ravnatelj će uputiti radnika na liječnički pregled kod ovlaštenog izabranog doktora specijalista medicine rada radi utvrđivanja radne sposobnosti.

37.2. U slučaju sumnje da je radniku koji je osoba s invaliditetom narušeno psihofizičko zdravlje u mjeri u kojoj je upitna njegova radna sposobnost, ravnatelj će uputiti radnika prema posebnim propisima nadležnom Zavodu za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom.

## **Članak 38.**

38.1. Zabranjen je rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava te unošenje alkohola drugih opojnih sredstava na radno mjesto i u druge prostore poslodavca.

38.2. Pušenje je, sukladno pozitivnim zakonskim propisima, dozvoljeno samo u onim prostorima Poslodavca koji su kao takvi označeni posebnim pušačkim oznakama i prostorom.

38.3. Nepridržavanje zabrana i obveza iz prethodnih stavaka predstavlja osobito tešku povredu iz obveze iz radnog odnosa i razlog je za izvanredni otkaz ugovor o radu.

## **Zaštita privatnosti**

## Članak 39.

39.1. Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo kad je to određeno Zakonom o radu i Općoj uredbi o zaštiti podataka i/ili drugim propisom koji propisuju područje zaštite osobnih podataka i/ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa odnosno u vezi s radnim odnosom.

39.2. Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o radnicima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencija iz oblasti rada:

39.3. Prikupljaju se i vode sljedeći podaci:

- ime, prezime radnika, ima oca i djevojačko prezime;
- OIB;
- JMBG, broj osobne iskaznice i putovnice;
- osobni broj osiguranika HZMO-a;
- spol;
- dan, mjesec, godina i mjesto rođenja;
- državljanstvo;
- dozvola za boravak i rad ili potvrda o prijavi rada, ako je radnik stranac i ako je obvezan imati je;
- adresa prebivališta ili boravišta radnika te broj telefona / mobitela;
- bračno stanje i djeca;
- mjesto rada;
- zanimanje, stručno obrazovanje;
- stručna sprema;
- radno mjesto i opis poslova koje radnik radi na tom radnom mjestu;
- radno vrijeme radnika u satima te da li je puno ili nepuno radno vrijeme;
- radni staž do zaposlenja kod ovog poslodavca;
- da li je ugovor sklopljen na određeno ili neodređeno vrijeme;
- trajanje probnog rada;
- trajanje pripravničkog staža te rezultat polaganja stručnog ispita;
- trajanje rada u inozemstvu, država i mjesto rada, u slučaju upućivanja radnika u inozemstvo;
- da li radnik ima invaliditet sukladno Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom;
- da li radnik ima profesionalnu nesposobnost za rad;
- podatak o zdravstvenom stanju;
- podatke vezane uz zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja, rodiljnom i roditeljskom dopustu;
- da li se radi o poslovima na kojima se staž računa sa povećanim trajanjem i kako;
- da li se radi o poslovima sa posebnim uvjetima rada;
- zaposlenje kod drugog poslodavca;
- datum početka rada;
- datum prestanka radnog odnosa;
- razlog prestanka radnog odnosa;
- druge podatke od kojih ovisi ostvarenje pojedinih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom radnika.



39.4. Prikupljaju se i obrađuju oni podaci o radnicima i članovima njihove obitelji ( bračni drug i djeca ) čije je vođenje propisano zakonom i/ili drugim propisom radi ostvarivanja prava na radu i po osnovi rada odnosno prava iz zdravstvenog, mirovinskog i invalidskog osiguranja.

39.5. Radnik je obavezan u roku od 24 sata od nastupanja promjene vezano uz podatke iz čl. 39.3. ovog Pravilnika istu dostaviti poslodavcu.

39.6. Radnici koji ne dostave utvrđene podatke snose štetne posljedice tog propusta.

39.7. Osobne podatke radnika poslodavac može prikupljati, obrađivati, te dostavljati trećim osobama, ako je to predviđeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom.

39.8. Potpisivanjem ugovora o radu radnik daje suglasnost za prikupljanje, obradu, korištenje i čuvanje njegovih osobnih podataka u svrhu obavljanja poslova za koje je sklopljen ugovor o radu, a sukladno zakonu i/ili drugom propisu te radi ostvarivanja prava iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom.

39.9. Poslodavac prikuplja, obrađuje, koristi i čuva osobne podatke radnika i/ili članova njegove uže obitelji ( bračni drug i djeca ) sukladno Pravilniku o zaštiti osobnih podataka koji je na snazi kod Poslodavca.

39.10. Poslodavac je dužan prilikom sklapanja ugovora o radu radnika upoznati sa sadržajem i odredbama tog Pravilnika.

39.11. Poslodavac posebnom odlukom imenuje osobu koja je ovlaštena prikupljati, koristiti i dostavljati podatke o radnicima trećim osobama, a sve sukladno Pravilniku o zaštiti osobnih podataka.

39.12. Radnici koji ne dostave potrebne podatke snose štetne posljedice tog propusta.

**Zaštita dostojanstva radnika te zaštita od diskriminacije, uznemiravanja i spolnog uznemiravanja**

#### **Članak 40.**

40.1. Kod poslodavca je zabranjena izravna i neizravna diskriminacija svih radnika, kao i osoba koje traže zaposlenje.

40.2. Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.

Diskriminacijom se smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju iz st. 1. ovog članka.

## Članak 41.

41.1. Izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekim od osnova iz čl. 40.2. kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji.

Neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz čl. 40. st. 2. ovog Pravilnika, u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna.

41.2. Težim oblikom diskriminacije u smislu ovog Pravilnika smatrat će se diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova iz čl. 40.2. (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije.

41.3. Poticaje na diskriminaciju, ako je počinjeno s namjerom, smatrat će se diskriminacijom u smislu odredbi ovog Pravilnika.

41.4. Diskriminacijom će se smatrati i propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama, omogući:

- korištenje javno dostupnih resursa;
- sudjelovanje u javnom i društvenom životu;
- pristup radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada;

prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjeran teret za onoga tko je to dužan omogućiti.

## Članak 42.

42.1. Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonom i odredbama ovog Pravilnika tako da im osigura uvjete rada u kojima neće biti izloženi uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

U cilju zaštite dostojanstva radnika, poslodavac će naročito voditi računa pri donošenju odluka o uređenju radnih i sanitarnih prostorija, izboru obvezne radne odjeće, načinu kontrole radnika i imovine te pri odlučivanju o svim pitanjima uvjeta rada koji izravno ili neizravno mogu uzrokovati izloženost radnika različitim oblicima uznemiravanja.

42.2. Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje je uzrokovano nekim od osnova iz čl. 40.2. Pravilnika koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva radnika, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće i uvredljivo ponašanje.

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

42.3. Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa i razloga je za izvanredni otkaz ugovora o radu.

42.4. Radnik je dužan pri obavljanju poslova svojega radnog mjesta ponašati se i postupati na način kojim ne uznemirava druge radnika te je dužan spriječiti uznemiravanje i o uznemiravanju obavijestiti osobu koju je za to ovlastio Poslodavac.

### **Članak 43.**

43.1. Poslodavac provodi sve potrebne mjere zaštite radnika od diskriminacije, sukladno Zakonu o suzbijanju diskriminacije, Zakonu o ravnopravnosti spolova i drugim propisima i to kako prilikom zapošljavanja tako i za vrijeme trajanja radnog odnosa radnika.

### **Članak 44.**

44.1. Poslodavac će posebnom odlukom imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (u daljnjem tekstu: ovlaštena osoba).

44.2. Podaci o osobi ovlaštenoj za primanje i rješavanje pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva objavljuju se na vidnom mjestu kod Poslodavca – oglasna ploča, a uključuju ime i prezime, broj telefona i telefaksa te e-mail adresu ovlaštene osobe.

44.3. Poslodavac je dužan ovlaštenoj osobi osigurati zaprimanje pritužbi na način i u uvjetima kojima se neće ugroziti privatnost osobe koja podnosi pritužbu.

44.4. Iznimno, 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.

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog stavka, radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

### **Članak 45.**

45.1. Ukoliko pojedini radnik smatra da je na radu izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju ili diskriminaciji ovlašten je podnijeti pisanu pritužbu ravnatelju poslodavca ili ovlaštenoj osobi koji su dužni najkasnije u roku od osam dana od dana primitka pritužbe, istu ispitati i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili diskriminacije ako utvrdi da ono postoji. Sadržaj poduzetih radnji i mjera ovisi o okolnostima slučaja.

45.2. Poslodavac ili ovlaštena osoba u vezi s pritužbom dužna je provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja, u kojem cilju može saslušavati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala ili diskriminirala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojim se može dokazati osnovanost pritužbe a pazeći pri tome da postupak provjere i ispitivanja ne povredi dostojanstvo i privatnost tog i drugih radnika.

45.3. Prilikom saslušavanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj pritužbe tvrdi da ga je diskriminirala, uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihova suočenja, kao i o svim drugim poduzetim radnjama poslodavac ili ovlaštena osoba obvezna je sastaviti zapisnik odnosno sačiniti službenu bilješku. Zapisnika potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

45.4. Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva ili sprečavanja diskriminacije radnika su tajni.

U zapisniku iz prethodnog stavka će se posebno navesti da je ovlaštena osoba sve nazočne upozorila da su svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika tajni te da ih je upozorila na posljedice odavanje te tajne.

45.5. Protivljenje radnika ponašanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ili diskriminaciju, ne smije biti razlog za diskriminaciju radnika.

## Članak 46.

46.1. Nakon provedenog postupka poslodavac ili ovlaštena osoba će u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će utvrditi da je pritužba osnovana ili da ista nije osnovana, u kojem slučaju će odbiti pritužbu radnika.

46.2. Ukoliko je utvrđeno da je pritužba osnovana, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je pritužba osnovana i predložiti nadležnom tijelu Poslodavca da u odnosu na osobu koja je počinila uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ili diskriminaciju donese odgovarajuću odluku zbog povrede radne obveze te predložiti poduzimanje drugih mjera radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili diskriminacije.

46.3. Poslodavac će na temelju prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili diskriminacije te prema tom radniku, ako utvrdi da je pritužba osnovana, Poslodavac može poduzeti neku od sljedećih mjera:

- premjestiti radnika kako ne bi bio u neposrednom kontaktu sa radnikom koji je podnio pritužbu;
- izreći radniku pisano upozorenje;
- otkazati ugovor o radu redovnim otkazom uslijed skrivljenog ponašanja ili izvanrednim otkazom;
- te poduzeti druge potrebne mjere i radnje.

Koju će mjeru Poslodavac poduzeti protiv radnika ovisi o okolnostima svakog pojedinog slučaja.

46.4. Ako poslodavac u propisanom roku ne poduzme mjere za sprečavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili diskriminacije 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 i o tome obavijestio poslodavca.

### **Zaštita trudnica, radnica koje doje dijete i korisnika roditeljskih i roditeljskih potpora**

#### **Članak 47.**

47.1. Ako trudnica i žena koja doji dijete radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac joj je dužan ponuditi sklapanje sporazuma ( dodatka ugovora o radu ) kojim će se odrediti obavljanje drugih odgovarajućih poslova na određeno vrijeme, a koji će za određeno vrijeme zamijeniti odgovarajuće uglavke ugovora o radu.

Ako poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 1. ovoga članka, radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom.

Prestankom korištenja prava u skladu s posebnim propisom, prestaje dodatak iz stavka 1. ovoga članka te radnica nastavlja obavljati poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

Dodatak ugovora o radu iz stavka 1. ovoga članka, ne smije imati za posljedicu smanjenje plaće radnice.

47.2. Radnik koji tijekom korištenja prava na roditeljske i roditeljske vremenske potpore, sukladno posebnom zakonu, namjerava mijenjati način korištenja tog prava ili namjerava ponovo uspostaviti neiskorišteno pripadajuće pravo, dužan je o tome obavijestiti Poslodavca sukladno posebnom zakonu.

47.3. Na pisanu obavijest Poslodavac je dužan izdati pisanu izjavu o svojoj suglasnosti o iskazanoj namjeri zaposlenog roditelja, s mogućnošću neprihvatanja te namjere za razdoblje od najviše 30 dana u slučaju izvanrednog povećanja obima rada, više sile i u drugim slučajevima prijeke potrebe.

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

47.5. Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

47.6. Ako je za stjecanje određenih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom važno prethodno trajanje radnog odnosa, razdoblja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama smatrat će se vremenom provedenim na radu u punom radnom vremenu.

47.7. Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava.

47.8. Radnik koji koristi pravo na roditeljni, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

Na način iz stavka 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije petnaest dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

47.9. Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

## **6. ODGOVORNOST RADNIKA ZA ŠTETU**

### **Članak 48.**

48.1. Radnik koji na radu ili u svezi s radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzroči štetu poslodavcu dužan je tu štetu nadoknaditi sukladno zakonu i ovom Pravilniku.

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

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

48.4. Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom počinjenim sa namjerom za štetu odgovaraju solidarno.

### **Članak 49.**

49.1. Ako bi točno utvrđivanje štete prouzročilo nerazmjerne troškove, ona se može utvrditi u paušalnoj svoti.

Visinu paušalne štete utvrđuje ravnatelj Poslodavca.

49.2. Naknada štete u unaprijed određenom iznosu određuje se za štete koje su prouzrokovane na sljedeći način:

- kašnjenje na posao do jednog sata – svako kašnjenje 13,27 Eura / 100,00 kn, a preko jednog sata 10% bruto plaće;
- izlaskom s posla bez odobrenja u vrijeme rada ili napuštanjem rada prije kraja radnog vremena, svakim neopravdanim izostankom s posla do jednog sata 13,27 Eura / 100,00 kuna, a više od jednog sata 10 % bruto plaće;
- nemarnim i neodgovornim obavljanjem poslova, ako nije uzrokovana veća šteta, i/ili nezadovoljavajućom kvalitetom rada 10% bruto plaće;
- zastojem u radu uslijed nestručnog rukovanja opremom, uređajima, materijalnim i drugim sredstvima rada bez većih štetnih posljedica – za svaki sat vremena zastoja 26,54 Eura / 200,00 kn;
- odbijanje izvršenja radnih zadataka 10% bruto plaće;
- pušenje na mjestima gdje to nije dopušteno – 19,91, Eura / 150,00 kn;
- unošenje i/ili konzumiranje alkohola u prostorije poslodavca i druga mjesta rada – 39,82 Eura / 300,00 kn;
- sudjelovanje u tučnjavi i/ili svađi za vrijeme radnog vremena 10% bruto plaće.

Prema fiksnom tečaju 1,00 Eura = 7,53450 kuna.

49.3. Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje iz ovog članka prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Radnik ne može suglasnost iz prethodnog stavka dati prije nastanka potraživanja.

## **Članak 50.**

50.1. Radnik koji na radu ili u svezi s radom, namjerno ili iz krajnje nepažnje uzrokuje štetu trećoj osobi, a štetu je nadoknadio Poslodavac, dužan je Poslodavcu naknaditi iznos štete isplaćen trećoj osobi.

50.2. Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom Poslodavac je obvezan naknaditi ju po općim pravilima obveznog prava.

50.3. Poslodavac ne smije bez suglasnosti radnika svoje potraživanje iz ovog članka prema radniku naplatiti uskratim isplate plaće ili nekoga njezina dijela, odnosno uskratim isplate naknade plaće ili dijela naknade plaće.

Radnik ne može suglasnost iz prethodnog stavka dati prije nastanka potraživanja.

## **7. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

## **Članak 51.**

51.1. Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika;
2. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme;
3. kada radnik navrší 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore;
7. sporazumom radnika i poslodavca;
8. danom dostave obavijesti poslodavcu o pravomoćnosti rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti;
9. otkazom;
10. odlukom nadležnog suda.

51.2. 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.

## **Članak 52.**

52.1. Ugovor o radu mogu redovito i izvanredno otkazati Poslodavac i radnik.

52.2. Poslodavac može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok, ako za to ima opravdani razlog sukladno odredbama Zakona o radu.

52.3. Otkaz mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

52.4. Radnik može redovito otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok. Otkaz mora biti u pisanom obliku ali ne mora biti obrazložen.

52.5. Na trajanje otkaznog roka primjenjuju se odredbe Zakona o radu, ako ugovorom o radu nije ugovoren duži otkazni rok.

52.6. U slučaju da se ugovor o radu otkazuje radniku osobi s invaliditetom otkazni rok propisan Zakonom o radu uvećava se sukladno odredbama Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, osim ako je otkaz skrivila ta osoba.

52.7. U slučaju kad radnik ima pravo na otpremninu njezina visina, ako drugačije nije navedeno u ugovorom o radu, određuje se prema odredbama Zakona o radu.



52.8. U slučaju otkaza ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, ravnatelj ili druga osoba koju ravnatelj za to ovlasti, obvezan je prethodno pismeno upozoriti radnika na obveze iz radnoga odnosa, te mu ukazati na mogućnost otkaza u slučaju nastanka povreda tih obveza ( redoviti otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).

Upozorenje iz stavka 1. ovoga članka poslodavac nije dužan dati ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od poslodavca da to učini.

52.9. 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 objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

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

52.12. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

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

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

52.14. Otkazni rok ne teče za vrijeme:

1. trudnoće;

2. korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama;

3. privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti;

4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani.

52.15. Odredbe ovoga Zakona koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada poslodavac otkáže ugovor i istodobno predloži radniku sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

Ako u slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik prihvati ponudu poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora.

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

## **Članak 53.**

53.1. Svaki radnik se potpisom ugovora o radu obvezuje uredno, stručno i savjesno izvršavati svoje obveze utvrđene ugovorom, Pravilnikom, drugim aktima Poslodavca te pozitivnim pravnim propisima.

53.2. U slučaju ne izvršavanja radnih obveza u skladu sa prethodnim stavkom, radnik odgovara za povredu obveze iz radnog odnosa.

53.3. Ako se dogode činjenice ili okolnosti od strane radnika, a koje predstavljaju kršenje obveza iz radnog odnosa zbog kojih se radniku može redovito ili izvanredno otkazati ugovor o radu, neposredni voditelj organizacijske jedinice dužan je o tome pisanim putem u roku od 24 sata obavijestiti ravnatelja Poslodavca.

53.4. Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa smatraju se:

- kršenje obveza iz ugovora o radu;
- kršenje propisa vezanih uz sigurnost i zaštitu na radu, zaštitu radnika, zaštitu sredstava rada i radne okoline zbog kojih je nastupila ili mogla nastupiti šteta;
- davanje netočnih podataka koji su bitno utjecali na donošenje odluke o zasnivanju radnog odnosa;
- odbijanje izvršenja poslova radnog mjesta odnosno drugih poslova u hitnim i neodloživim slučajevima iz neopravdanih razloga;
- dolazak na posao pod utjecajem alkohola i/ili drugih opojnih sredstava te uporaba isti za vrijeme radnog vremena;
- izazivanje nereda, svađa i/ili tuče za vrijeme radnog vremena;
- krivotvorenje isprava Poslodavca;
- iznošenje i prenošenje netočnih podataka o Poslodavcu u cilju umanjenja njegova ugleda;
- nepridržavanje propisa u svezi sa poslovnom tajnom Poslodavca;
- neopravdani izostanak s posla duže od dva radna dana uzastopno ili pet radnih dana godišnje;
- te učestali kašnjenja na posao i/ili raniji odlazak s posla, više od tri puta godišnje, bez odobrenja Poslodavca;
- prikrivanje izvršene povrede radne obveze;
- grubo, nedolično i neprimjereno ponašanje prema ravnatelju, ostalim radnicima te poslovnim partnerima Poslodavca;
- svaka neovlaštena uporaba sredstava rada Poslodavca;
- zlouporaba bolovanja;
- uznemiravanje i spolno uznemiravanje drugih radnika;
- primanje i davanje mita u svezi sa radom;
- izvršavanje radnih obveza znatno ispod prosjeka;
- ne postupanje po upozorenju Poslodavca na poštivanje obveza iz radnog odnosa;
- počinjenje kaznenog djela na radu i u svezi s radom;
- krađa imovine Poslodavca, drugih radnika i/ili poslovnih partnera Poslodavca;
- zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti zbog kojih je nastupila šteta Poslodavcu;
- prisvajanje tuđih rezultata rada;
- odavanje poslovne tajne;
- sklapanje i obavljanje poslova iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac bez prethodno pisanog odobrenja Poslodavca ( zakonska zabrana natjecanja s Poslodavcem );
- neprijavljivanje učinjene štete;

- neizvršavanje zakonskih, ugovornih ili drugih obveza zbog kojih je mogla nastati ili je nastala imovinska ili neimovinska šteta Poslodavcu;
- propuštanje ili činjenje radnje kojom se ometa rad ili onemogućuje proces rada;
- odbijanje odlaska na utvrđivanje zdravstvenog stanja i/ili zdravstvene sposobnosti na koju ga je uputio Poslodavac;
- svako korištenje softvera koji nije odobrio Poslodavac i/ili administrator za informatički sustav Poslodavca;
- te svako drugo ponašanje koje ima značaj osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa zbog koje, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

53.5. Osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa, osim onih koje su izričito propisane odredbama ovog Pravilnika, smatra se i svako drugo postupanje radnika i/ili propuštanje dužnog postupanja kojim se izaziva poremećaj u procesu rada te onemogućava i/ili otežava redovito, pravovremeno i uredno obavljanje poslova i zadatka iz djelatnosti Poslodavca i /ili nanosi imovinska ili neimovinska šteta Poslodavcu.

53.6. Povrede obveza iz radnog odnosa iz čl. 53.4. i čl. 53.5. predstavljaju opravdani razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu. Izvanredni otkaz mora biti u pisanom obliku, a ako ga Poslodavac daje mora biti i obrazložen.

## **8. ZAŠTITA PRAVA RADNIKA**

### **Članak 54.**

54.1. Obavještanje radnika obavlja se putem oglasne ploče u prostorijama u kojim radnici obavljaju djelatnost Poslodavca, putem službene e-mail adrese radnika ili na drugi dostupan način.

54.2. Radnik se ne može pozivati da objavljeni oglas nije pročitao.

### **Članak 55.**

55.1. Otkaz ugovora o radu i sve druge odluke kojima se odlučuje o pravima i obvezama iz radnog odnosa moraju se osobno dostaviti radniku na način propisan ovim pravilnikom.

55.2. Dostava se obavlja na radnome mjestu neposrednim uručivanjem odluke radniku uz naznaku datuma dostave i potpisa radnika na kopiji odluke koja se dostavlja. Ukoliko se radnik ne nalazi na radnom mjestu ( npr. zbog privremene nesposobnosti za rad ili drugog razloga ) dostava mu se obavlja putem pošte i to preporučenom pošiljkom sa povratnicom na adresu radnika koja je dostavljena Poslodavcu.

55.3. Ako radnik odbije primitak odluke na radnom odluka ili putem pošte na način da istu u ostavljenom roku ne preuzme u poštanskom uredu odluka / pismeno se ističe na oglasnoj ploči poslodavca, te se protekom roka od 8 ( osam ) dana od dana objave na oglasnoj ploči smatra da je dostava uredno izvršena.

55.4. Ako radnik promjeni adresu stanovanja bez obavijesti poslodavcu ili odbije prijem poštanske dostave ili postoji nemogućnosti dostave zbog nepreuzimanja pismena odluka će se

objaviti na oglasnoj ploči poslodavca, a dostava će se smatrati urednom protekom roka od osam (8) dana od objave na oglasnoj ploči.

### **Članak 56.**

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

56.2. O zahtjevu radnika za zaštitu prava iz radnog odnosa odlučuje Upravno vijeće Poslodavca.

56.3. Ako Poslodavac odnosno Upravno vijeće Poslodavca u roku od 15 dana od dana primitka zahtjeva za zaštitu prava iz radnog odnosa ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

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

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

### **Članak 57.**

57.1. Za vrijeme važenja ugovora o radu radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca za svoj ili tuđi račun sklapati i obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac ( zakonska zabrana natjecanja ).

57.2. Zabrana natjecanja odnosi se na obavljanje rada u svim oblicima pravnih odnosa ( ugovor o radu, ugovor o trgovačkom zastupanju, ugovor o djelu, ugovor o nalogu itd. ).

57.3. Ukoliko radnik postupi suprotno st. 1. ovog članka primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

57.4. Postupanje radnika suprotno odredbama ovog članka smatra se osobito teškom povredom obveza iz radnog odnosa te predstavlja razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

## **10. POSLOVNA TAJNA**

### **Članak 58.**

58.1. Poslovnu tajnu predstavljaju podaci koji su kao poslovna tajna određeni ovim Pravilnikom, a koji u biti predstavljaju podatke zbog čijeg bi priopćavanja neovlaštenoj osobi mogle nastupiti štetne posljedice za interese Poslodavca.

Podatak u smislu ovog Pravilnika jest dokument, odnosno svaki napisani, umnoženi, nacrtani, slikovni, tiskani, snimljeni, fotografirani, elektronički ili bilo koji drugi zapis podatka, kao i prilozi, saznanje, sve vrste naloga, uputa, poduzeta mjera, postupak, predmet, usmeno priopćenje ili informacija koja s obzirom na svoj sadržaj ima važnost povjerljivosti.

58.2. Poslovnom tajnom također se smatraju i drugi oblici zaštićenog intelektualnog vlasništva.

58.3. Poslovnom tajnom smatraju se osobito sljedeći podaci:

1. podaci koje ravnatelj proglasi poslovnom tajnom;
2. podaci iz svih vrsta ugovora koje Poslodavac zaključuje;
3. podaci i isprave koje su temeljem zakona ili od strane nadležnih državnih tijela proglašene poslovnom tajnom;
4. podaci i isprave o potraživanjima i financijskim obvezama Poslodavca;
5. financijski izvještaji, osim izvještaja koji prema posebnom propisu podliježu javnoj objavi;
6. podaci o iznosima isplaćenih plaća i naknadama i nagradama zaposlenika;
7. podaci i isprave o poslovanju preko žiro-računa ;
8. podaci o pristupu administrativnim sučeljima računalnih servisa;
9. lokacije sefova, ključeva i mjesta čuvanja pečata;
10. dokument i podaci iz dokumenta evaluacije zaposlenika;
11. drugi podaci koji se posebnom odlukom utvrde kao tajni jer bi objavljivanje tih podataka zbog njihove prirode i značenja moglo naštetiti Poslodavcu i njegovim zaposlenicima.

58.4. Poslovnom tajnom smatraju se i svi drugi podaci, isprave i dokumentacija koje Poslodavac proglasi poslovnom tajnom.

58.5. Radnik je obavezan čuvati poslovnu tajnu koju je saznao u obavljanju svojih poslova. Obveza čuvanja poslovne tajne odnosi se na sve radnike bez obzira na kojem radnom mjestu se nalaze i bez obzira na koji način su došli do podataka, isprava ili dokumentacije koja se smatra poslovnom tajnom.

58.6. Svi radnici kod Poslodavca dužni su kao poslovnu tajnu čuvati sve podatke za koje saznaju u svom radu bez obzira na način saznanja tajnih podataka ili pribavljanja odnosno stjecanja mogućnosti uvida u tajne podatke, a koji su označeni poslovnom tajnom ili se smatraju poslovnom tajnom, kako za vrijeme trajanja radnog odnosa tako i nakon njegovog prestanka.

58.7. Postupanje radnika protivno obvezi iz ovih članaka smatra se osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa zbog koje Poslodavac ima pravo izvanredno otkazati ugovor o radu.

58.8. Radnik koji odavanje poslovne tajne uzrokuje štetu Poslodavcu dužan ju je nadoknaditi.

58.9. Za odavanje povjerljivih informacija kod kojih bi utvrđivanje visine štete uzrokovalo nerazmjerne troškove utvrđuje se paušalni iznos naknade štete u iznosu od 15 prosječnih mjesečnih bruto plaća radnika koje je radnik ostvario u zadnja tri mjeseca rada prije mjeseca u kojem je došlo do povrede obveze čuvanja poslovne tajne.

Ako je iznos stvarne štete veći od paušalnog iznosa radnik je dužan naknaditi stvarnu štetu.

## **11. MJERE ZAŠTITE NA RADU**

### **Članak 59.**

59.1. Radnici su obvezni pridržavati se svih mjera zaštite na radu i time pridonijeti da se nesreće na radu spriječe.

59.2. Radnici su obvezni pridržavati se propisa o zaštiti na radu, savjeta koji im dani radi sprječavanja nesreća na radu i profesionalnih bolesti.

59.3. Radnici su obvezni pridržavati se zabrane pušenja u svim poslovnim prostorijama te drugim radnim prostorijama u kojima je trajno ili privremeno zabranjeno pušenje u skladu sa pozitivnim zakonskim propisima.

59.4. Radnik je obavezan upozoriti suradnike koji su mu dodijeljeni na rad na opasnosti koje su povezane s obavljanjem njihova posla i na popise za sprječavanje nesreće na radu.

59.5. Radnici su obvezni upotrebljavati zaštitna sredstva i koristiti se zaštitnim uređajima.

59.6. Poslodavac i radnici se moraju pridržavati svih propisa i mjera za sprječavanje požara kao i svih propisa iz područja zaštite na radu.

### **Članak 60.**

60.1. Ako se radniku dogodi nesreća na radu ili u svezi sa radom, npr. na poslu ili redovnom putu na posao i sa posla, dužan je o tome odmah obavijestiti Poslodavca.

## **12. PLAĆE I NAKNADE PLAĆA**

### **Članak 61.**

61.1. Plaća je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

61.2. Plaća iz stavka 1. ovoga članka se sastojati od:

- a) osnovice za obračun plaće;
- b) koeficijenta grupe složenosti poslova i zadaća;
- c) dodatka za radni staž (minuli rad);
- d) ostalih primitaka.

61.3. Formula za izračun plaće glasi:

Plaća = osnovica x koeficijent složenosti x dodatak za radni staž.

61.4. Plaća i naknada plaće regulirane su detaljno Pravilnikom o plaćama koji je na snazi kod Poslodavca, a koji se donosi i objavljuje pod istim uvjetima kao i ovaj Pravilnik.

## **13. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 62.**

62.1. Za slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu i ugovora o radu.

62.2. Poslodavac je dužan u roku od osam dana na zahtjev radnika izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i trajanju radnog odnosa.

62.3. Poslodavac je dužan u roku od petnaest dana od dana prestanka radnog odnosa radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak prijave s obveznoga mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.

62.4. Poslodavac u potvrdi iz čl. 62.3. i čl. 62.4. ovog Pravilnika ne smije naznačiti ništa što bi radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

### Članak 63.

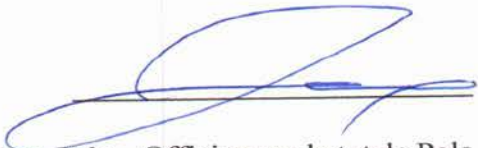
63.1. Ovaj se pravilnik može mijenjati i dopunjavati na način propisan zakonom i drugim propisom.

63.2. Ovaj pravilnik stupa na snagu osmoga dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči poslodavca.

### Članak 64.

64.1. Na dan stupanja na snagu ovoga Pravilnika, prestaje vrijediti Pravilnik o radu od dana 11. prosinac 2014.

Upravno vijeće  
Zaštitne radionice Tekop Nova Pula - Officina per la tutela Pola

  
Zaštitna radionica Tekop Nova Pula – Officina per la tutela Pola  
zastupana po ravnateljici  
Mihaeli Zubić



Ovaj je Pravilnik oglašen na oglasnoj ploči poslodavca dana 07.09.2023. a stupa na snagu  
dana 15.09.2023.

