

PRAVILNIK O RADU

JAVNE USTANOVE LOKALNE RAZVOJNE AGENCIJE MATICA

SADRŽAJ:

UVODNE ODREDBE	1
TEMELJNE OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA	2
OBVEZE POSLODAVCA	2
OBVEZE RADNIKA.....	3
ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA	6
SKLAPANJE UGOVORA O RADU	6
ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA.....	6
UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME	8
UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME	9
RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA I RAD NA DALJINU.....	10
DODATAN RAD RADNIKA.....	12
PROBNI RAD, PRIPRAVNIŠTVO, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD	13
PROBNI RAD	13
PRIPRAVNIŠTVO	14
OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD.....	16
STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA	16
RADNO VRIJEME	17
PUNO RADNO VRIJEME.....	17
NEPUNO RADNO VRIJEME.....	18
PREKOVREMENI RAD	19
PRERASPODJELA RADNOG VREMENA.....	20
ODMORI I DOPUSTI	21
ODMOR (STANKA).....	21
DNEVNI ODMOR	21
TJEDNI ODMOR.....	21
GODIŠNJI ODMOR.....	21
PLAĆENI DOPUST	26
NEPLAĆENI DOPUST	27
ODSUTNOST S POSLA.....	29
PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I OSTALI PRIMICI RADNIKA	29
PLAĆA	29
NAKNADA PLAĆE	31
ISPRAVE O PLAĆI, NAKNADI PLAĆE, OTPREMNINI I NAKNADI ZA NEISKORIŠTENI GODIŠNJI ODMOR	32
OSTALI PRIMICI RADNIKA.....	32
PRESTANAK UGOVORA O RADU	38
NAČINI PRESTANKA UGOVORA O RADU	38
SPORAZUM O PRESTANKU UGOVORA O RADU.....	39
OTKAZ UGOVORA O RADU	40

IZDAVANJE POTVRDE O ZAPOSLENJU I VRAĆANJE ISPRAVA.....	46
ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA	46
ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA	46
ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA.....	46
ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD	47
ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA	47
ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA	48
OSTVARIVANJE PRAVA I UTVRĐIVANJE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA	52
POSLOVNA TAJNA	53
ZAKONSKA ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM	54
NAKNADA ŠTETE	55
ZAVRŠNE ODREDBE	56

Na temelju članka 26. stavka 1. Zakona o radu („Narodne novine“ br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23) i članka 14. stavka 1. podstavka 5. Statuta Javne ustanove Lokalne razvojne agencije Matica (KLASA: 012-03/21-01/01, URBROJ: 01-21-01 i KLASA: 007-02/23-01/02, URBROJ: 01-23-01) te uz prethodnu suglasnost gradonačelnika Grada Knina (Zaključak o davanju prethodne suglasnosti na Pravilnik o radu Javne ustanove Lokalna razvojna agencija Matica, KLASA: 011-02/24-01/01, URBROJ: 2182-10-02-24-2 od 6. prosinca 2024. godine), Upravno vijeće Javne ustanove Lokalne razvojne agencije Matica na svojoj 27. sjednici održanoj dana 13. prosinca 2024. godine donosi

PRAVILNIK O RADU

DIO PRVI UVODNE ODREDBE

Predmet i primjena Pravilnika

Članak 1.

(1) Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuju se međusobna prava i obveze Poslodavca i Radnika u Javnoj ustanovi Lokalnoj razvojnoj agenciji Matica.

(2) Odredbe ovog Pravilnika neposredno se primjenjuju na sve radnike zaposlene kod Poslodavca, pripravnike koji se kod Poslodavca osposobljavaju za samostalan rad u zanimanju za koje su se školovali te na osobe koje su kod Poslodavca primljene na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće te prestanku ugovora o radu).

Ravnopravnost spolova

Članak 2.

(1) Izrazi koji se koriste u ovom Pravilniku, a imaju rodno značenje, koriste se neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod.

(2) Poslodavac štiti i promiče ravnopravnost spolova osiguravanjem jednakih mogućnosti za ostvarivanje prava iz radnog odnosa za radnice i radnike koji su u radnom odnosu kod Poslodavca.

Pojam Poslodavca i Radnika

Članak 3.

(1) Poslodavcem se, u smislu ovog Pravilnika, smatra Javna ustanova Lokalna razvojna agencija Matica koja zapošljava Radnika i za koju Radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove (u daljnjem tekstu: Poslodavac).

(2) Radnikom se, u smislu ovog Pravilnika, smatra fizička osoba koja u radnom odnosu s Poslodavcem obavlja za njega određene poslove, neovisno o tome je li radni odnos zasnovan na određeno ili neodređeno vrijeme te neovisno o činjenici radi li Radnik u punom ili nepunom radnom vremenu, ili kao pripravnik.

(3) Osoba koja za Poslodavca obavlja određeni posao temeljem ugovora o djelu, autorskog ugovora i slično, ili je kod Poslodavca na stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa, ne smatra se Radnikom u smislu ovog Pravilnika, a prava i obveze Poslodavca i takve osobe uređuju se njihovim međusobnim ugovorom i posebnim propisima.

Dužnost poštivanja propisa u vezi s radnim odnosom

Članak 4.

(1) U radnom odnosu Poslodavac i Radnik su dužni pridržavati se odredbi Zakona o radu i drugih zakona, međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom Republike Hrvatske i objavljeni, a koji su na snazi, drugih propisa i ovog Pravilnika.

(2) Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, zakonom ili drugim propisom koji obvezuje Poslodavca, primjenjuje se za Radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, dok će Pravilnik ostati na snazi i biti primjenjiv u preostalom dijelu.

(3) Ako odredbe ugovora o radu Radnika upućuju na primjenu pojedinih odredbi ovog Pravilnika, odgovarajućeg zakona ili drugog propisa, te odredbe postaju sastavni dio ugovora o radu.

(4) Na sklapanje, valjanost, prestanak ili drugo pitanje u vezi s ugovorom o radu, a koje nije uređeno Zakonom o radu ili drugim zakonom, primjenjuju se, u skladu s naravi tog ugovora, opći propisi obveznog prava.

Upoznavanje Radnika sa Pravilnikom o radu i drugim propisima

Članak 5.

(1) Prilikom stupanja Radnika na rad, Poslodavac je dužan upoznati Radnika s odredbama ovog Pravilnika i drugim propisima u vezi s radnim odnosima, te ga je dužan upoznati s poslovima njegovog radnog mjesta, uvjetima rada, pravima i obvezama iz radnog odnosa, organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

(2) Pravilnik o radu objavit će se na oglasnoj ploči i mrežnoj stranici Poslodavca te će biti izložen na vidljivom mjestu u prostorijama u kojima radnici redovito borave tijekom radnog vremena.

(3) Ukoliko radnici to zahtijevaju, Pravilnik o radu dostaviti će im se elektroničkom poštom.

Obavještanje Radnika

Članak 6.

(1) Obavještanje Radnika obavlja se putem oglasne ploče Poslodavca.

(2) Radnik se ne može pozivati na to da obavijest ili odluku istaknutu na način iz stavka 1. ovog članka nije vidio.

DIO DRUGI TEMELJNE OBVEZE IZ RADNOG ODNOSA

POGLAVLJE I. OBVEZE POSLODAVCA

Članak 7.

(1) Poslodavac je dužan u radnom odnosu Radniku za obavljeni rad isplatiti plaću i omogućiti mu ostvarivanje drugih prava utvrđenih Zakonom o radu, ovim Pravilnikom te ostalim važećim propisima koji reguliraju prava i obveze iz radnog odnosa.

(2) Poslodavac je dužan Radniku osigurati uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje Radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

(3) Poslodavac je dužan zaštititi Radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno Zakonu o radu i posebnim zakonima.

(4) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo Radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima Radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti sa Zakonom o radu i posebnim zakonima.

POGLAVLJE II. OBVEZE RADNIKA

Članak 8.

(1) Radnik je dužan pri obavljanju poslova utvrđenih ugovorom o radu pridržavati se sljedećih obveza:

- dolaziti na vrijeme na posao
- biti nazočan na radu tijekom radnog vremena
- u slučaju spriječenosti dolaska na rad dužan je odmah, a najkasnije u roku od 24 sata od nastanka razloga za spriječenost, obavijestiti Poslodavca o razlogu za spriječenosti za rad
- u slučaju nastupa privremene nesposobnosti za rad dužan je, što je moguće prije, obavijestiti Poslodavca o istoj, a najkasnije u roku od tri dana od njezinog nastupa dužan je Poslodavcu dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju
- radno vrijeme koristiti za obavljanje poslova radnog mjesta na kojem je zaposlen
- osobno, savjesno, kvalitetno i pravodobno obavljati poslove svog radnog mjesta, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca, danim u skladu s naravi i vrstom rada
- ne ometati druge radnike u obavljanju poslova njihovog radnog mjesta
- osim poslova koji su navedeni u opisu poslova njegovog radnog mjesta dužan je, po nalogu Poslodavca, obaviti i svaki drugi posao koji odgovara stupnju njegove stručnosti i koji je u neposrednoj vezi s ugovorenim poslovima, bez obzira spada li taj posao u opis poslova njegovog radnog mjesta
- dolaziti na rad bez utjecaja alkohola i/ili drugih opojnih sredstava
- prostorije Poslodavca koristiti isključivo za obavljanje poslova svog radnog mjesta i isključivo za vrijeme radnog vremena
- sredstva za rad, opremu i ostalu imovinu Poslodavca racionalno koristiti i upotrebljavati isključivo za potrebe obavljanja poslova svog radnog mjesta, na način koji odgovara namjeni stvari, čuvati ih od oštećenja ili gubitka te pravovremeno obavijestiti Poslodavca u slučaju oštećenja ili gubitka
- poštivati propise o zaštiti života i zdravlja radnika, odnosno propise o zaštiti na radu
- prema Poslodavcu, svim radnicima, strankama i trećim osobama odnositi se s poštovanjem i bez diskriminacije 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 nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije
- prilikom objavljivanja na svim ili bilo kojim društvenim mrežama (Facebook, Instagram, Twitter i slično) i/ili na različitim mrežnim stranicama, prilikom možebitnog komentiranja objavljenih članaka i/ili rasprava, svakodobno voditi računa o načinu i stilu svog izražavanja, pri čemu svakako mora svakodobno izbjegavati bilo kakve diskriminatorne

izjave na osnovi rase, etničke pripadnosti, 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 nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, te izjave bilo kakvog uvredljivog i/ili neprimjerenog sadržaja, te je nadalje obvezan, kod svake objave koja se odnosi na neko aktualno društveno i/ili politički osjetljivo pitanje, svakodobno navesti kako su stavovi izneseni u navedenoj objavi isključivo stavovi tog Radnika, te da isti ne odražavaju stavove Poslodavca

- izbjegavati sve što bi moglo ometati normalan proces rada
- sudjelovati u radu povjerenstava i radnih skupina u koje ga imenuje Poslodavac
- surađivati s drugim radnicima u obavljanju poslova i izvršavanju radnih zadataka
- pri obavljanju poslova svog radnog mjesta pridržavati se u potpunosti odredbi zakona, drugih propisa, ovog Pravilnika, ugovora o radu i ostalih internih akata Poslodavca
- čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke do kojih dođe u obavljanju poslova svog radnog mjesta kod Poslodavca i postupati tako da ne omogući trećim osobama da ih saznaju
- štiti ugled Poslodavca te se suzdržavati od bilo kakvih aktivnosti, prigodom obavljanja poslova svog radnog mjesta, koje bi mogle dovesti do narušavanja ugleda Poslodavca prema poslovnim suradnicima i drugim pravnim ili fizičkim osobama i
- u svim oblicima javnih nastupa i djelovanja u kojima predstavlja Poslodavca i kada je ovlašten na javno istupanje, iznositi stavove Poslodavca u skladu s dobivenim ovlastima, propisima i svojim stručnim znanjem.

(2) Nepridržavanje bilo koje od obveza navedenih u stavku 1. ovog članka predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa, koja može biti lakša, teška ili osobito teška.

(3) Povrede obveza iz radnog odnosa propisane su člankom 103., člankom 104. stavkom 1. i člankom 105. stavkom 3. ovog Pravilnika.

Dužnost prijavljivanja mogućeg sukoba interesa

Članak 9.

(1) Radnik je dužan pisanim putem obavijestiti Poslodavca o financijskom ili drugom interesu koji on ili član njegove uže obitelji može imati vezano za poslove koje obavlja u sklopu svog radnog mjesta.

(2) Članom uže obitelji u smislu ovog Pravilnika smatraju se: bračni drug, srodnici po krvi u pravoj liniji i njihovi bračni drugovi, braća i sestre, pastorčad i posvojenici, djeca povjerena na čuvanje i odgoj ili djeca na skrbi izvan vlastite obitelji, očuh i maćeha, posvojitelj i osoba koju je Radnik dužan po zakonu uzdržavati te osoba koja s Radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, u životnom partnerstvu ili neformalnom životnom partnerstvu.

(3) Poslodavac će ispitati okolnosti navedene u pisanoj obavijesti iz stavka 1. ovog članka, pa ako te okolnosti dovode ili mogu dovesti do sukoba interesa, donijeti će Odluku o izuzimanju Radnika od rada na određenim poslovima.

Obvezni stil odijevanja na radnom mjestu

Članak 10.

(1) Na radnom mjestu Radnik je obvezan primjenjivati poslovni stil odijevanja, koji mora biti higijenski zadovoljavajući.

(2) Poslovni stil odijevanja za žene podrazumijeva:

- gornje odjevne predmete (košulje, bluze, majice, džempere i slično) dugih ili kratkih rukava, primjerenog dekoltea i dužine, od neprozirnih materijala

- donje odjevne predmete (hlače, traperice ili suknje) dužine do ili ispod koljena, primjerene dužine šlica (proreza) do razine koljena ako se radi o suknji, od neprozirnih materijala
 - haljine dužine do ili ispod koljena, primjerene dužine šlica (proreza) do razine koljena i primjerenog dekoltea, od neprozirnih materijala i
 - cipele prikladne za posao (zatvorene, poluzatvorene, visine potpetice ne više od 8 cm).
- (3) Higijenski zadovoljavajući stil odijevanja za žene podrazumijeva:
- čistu i urednu odjeću i cipele
 - diskretan nakit, parfem i šminku i
 - čiste, uredne i ne preduge nokte te čistu i urednu kosu.
- (4) Poslovni stil odijevanja za muškarce podrazumijeva:
- gornje odjevne predmete (košulje, majice, džempere i slično) dugih ili kratkih rukava, primjerene dužine i primjerenom zakopčane (ukoliko je primjenjivo)
 - donje odjevne predmete (hlače ili traperice) dužine ispod koljena i
 - cipele prikladne za posao (zatvorene, poluzatvorene, visine potpetice ne više od 6 cm).
- (5) Higijenski zadovoljavajući stil odijevanja za muškarce podrazumijeva:
- čistu i urednu odjeću i cipele
 - diskretan parfem, kolonjsku vodu i nakit i
 - čiste, uredne i ne preduge nokte te čistu i urednu kosu, brkove i bradu.
- (6) U skladu sa stilom odijevanja opisanim u stavcima 2. i 4. ovog članka, Radnik na radnom mjestu nikako ne bi trebao odjenuti:
- odjeću s porukama u riječima ili slici koje imaju namjeru na bilo koji način uvrijediti ili uznemiriti druge Radnike ili Poslodavca
 - rasparanu odjeću
 - pokrivala za glavu (šešire, kape ili kapuljače)
 - sportsku odjeću (dresove, tajice ili sportske topove ili bilo kakvu drugu odjeću namijenjenu sportskim aktivnostima) ili
 - papuče, obuću za plažu ili sportske natikače.
- (7) U slučaju nepridržavanja osnovnih pravila o odijevanju iz stavaka 2., 3., 4., 5. i 6. ovog članka, Poslodavac ima pravo i obvezu naložiti Radniku da napusti radno mjesto i da se u najkraćem mogućem roku toga dana prikladno odjene i vrati na posao.
- (8) Nepridržavanje osnovnih pravila o odijevanju iz stavaka 2., 3., 4., 5. i 6. ovog članka predstavlja lakšu povredu obveze iz radnog odnosa.
- (9) Ukoliko Radnik ne postupi po nalogu Poslodavca iz stavka 7. ovog članka, to predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa i razlog za redoviti otkaz ugovora o radu.

Čistoća i urednost poslovnih prostorija

Članak 11.

- (1) Radnik je dužan svoje radno mjesto i njegovo neposredno okruženje održavati čistim i urednim, pa je s tim u vezi obavezan po završetku radnog vremena svoje radno mjesto počistiti i skloniti za sobom predmete koje ne koristi izravno za obavljanje poslova svog radnog mjesta.
- (2) Ne održavanje radnog mjesta i njegovog neposrednog okruženja čistim i urednim predstavlja lakšu povredu obveze iz radnog odnosa.

DIO TREĆI ORGANIZACIJA RADA KOD POSLODAVCA

Članak 12.

- (1) Radom i poslovanjem Poslodavca rukovodi ravnatelj koji je nadređen svim radnicima zaposlenim kod Poslodavca.
- (2) Sva bitna pitanja vezana za rad Poslodavca raspravljaju se na kolegiju kojeg čine ravnatelj i svi radnici zaposleni kod Poslodavca, a kojeg saziva i vodi ravnatelj, ovisno o potrebi.
- (3) Organizacija rada, unutarnji ustroj, sistematizacija radnih mjesta sa opisom poslova i potrebnim uvjetima za zapošljavanje na određeno radno mjesto, brojem izvršitelja i koeficijentima složenosti poslova radnih mjesta, te postupak, način raspisivanja i provedbe javnog natječaja za zasnivanje radnog odnosa kod Poslodavca uređeni su Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta i provedbi natječaja za zapošljavanje Javne ustanove Lokalne razvojne agencije Matica.
- (4) Poslodavac može po potrebi ustrojivati odjele, organizacijske jedinice, imenovati voditelje, davati zaduženja, mijenjati organizaciju rada ovisno o potrebama procesa rada, odnosno radi poboljšanja organizacije rada, i slično.
- (5) Odredbe ovog Pravilnika i pravilnika iz stavka 3. ovog članka osnova su za utvrđivanje odredbi ugovora o radu za pojedinog Radnika.

DIO ČETVRTI SKLAPANJE UGOVORA O RADU

POGLAVLJE I. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Donošenje odluke o potrebi zapošljavanja i zasnivanje radnog odnosa

Članak 13.

- (1) Odluku o potrebi zapošljavanja Radnika na određenom radnom mjestu donosi ravnatelj u ime Poslodavca.
- (2) Svatko može slobodno, ravnopravno i uz jednake uvjete, na način propisan Zakonom o radu i ovim Pravilnikom, zasnovati radni odnos kod Poslodavca ako ispunjava opće uvjete za zasnivanje radnog odnosa utvrđene Zakonom o radu i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa na određenim radnim mjestima propisane Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta i provedbi natječaja za zapošljavanje Javne ustanove Lokalne razvojne agencije Matica.
- (3) Osoba mlađa od 15 godina ili osoba s 15 i starija od 15, a mlađa od 18 godina, koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.

Utvrđivanje zdravstvene sposobnosti Radnika i obavještanje Poslodavca o bolesti

Članak 14.

- (1) Poslodavac će prije sklapanja ugovora o radu uputiti Radnika na zdravstveni pregled radi utvrđivanja, odnosno provjere zdravstvene sposobnosti za obavljanje poslova radnog mjesta za koje bi trebao sklopiti ugovor o radu, te će ga za vrijeme trajanja radnog odnosa upućivati na periodičke zdravstvene preglede u cilju redovitog praćenja zdravstvene sposobnosti.

- (2) Troškove pregleda iz stavka 1. ovog članka snosi Poslodavac.
- (3) S Radnikom kod kojeg nije utvrđena zdravstvena sposobnost za obavljanje poslova radnog mjesta za koje je trebao sklopiti ugovor o radu ne može se zasnovati radni odnos.
- (4) Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga posredno ili neposredno onemogućuje ili bitno ometa ili bi ga mogla onemogućiti ili bitno ometati u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava ili bi mogla ugroziti život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu Radnik dolazi u dodir.

Sklapanje ugovora o radu i obvezni sadržaj ugovora o radu

Članak 15.

- (1) Radni odnos kod Poslodavca zasniva se ugovorom o radu koji se sklapa u pisanom obliku, a na temelju prethodno provedenog javnog natječaja za zapošljavanje kojeg raspisuje Upravno vijeće Poslodavca na prijedlog ravnatelja, temeljem Odluke Upravnog vijeća o raspisivanju javnog natječaja za zapošljavanje.
- (2) Ugovor o radu s Radnikom u ime Poslodavca sklapa ravnatelj.
- (3) Ugovor o radu s ravnateljem u ime Poslodavca sklapa Upravno vijeće, a imenovanje i razrješenje ravnatelja obavlja se na način i po postupku utvrđenom Zakonom o ustanovama i Statutom Javne ustanove Lokalne razvojne agencije Matica.
- (4) Ugovor o radu smatra se sklopljenim kada ga Radnik i Poslodavac, odnosno ravnatelj i predsjednik Upravnog vijeća, potpišu.
- (5) Ugovor o radu mora sadržavati podatke o:
1. strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu
 2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
 3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
 4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
 5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
 6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, 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, o načinu određivanja otkaznih rokova
 8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljani 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 školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz članka 35. ovog Pravilnika
 12. trajanju i uvjetima probnog rada i
 13. načinu rješavanja sporova nastalih u vezi primjene ugovora.

Početak rada, dostava ugovora i prijava na obvezna osiguranja

Članak 16.

- (1) Radnik je dužan stupiti na rad na dan utvrđen ugovorom o radu.
- (2) Ako Radnik bez opravdanog razloga ne stupi na rad na dan utvrđen ugovorom o radu to predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa i razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.
- (3) Poslodavac je dužan Radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu te primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu.

POGLAVLJE II.

UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

Sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme

Članak 17.

- (1) Ugovor o radu kod Poslodavca sklapa se u pravilu na neodređeno vrijeme.
- (2) Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje Poslodavca i Radnika dok ga jedan od njih ne otkáže ili dok ne prestane na neki od drugih načina propisanih člankom 97. stavkom 1. ovog Pravilnika.

Pravo na mirovanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme

Članak 18.

- (1) Ravnatelj koji je, prije nego što je imenovan, bio zaposlen kod Poslodavca ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, ima pravo Poslodavcu podnijeti zahtjev za mirovanje tog ugovora o radu i Poslodavac mu isto mora omogućiti.
- (2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovog članka može mirovati do prestanka ravnateljskog mandata, odnosno najduže za vrijeme trajanja dvaju uzastopnih ravnateljskih mandata.
- (3) Mogućnost mirovanja ugovora o radu nema osoba koja nije bila zaposlena kod Poslodavca Ugovorom o radu na neodređeno vrijeme neposredno prije nego što je postala Ravnatelj ustanove.
- (4) Vršitelju dužnosti ravnatelja, koji je prije imenovanja za vršitelja dužnosti bio zaposlen kod Poslodavca Ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, mirovati će ugovor o radu za razdoblje u kojem obavlja poslove vršitelja dužnosti ravnatelja.

Povratak na poslove radnog mjesta za koje je mirovao ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Članak 19.

- (1) Ravnatelj kojem miruje ugovor o radu na neodređeno vrijeme mora se, u roku od 30 dana od dana prestanka obavljanja poslova radnog mjesta ravnatelja, odnosno prestanka mandata, vratiti na obavljanje poslova radnog mjesta za koje mu je mirovao ugovor o radu, u protivnom mu prestaje radni odnos.
- (2) Ako je za stjecanje određenih prava važno prethodno trajanje radnog odnosa s istim Poslodavcem, ravnatelju iz stavka 1. ovog članka se razdoblje mirovanja ugovora o radu ubraja u neprekinuto trajanje radnog odnosa.

(3) Ravnatelja iz stavka 1. ovog članka, do njegovog povratka na poslove za koje mu miruje ugovor o radu, zamjenjuje Radnik sa kojim se zasniva ugovor o radu na određeno vrijeme.

(4) Ukoliko Radnik koji je bio imenovan za ravnatelja u jednom mandatu, a koji je nakon isteka ravnateljskog mandata obavljao poslove vršitelja dužnosti ravnatelja, bude ponovno imenovan za ravnatelja nakon prestanka obavljanja poslova vršitelja dužnosti ravnatelja, to imenovanje smatrati će se drugim uzastopnim ravnateljskim mandatom, budući da se nakon isteka prvog mandata nije vratio na obavljanje poslova radnog mjesta za koje mu je mirovao ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Ponuda za sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme

Članak 20.

(1) Ravnatelju koji, prije nego što je imenovan za ravnatelja, nije bio zaposlen kod Poslodavca ugovorom o radu na neodređeno vrijeme, može se, nakon isteka mandata, ponuditi sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova radnog mjesta za koje ispunjava uvjete propisane Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta i provedbi natječaja za zapošljavanje Javne ustanove Lokalne razvojne agencije Matica, ukoliko je to radno mjesto upražnjeno.

(2) Ukoliko je ravnatelj, koji je odlukom Upravnog vijeća razriješen dužnosti, tužbom pred nadležnim sudom pobijao odluku o razrješenju jer je smatrao da nisu postojali razlozi za razrješenje koji su propisani Zakonom o ustanovama i Statutom Javne ustanove Lokalne razvojne agencije Matica, ili da je u postupku donošenja odluke o razrješenju došlo do povrede koja je značajno utjecala na ishod postupka, te ako ravnatelj istu uspješno pobije, Poslodavac je dužan ravnatelju ponuditi sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme za obavljanje poslova radnog mjesta za koje ispunjava uvjete propisane Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta i provedbi natječaja za zapošljavanje Javne ustanove Lokalne razvojne agencije Matica, ukoliko je to radno mjesto upražnjeno.

POGLAVLJE III.

UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

Sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme

Članak 21.

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

(2) Ugovor o radu iz stavka 1. ovog članka Poslodavac može sklopiti s Radnikom u najdužem trajanju od tri godine.

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

Uzastopno sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme i njegov prestanak

Članak 22.

- (1) S istim Radnikom smije se sklopiti najviše tri uzastopna ugovora o radu na određeno vrijeme čije ukupno trajanje, uključujući i prvi ugovor, nije duže od tri godine.
- (2) Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 1 ovog članka smatraju se ugovori o radu na određeno vrijeme koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.
- (3) Iznimno od članka 21. stavka 2. ovog Pravilnika i stavka 1. ovog članka, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti neprekinuto duže od tri godine:
 1. ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog Radnika
 2. ako je to potrebno zbog dovršenja rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili
 3. ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom.
- (4) Svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme, koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.
- (5) Istekom roka od tri godine iz članka 21. stavka 2. ovog Pravilnika i stavka 1. ovog članka, odnosno prestankom posljednjeg uzastopno sklopljenog ugovora o radu na određeno vrijeme, 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 Radnika kod Poslodavca do sklapanja novog ugovora o radu na određeno vrijeme između Radnika i Poslodavca, proteklo najmanje šest mjeseci.
- (6) Ako Radnik nastavi raditi kod Poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen, smatra se da je ugovor o radu sklopljen na neodređeno vrijeme.
- (7) Na uvjete rada Radnika koji radi na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

POGLAVLJE IV.

RAD NA IZDVOJENOM MJESTU RADA I RAD NA DALJINU

Članak 23.

- (1) Poslodavac i Radnik mogu ugovoriti da Radnik poslove svog radnog mjesta obavlja na izdvojenom mjestu rada ili da ih obavlja na daljinu.
- (2) 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.
- (3) 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 izdvojenom mjestu rada u smislu propisa o zaštiti na radu.

(4) Radnici koji zbog prirode posla nisu u mogućnosti obavljati rad od kuće ili iz drugog prostora slične namjene, odnosno nisu u mogućnosti obavljati rad putem informacijsko-komunikacijske tehnologije (poslovi gdje je fizička prisutnost na radnom mjestu nužna za obavljanje ugovorenih poslova) ne mogu obavljati rad na izdvojenom mjestu rada ni rad na daljinu.

(5) 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.

(6) 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.

(7) Za rad iz stavka 6. ovog članka 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.

(8) Na obveze i prava Poslodavca prema Radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada ili radi na daljinu primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

(9) Na obveze i prava Radnika koji radi na izdvojenom mjestu rada primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Obvezni sadržaj ugovora o radu na izdvojenom mjestu rada i ugovora o radu na daljinu

Članak 24.

(1) Ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada mora biti sklopljen u pisanom obliku i, osim podataka iz članka 15. stavka 5. ovog Pravilnika koje ugovor o radu mora sadržavati, također mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. organizaciji rada koja omogućava dostupnost Radnika i njegov neometani pristup poslovnom prostoru te informacijama i profesionalnoj komunikaciji s ostalim radnicima i Poslodavcem, kao i trećima u poslovnom procesu
2. načinu evidentiranja radnog vremena
3. sredstvima rada za obavljanje poslova koje je Poslodavac dužan nabaviti, instalirati i održavati, odnosno uporabi vlastitih sredstava rada Radnika, ako ih koristi, te naknadi troškova u vezi s tim.
4. naknadi troškova nastalih zbog obavljanja posla koje je Poslodavac dužan nadoknaditi Radniku ako je rad ugovoren kao stalan ili kada razdoblje rada tijekom jednog kalendarskog mjeseca traje duže od sedam radnih dana, osim ako ugovorom o radu nije ugovoreno povoljnije
5. načinu ostvarivanja prava na sudjelovanje Radnika u odlučivanju, jednako kao i za ostale zaposlene kod Poslodavca i
6. trajanju rada, odnosno načinu utvrđivanja trajanja takvog rada.

(2) Ugovor o radu na daljinu mora biti sklopljen u pisanom obliku i, osim podataka iz članka 15. stavka 5. ovog Pravilnika koje ugovor o radu mora sadržavati, također mora sadržavati i dodatne podatke o:

1. o pravu Radnika da slobodno određuje gdje će obavljati rad i
2. podatke iz stavka 1. ovog članka, osim točaka 3. i 4. čiju primjenu Radnik i Poslodavac mogu ugovoriti.

(3) Odredbe ovog Pravilnika o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena i stanci primjenjuju se na ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada i na ugovor o radu na daljinu, ako to nije drukčije određeno Zakonom o radu, posebnim propisom ili ugovorom o radu.

Sigurno obavljanje poslova na izdvojenom mjestu rada

Članak 25.

(1) Poslodavac može tražiti da Radnik priloži izjavu kojom potvrđuje da izdvojeno mjesto rada, gdje on obavlja ugovoreni rad, ispunjava uvjete radnog mjesta, odnosno mjesta rada za sigurno obavljanje rada.

(2) Poslodavac je Radniku koji radi na izdvojenom mjestu rada dužan osigurati pisane upute u vezi sa zaštitom života i zdravlja, odnosno zaštitom na radu.

(3) Radnik je dužan, za vrijeme obavljanja rada na izdvojenom mjestu rada, voditi evidenciju rada.

POGLAVLJE V. DODATAN RAD RADNIKA

Sklapanje ugovora o dodatnom radu

Članak 26.

(1) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod Poslodavca, ili radi u nepunom radnom vremenu kod Poslodavca i drugog poslodavca, odnosno poslodavaca, tako da je njegovo ukupno radno vrijeme 40 sati tjedno, može dodatno raditi na temelju ugovora o dodatnom radu za drugog poslodavca.

(2) Radnik koji je zaposlen i radi u punom radnom vremenu kod Poslodavca dužan je, prije početka rada kod drugog poslodavca, pisanim putem obavijestiti Poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(3) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu kod Poslodavca i drugog poslodavca, odnosno poslodavaca, dužan je, prije početka rada kod drugog poslodavca, pisanim putem obavijestiti svakog matičnog poslodavca o sklopljenom ugovoru o dodatnom radu s drugim poslodavcem.

(4) Na uvjete rada Radnika koji radi u dodatnom radu primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

Zahtjev za prestankom obavljanja dodatnog rada

Članak 27.

(1) Poslodavac može pisanim putem zatražiti od Radnika da prestane obavljati dodatni rad kod drugog poslodavca, ako za to postoje objektivni razlozi, osobito ako je to protivno zakonskoj zabrani natjecanja ili ako se obavlja unutar rasporeda radnog vremena Radnika kod Poslodavca.

(2) Ako je zahtjev Poslodavca postavljen zbog postupanja protivnog zakonskoj zabrani natjecanja Radnika s Poslodavcem, na prava i obveze Radnika i Poslodavca na odgovarajući će se način primijeniti odredbe ovog Pravilnika kojima se uređuje zakonska zabrana natjecanja.

(3) Ako je zahtjev Poslodavca postavljen zbog obavljanja dodatnog rada unutar rasporeda radnog vremena Radnika kod Poslodavca, Radnik je dužan najkasnije u roku od tri dana od dana zaprimanja zahtjeva prilagoditi radno vrijeme kod drugog poslodavca na način da dodatan rad kod drugog poslodavca ne obavlja unutar rasporeda njegovog radnog vremena kod Poslodavca.

(4) Ukoliko Radnik u roku iz stavka 3. ovog članka ne prilagodi radno vrijeme kod drugog poslodavca, to predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa i razlog za redoviti otkaz ugovora o radu.

DIO PETI PROBNI RAD, PRIPRAVNIŠTVO, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD

POGLAVLJE I. PROBNI RAD

Ugovaranje i trajanje probnog rada

Članak 28.

(1) Prilikom sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme Poslodavac i Radnik ugovaraju probni rad koji traje tri mjeseca.

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, probni rad se ne može ugovoriti u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz članka 112. stavka 1. ovog Pravilnika.

(3) Iznimno od stavka 1. ovog članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže od tri mjeseca ako je tijekom njegovog trajanja Radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad i korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu, u kojem će se slučaju trajanje probnog rada produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti Radnika na probnom radu, tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci.

(4) Iznimno od stavka 3. ovog članka, probni rad se neće produžiti ukoliko je Radnik bio privremeno odsutan sa probnog rada do sedam dana.

(5) Kod ugovora o radu na određeno vrijeme ugovara se probni rad čije trajanje ovisi o trajanju ugovora, tako da probni rad kod ugovora o radu na određeno vrijeme može trajati:

- dva tjedna - kod ugovora o radu koji je sklopljen u trajanju do tri mjeseca
- mjesec dana - kod ugovora o radu koji je sklopljen u trajanju od tri mjeseca do jedne godine ili
- tri mjeseca - kod ugovora o radu koji je sklopljen u trajanju od jedne godine i više.

(6) Iznimno od stavka 5. ovog članka, razdoblje u kojem je određen probni rad kod ugovora o radu na određeno vrijeme produžiti će se ako je tijekom njegovog trajanja Radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih i roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust iz članka 66. ovog Pravilnika, u kojem će se slučaju trajanje probnog rada produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti Radnika na probnom radu, tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od četiri mjeseca.

(7) Nakon prestanka ugovora o radu u kojem je bio ugovoren probni rad, Radnik i Poslodavac pri sklapanju novog ugovora za obavljanje istih poslova ne mogu ponovno ugovoriti probni rad.

Otkaz ugovora o radu za vrijeme probnog rada i zbog nezadovoljavanja na probnom radu

Članak 29.

- (1) I Poslodavac i Radnik mogu za vrijeme probnog rada otkazati ugovor o radu, poštujući pri tome otkazni rok od osam dana.
- (2) Nezadovoljavanje Radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za redoviti otkaz ugovora o radu koji se Radniku može otkazati tijekom njegova trajanja, a najkasnije zadnjeg dana probnog rada.
- (3) Na otkaz iz stavka 2. ovog članka primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na obvezan oblik otkaza, njegovo obrazloženje i dostavu (članak 108.), početak tijeka otkaznog roka od dana dostave otkaza ugovora o radu (članak 109. stavak 1.) i odredbe Zakona o radu koje se odnose na mogućnost sudskog raskida ugovora o radu (članak 125.), dok se ostale odredbe ovog Pravilnika i Zakona o radu o otkazu ugovora o radu na otkaz iz stavka 2. ovog članka ne primjenjuju.
- (4) 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 tog ugovora zbog nezadovoljavanja na probnom radu Radnik ostvaruje pravo na otpremninu u skladu sa člankom 94. ovog Pravilnika te pravo na otkazni rok u skladu sa člankom 109. ovog Pravilnika.
- (5) Ako Poslodavac najkasnije zadnjeg dana probnog rada ne otkáže ugovor o radu Radniku zbog nezadovoljavanja na probnom radu, smatrat će se da je Radnik zadovoljio na probnom radu.

POGLAVLJE II. PRIPRAVNIŠTVO

Sklapanje ugovora o radu s pripravnikom

Članak 30.

- (1) Poslodavac može sklopiti ugovor o radu s pripravnikom radi osposobljavanja za samostalan rad.
- (2) Pripravnik je, u smislu ovog Pravilnika, osoba koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala i osoba koja ima pripravnički staž u odgovarajućoj struci kraći od 12 mjeseci.
- (3) Pripravnik ima sva prava i obveze iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom kao i drugi radnici zaposleni kod Poslodavca.
- (4) Za vrijeme trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove radnog mjesta za koje se osposobljava te će praktičnim radom steći radno iskustvo za samostalan rad.
- (5) Pripravnik ne može samostalno obavljati poslove radnog mjesta za koje se osposobljava.

Trajanje pripravničkog staža

Članak 31.

(1) Osposobljavanje za samostalan rad pripravnika, odnosno pripravnički staž, traje jednu godinu, za vrijeme kojeg Poslodavac sa pripravnikom sklapa ugovor o radu na određeno vrijeme.

(2) Pripravniku koji je zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljni, roditeljski ili posvojiteljski dopust, ili dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odsutan sa pripravničkog staža dulje od 30 dana, po povratku na pripravnički staž isti se pripravniku produkuje za onoliko vremena koliko je odsutnost trajala.

Program osposobljavanja pripravnika i određivanje mentora

Članak 32.

(1) Pripravnik se za samostalan rad osposobljava prema Programu osposobljavanja pripravnika kojeg donosi Poslodavac, a koji obuhvaća:

- upoznavanje s djelatnošću Poslodavca
- upoznavanje općih akata Poslodavca
- upoznavanje sa zaštitom života i zdravlja radnika, odnosno zaštitom na radu
- upoznavanje s poslovima radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava i
- polaganje stručnog ispita.

(2) Poslodavac pripravniku određuje mentora koji je dužan osigurati provedbu Programa osposobljavanja iz stavka 1. ovog članka, a koji mora imati najmanje isti stupanj stručne spreme kao i pripravnik i najmanje godinu dana radnog iskustva na poslovima istog ili sličnog radnog mjesta, pri čemu ne treba biti radnik Poslodavca.

(3) Mentor iz stavka 2. ovog članka upoznaje pripravnika s Programom osposobljavanja pripravnika, isti mu uručuje, organizira i provodi Program osposobljavanja pripravnika te provodi stručni ispit.

Osposobljavanje kod drugog Poslodavca

Članak 33.

(1) Pripravnika se može privremeno uputiti na osposobljavanje kod drugog poslodavca ako se time, s obzirom na narav poslova radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava, pripravniku omogućuje stjecanje posebnih znanja i/ili iskustava koja će mu koristiti za kasniji samostalan rad.

(2) Osposobljavanje pripravnika kod drugog poslodavca smije trajati najdulje jednu polovinu njegovog pripravničkog staža, s time da posljednji mjesec pripravničkog staža pripravnik mora provesti kod Poslodavca.

Polaganje stručnog ispita

Članak 34.

(1) Nakon završetka pripravničkog staža pripravnik polaže stručni ispit kod Poslodavca.

(2) Sadržaj i način polaganja stručnog ispita kod Poslodavca regulirani su Programom osposobljavanja pripravnika iz članka 32. stavka 1. ovog Pravilnika.

(3) Pripravnik ispit polaže pred mentorom koji je, najkasnije u roku od tri dana od dana polaganja stručnog ispita, dužan dostaviti Poslodavcu Izvješće o rezultatima stručnog ispita pripravnika.

(4) Pripravniku koji nakon isteka pripravničkog staža u cijelosti zadovolji uvjete za samostalno obavljanje poslova radnog mjesta za koje se osposobljavao za samostalan rad, odnosno koji položi stručni ispit, može se ponuditi sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, bez raspisivanja natječaja, ukoliko je upražnjeno radno mjesto za obavljanje čijih poslova se pripravnik osposobljavao i ukoliko su u Financijskom planu Poslodavca osigurana sredstva za tu namjenu.

(5) Pripravniku koji nakon isteka pripravničkog staža ne položi stručni ispit, istekom ugovora o radu na određeno vrijeme neće se ponuditi sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme.

POGLAVLJE III. OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD

Članak 35.

(1) Poslodavac je dužan omogućiti Radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

(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.

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

(5) Način provedbe osposobljavanja iz stavka 1. ovog članka utvrdit će se posebnim aktom Poslodavca.

POGLAVLJE IV. STRUČNO OSPOSABLJAVANJE ZA RAD BEZ ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA

Članak 36.

(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.

(2) Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad iz stavka 1. ovog članka ubraja se u pripravnički staž i radno iskustvo propisano kao uvjet za rad na poslovima radnog mjesta određenog zanimanja.

(3) Stručno osposobljavanje za rad iz stavka 1. ovog članka traje jednu godinu, a ugovor o stručnom osposobljavanju za rad mora se sklopiti u pisanom obliku.

(4) Osobi koja se stručno osposobljava za rad, a koja je zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski ili posvojiteljski dopust, ili dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odsutna sa stručnog osposobljavanja dulje od 30 dana, po povratku na stručno

osposobljavanje isto se osobi koja se osposobljava produljuje za onoliko vremena koliko je odsutnost trajala.

(5) Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima Zakona o radu i drugih zakona te ovog Pravilnika, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu, plaći i naknadi plaće i prestanku ugovora o radu.

DIO ŠESTI RADNO VRIJEME

POGLAVLJE I. PUNO RADNO VRIJEME

Članak 37.

- (1) Puno radno vrijeme Radnika kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno.
- (2) Tjedno radno vrijeme raspoređeno je na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka, osam sati dnevno.

Raspored radnog vremena

Članak 38.

- (1) Raspored radnog vremena koji se odnosi na tjedno radno vrijeme, dnevno radno vrijeme te početak i završetak dnevnog radnog vremena utvrđuje Poslodavac svojom pisanom Odlukom.
- (2) Poslodavac mora, najmanje tjedan dana unaprijed, obavijestiti Radnika o njegovu rasporedu ili promjeni njegova rasporeda radnog vremena.
- (3) Iznimno od stavka 2. ovog članka, kada je u slučaju nastanka prijeke potrebe za radom Radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, Poslodavac je u razumnom roku, do početka obavljanja posla, dužan obavijestiti Radnika o takvom rasporedu radnog vremena ili njegovoj promjeni.
- (4) Pod prijevom potrebom se, u smislu ovog Pravilnika, podrazumijevaju one okolnosti koje se nisu mogle predvidjeti niti izbjeći.

Evidencija o radnom vremenu Radnika

Članak 39.

Poslodavac je dužan voditi evidenciju o radnom vremenu Radnika koja mora sadržavati podatke koji su propisani Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencija o radnicima zaposlenim kod Poslodavca.

Izmjena ugovora o radu, odnosno promjena ili prilagodba radnog vremena

Članak 40.

(1) Radnik s djetetom do osam godina života te Radnik koji pruža osobnu skrb koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s Radnikom živi u istom kućanstvu, a koji je kod Poslodavca u radnom odnosu proveo šest mjeseci, bez obzira na to je li ugovor o radu sklopljen na određeno ili na neodređeno vrijeme, zbog svojih osobnih potreba može od Poslodavca, za određeno vremensko razdoblje, tražiti

izmjenu ugovora o radu kojim se mijenja ugovoreno puno radno vrijeme Radnika na nepuno radno vrijeme, odnosno zatražiti promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena.

(2) Pod istim kućanstvom u smislu stavka 1. ovog članka, smatra se zajednica osoba koje zajedno žive i podmiruju troškove života.

(3) Radnik je, radi ostvarivanja svojih prava, dužan pisanim putem obavijestiti Poslodavca o postojanju okolnosti iz stavka 1. ovog članka.

(4) Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada, razmotriti mogućnost izmjene ugovora o radu, odnosno promjene ili prilagodbe rasporeda radnog vremena Radnika iz stavka 1. ovog članka te mu u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana zaprimanja zahtjeva, odgovoriti pisanim putem, uz obrazloženje u slučaju odbijanja zahtjeva ili njegova usvajanja s odgovornim početkom primjene.

(5) U slučaju iz stavka 4. ovog članka, Radnik koji je s Poslodavcem privremeno ugovorio izmjenu ugovora o radu ili je dogovorio promjenu ili prilagodbu rasporeda radnog vremena, može Poslodavcu predložiti da i prije isteka vremena na koji je sklopljen izmijenjeni ugovor o radu, ili prije isteka razdoblja u kojem je promijenjen ili prilagođen raspored radnog vremena, poslove ponovno obavlja u ugovorenom radnom vremenu ili prema rasporedu koji je utvrdio Poslodavac.

(6) Poslodavac je, uzimajući u obzir potrebe Radnika i potrebe organizacije rada, dužan pisanim putem odgovoriti Radniku na zahtjev iz stavka 5. ovog članka u razumnom roku, a najkasnije u roku od 15 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

POGLAVLJE II. NEPUNO RADNO VRIJEME

Sklapanje ugovora o radu na nepuno radno vrijeme

Članak 41.

(1) Poslodavac i Radnik mogu sklopiti ugovor o radu na nepuno radno vrijeme kada priroda i opseg poslova, odnosno organizacija rada, ne zahtjeva rad u punom radnom vremenu.

(2) Nepunim radnim vremenom Radnika kod Poslodavca smatra se radno vrijeme kraće od punog radnog vremena, odnosno radno vrijeme kraće od 40 sati tjedno.

(3) Prilikom sklapanja ugovora o radu na nepuno radno vrijeme s Poslodavcem, Radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o sklopljenom ugovorom o radu na nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno sklopljenim ugovorima o radu na nepuno radno vrijeme sa drugim poslodavcima.

(4) Radnik ne može kod Poslodavca i drugog poslodavca ili poslodavaca, raditi s ukupnim vremenom dužim od 40 sati tjedno, osim u slučaju dodatnog rada Radnika iz članka 26. ovog Pravilnika.

Prava Radnika koji radi u nepunom radnom vremenu

Članak 42.

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

(2) Radnik koji radi u nepunom radnom vremenu ostvaruje ista prava kao i radnici koji rade u punom radnom vremenu glede odmora (stanke), dnevnog odmora, tjednog odmora, godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

(3) Iznimno od stavka 2. ovog članka, Radnik koji kod Poslodavca radi na pola radnog vremena, odnosno četiri sata dnevno, ne ostvaruje pravo na stanku iz članka 49. stavka 1. ovog Pravilnika.

(4) Plaća i drugi primici Radnika koji radi u nepunom radnom vremenu (regres, božićnica, jubilara nagrada i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako ugovorom o radu nije drukčije uređeno.

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

(6) Na uvjete rada Radnika koji radi u nepunom radnom vremenu primjenjuju se odredbe Zakona o radu.

POGLAVLJE III. PREKOVREMENI RAD

Obavljanje prekovremenog rada

Članak 43.

(1) Radnik je dužan na temelju pisanog naloga Poslodavca raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena (prekovremeni rad) u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeke potrebe.

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči Radniku pisani nalog, Poslodavac je dužan usmeni nalog pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen te isti uručiti Radniku.

Najduže trajanje prekovremenog rada

Članak 44.

(1) Ako Radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada Radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

(2) Prekovremeni rad pojedinog Radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

Zaštita određenih kategorija radnika

Članak 45.

(1) 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.

(2) Poslodavac može Radniku koji radi u dodatnom radu kod drugog poslodavca naložiti prekovremeni rad samo ako Radnik dostavi Poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

POGLAVLJE IV. PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Preraspodjela radnog vremena i njezino trajanje

Članak 46.

- (1) Ako narav posla to zahtjeva, puno ili nepuno radno vrijeme može se preraspodijeliti tako da tijekom razdoblja, koje ne može biti duže od 12 neprekidnih mjeseci, u jednom razdoblju traje duže, a u drugom razdoblju traje kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodijele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.
- (2) Ako je radno vrijeme preraspodijeljeno, ono tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 sati tjedno.
- (3) Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže četiri mjeseca.
- (4) Ugovor o radu na određeno vrijeme za poslove koji se obavljaju u preraspodijeljenom radnom vremenu, sklapa se u trajanju u kojem Radnikovo prosječno radno vrijeme mora odgovarati ugovorenom punom ili nepunom radnom vremenu.
- (5) Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Plan preraspodijele radnog vremena

Članak 47.

- (1) Odluku o preraspodjeli radnog vremena Poslodavac će donijeti u pisanom obliku.
- (2) Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodjele radnog vremena u pisanom obliku, s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodijele prethodno dostaviti inspektoru rada.
- (3) O preraspodijeli radnog vremena Poslodavac je dužan obavijestiti radnike najmanje tjedan dana prije početka preraspodijeljenog radnog vremena.

Zaštita određenih kategorija radnika

Članak 48.

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

DIO SEDMI ODMORI I DOPUSTI

POGLAVLJE I. ODMOR (STANKA)

Pravo na odmor (stanku)

Članak 49.

- (1) Radnik koji kod Poslodavca radi u punom radnom vremenu ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) od 30 minuta.
- (2) Radnik koji kod Poslodavca radi u nepunom radnom vremenu ima pravo na stanku kod Poslodavca razmjerno ugovorenom nepunom radnom vremenu, ukoliko ukupno dnevno radno vrijeme Radnika kod Poslodavca i drugog poslodavca ili poslodavaca, traje najmanje šest sati.
- (3) Vrijeme odmora iz stavaka 1. i 2. ovog članka ubraja se u radno vrijeme i ne može se odrediti u prva tri sata nakon početka radnog vremena, niti u zadnja dva sata prije završetka radnog vremena.
- (4) Nekorištenje stanke ne utječe na dnevni raspored radnog vremena od 8 sati dnevno.

POGLAVLJE II. DNEVNI ODMOR

Pravo na dnevni odmor

Članak 50.

Između dva uzastopna radna dana Radnik ima pravo na odmor od 16 sati neprekidno.

POGLAVLJE III. TJEDNI ODMOR

Pravo na tjedni odmor

Članak 51.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 48 sati, koji u pravilu koristi subotom i nedjeljom, i kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 50. ovog Pravilnika.

POGLAVLJE IV. GODIŠNJI ODMOR

Pravo na godišnji odmor

Članak 52.

- (1) Radnik za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od četiri tjedna, odnosno 20 radnih dana.
- (2) Radnik koji je osoba s invaliditetom za svaku kalendarsku godinu ima pravo na plaćeni godišnji odmoru trajanju od pet tjedana, odnosno 25 radnih dana.
- (3) Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na godišnji odmor iz stavaka 1. i 2. ovog članka nakon šest mjeseci neprekidnog radnog odnosa kod Poslodavca.

- (4) Za vrijeme trajanja probnog rada Radnik nema pravo koristiti godišnji odmor.

Članak 53.

- (1) Godišnji odmor iz članka 52. stavaka 1. i 2. ovog Pravilnika uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1. s obzirom na složenost poslova i stupanj stručne spreme:

- magistar struke ili stručni specijalist struke.....5 dana
- sveučilišni prvostupnik ili stručni prvostupnik..... 4 dana
- radnik sa srednjom stručnom spremom..... 3 dana
- radnik s nižom stručnom spremom.....2 dana

2. s obzirom na duljinu radnog staža:

- od navršenih 5 do 9 godina radnog staža.....2 dana
- od navršenih 10 do 14 godina radnog staža..... 3 dana
- od navršenih 15 do 19 godina radnog staža..... 4 dana
- od navršenih 20 do 24 godine radnog staža..... 5 dana
- od navršenih 25 do 29 godina radnog staža..... 6 dana
- od navršenih 30 do 34 godine radnog staža..... 7 dana
- od navršenih 35 i više godina radnog staža.....8 dana

3. s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom.....2 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku za svako daljnje maloljetno dijete još po..... 1 dan
- samohranom roditelju, posvojitelju ili skrbniku s jednim maloljetnim djetetom.....3 dana
- roditelju, posvojitelju ili skrbniku djeteta s posebnim potrebama, bez obzira na ostalu djecu još.....3 dana
- osobi s invaliditetom.....3 dana

- (2) Ukupno trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se na način da se 20, odnosno 25 radnih dana uvećava za zbroj svih dodatnih dana utvrđenih stavkom 1. točkama 1. do 3. ovog članka, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može iznositi više od 30 radnih dana u godini.

- (3) Iznimno od stavka 2. ovog članka, ukupno trajanje godišnjeg odmora do 35 radnih dana u godini mogu ostvariti osobe s invaliditetom.

- (4) Pravo na uvećanje dana godišnjeg odmora sa osnove invalidnosti ima Radnik kojem je rješenjem nadležnog tijela medicinskog vještačenja utvrđena invalidnost.

- (5) Radnik iz stavka 1. točke 3. podstavka 3. ovog članka obavezan je dostaviti dokaz da je samohrani roditelj. Samohrani roditelj je roditelj koji živi sam s djetetom, sam skrbi o njemu i sam ga uzdržava. Osoba koja je razvedena i prima alimentaciju od bivšeg bračnog druga ne smatra se samohranim roditeljem.

- (6) Radnik koji odlazi u mirovinu ima pravo na puni godišnji odmor za kalendarsku godinu u kojoj odlazi u mirovinu.

Razmjerni dio godišnjeg odmora

Članak 54.

- (1) Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan člankom 52. stavkom 3. ovog Pravilnika, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine (1/12) godišnjeg odmora iz članka 52. stavaka 1. i 2. i članka 53. stavka 1. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

(2) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

(3) Iznimno od članka 52. stavaka 1., 2. i 3. ovog Pravilnika, Radnik kojem prestaje radni odnos za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

(4) Ako je Radniku iz stavka 3. ovog članka Poslodavac prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onog koji bi mu pripadao, nema pravo od Radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

Utvrđivanje godišnjeg odmora

Članak 55.

(1) Godišnji odmor iz članaka 52., 53. i 54. ovog Pravilnika Radniku se utvrđuje brojem radnih dana.

(2) Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora, u trajanje godišnjeg odmora ne uračunavaju se dani tjednog odmora (subota i nedjelja), blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlaštenu liječnik te dani plaćenog dopusta.

(3) Kada Radniku prestaje radni odnos točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, ima pravo na jednu dvanaestinu (1/12) godišnjeg odmora za taj mjesec.

Ništetnost odricanja od prava na godišnji odmor

Članak 56.

Ništetan je sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor, odnosno o isplati naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora

Članak 57.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Naknada za neiskorišteni godišnji odmor

Članak 58.

(1) U slučaju prestanka ugovora o radu Poslodavac je dužan Radniku, koji nije iskoristio godišnji odmor na koji je stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, bez obzira na način prestanka radnog odnosa.

(2) Naknada iz stavka 1. ovog članka utvrđuje se na način da se osnovica za obračun naknade, a to je prosjek plaće u bruto iznosu isplaćene u tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, podijeli sa prosječnim brojem radnih sati u tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa i zatim pomnoži sa brojem dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

(3) U izračun naknade iz stavka 1. ovog članka ulazi, osim osnovne plaće, i dodatak na osnovnu plaću (prekovremeni rad), a ne ulaze isplate koje ne predstavljaju naknadu za rad (npr. pomoć Radniku u slučaju rođenja, odnosno posvojenja djeteta, pomoć Radniku u slučaju smrti bračnog druga, roditelja ili djeteta, odnosno posvojenika i slično).

(4) Ukoliko Radnik u posljednja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa nije primio plaću već naknadu plaće po posebnom propisu (jer je npr. bio privremeno nesposoban za rad),

naknadu plaće za korištenje godišnjeg odmora treba utvrditi u odnosu na plaću koju bi Radnik ostvario da je radio.

(5) Naknada za neiskorišteni godišnji odmor može se isplatiti prije isplate plaće za posljednji mjesec radnog odnosa, zajedno s posljednjom plaćom ili nakon isplate posljednje plaće.

(6) O iznosu isplate naknade Poslodavac će donijeti posebnu Odluku u kojoj će navesti iznos naknade i broj dana godišnjeg odmora za koji se naknada isplaćuje.

Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima

Članak 59.

(1) Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili dva ili više dijelova, u dogovoru s Poslodavcem.

(2) Ako Radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor iskoristiti najmanje dva tjedna, odnosno deset radnih dana godišnjeg odmora 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, odnosno deset radnih dana.

Prenošenje godišnjeg odmora u sljedeću kalendarsku godinu

Članak 60.

(1) Neiskorišteni dio godišnjeg odmora, kao i neiskorišteni dio razmjernog godišnjeg odmora, Radnik može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(2) Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 59. stavka 2. ovog Pravilnika ako mu je bilo omogućeno korištenje tog odmora.

(3) Godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti te korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, Radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

(4) Iznimno od stavka 3. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji Radnik zbog korištenja prava na rodiljni, roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju nije mogao iskoristiti ili njegovo korištenje Poslodavac nije omogućio do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine, Radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

Odgoda ili prekid korištenja godišnjeg odmora

Članak 61.

(1) Radniku se može odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora, radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova.

(2) Odluku o odgodi, odnosno prekidu korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka, donosi Poslodavac.

(3) Radniku kojem je odgođeno ili prekinuto korištenje godišnjeg odmora mora se omogućiti naknadno korištenje, odnosno nastavljjanje korištenja godišnjeg odmora.

(4) Ako Radnik bez opravdanog razloga odbije postupiti po Odluci Poslodavca iz stavka 2. ovog članka, odnosno ako odbije odgoditi, odnosno prekinuti korištenje godišnjeg odmora, to predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa i razlog za redoviti otkaz ugovora o radu.

(5) U slučaju prekida godišnjeg odmora zbog privremene nesposobnosti za rad, Radnik je dužan vratiti se na rad po prestanku trajanja privremene nesposobnosti za rad, a neiskorišteni dio godišnjeg odmora koristiti će naknadno, u dogovoru s Poslodavcem.

Naknada stvarnih troškova nastalih zbog odgode ili prekida korištenja godišnjeg odmora

Članak 62.

(1) Radnik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzročenih odgodom, odnosno prekidom korištenja godišnjeg odmora.

(2) Troškovima iz stavka 1. ovog članka smatraju se putni i drugi troškovi.

(3) Putnim troškovima iz stavka 2. ovog članka smatraju se stvarni troškovi prijevoza koji je Radnik koristio u polasku i povratku iz mjesta rada do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta rada, u skladu sa člankom 90. ovog Pravilnika.

(4) Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za Radnika zbog odgode odnosno prekida godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Korištenje godišnjeg odmora u slučaju otkaza

Članak 63.

U slučaju korištenja godišnjeg odmora Radnika kojemu je određen otkazni rok, Odluku o utvrđivanju prava na korištenje godišnjeg odmora donosi Poslodavac.

Raspored korištenja godišnjeg odmora

Članak 64.

(1) Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

(2) Pri utvrđivanju Rasporeda korištenja godišnjeg odmora iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac mora uzeti u obzir potrebe organizacije rada te mogućnosti za odmor raspoložive radnicima.

(3) Poslodavac ne mora prihvatiti prijedlog Radnika ako ga ne može uskladiti s potrebama organizacije rada.

(4) Ukoliko tijekom godine dođe do promjena u planiranju godišnjeg odmora od strane radnika ili Poslodavca, utvrđeni Raspored korištenja godišnjeg odmora može se uvijek mijenjati i dopunjavati, a o tim je izmjenama i dopunama Poslodavac dužan upoznati radnike.

(5) Raspored korištenja godišnjeg odmora sadrži:

- ime i prezime Radnika
- naziv radnog mjesta na kojem je Radnik zaposlen
- ukupno trajanje godišnjeg odmora na kojeg Radnik ima pravo i
- vrijeme korištenja godišnjeg odmora.

(6) Od Rasporeda korištenja godišnjeg odmora može se iznimno odstupiti, ako to zahtijeva prijeka potreba neometanog odvijanja rada.

Donošenje Odluke o korištenju godišnjeg odmora

Članak 65.

(1) Na temelju Rasporeda korištenja godišnjeg odmora iz članka 64. stavka 5. ovog Pravilnika, Poslodavac za svakog Radnika donosi Odluku o korištenju godišnjeg odmora kojom utvrđuje ukupno trajanje godišnjeg odmora na kojeg Radnik ima pravo prema članku 52. stavcima 1. i 2. i članku 53. stavku 1. ovog Pravilnika, te razdoblje korištenja godišnjeg odmora.

(2) Odluku iz stavka 1. ovog članka Poslodavac mora donijeti i dostaviti Radniku najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

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

POGLAVLJE V. PLAĆENI DOPUST

Slučajevi u kojima Radnik ima pravo na plaćeni dopust

Članak 66.

(1) Radnik u jednoj kalendarskoj godini ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u ukupnom trajanju do deset radnih dana u sljedećim slučajevima:

- sklapanje braka ili životnog partnerstva.....5 radnih dana
- rođenje ili posvojenje djeteta.....5 radnih dana
- sklapanje braka ili životnog partnerstva djeteta.....3 radna dana
- selidba u istom mjestu stanovanja.....2 radna dana
- selidba u drugo mjesto stanovanja.....4 radna dana
- nastupanje u kulturno-umjetničkim priredbama ili sportskim natjecanjima.....1 radni dan

(2) Neovisno o broju radnih dana koje je tijekom iste kalendarske godine iskoristio po osnovama iz stavka 1. ovog članka, Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki sljedeći pojedinačni slučaj:

- smrt člana uže obitelji.....5 radnih dana
- smrt nećaka, strica, ujaka, tetke i njihove djece te roditelja, brata ili sestre bračnog druga.....3 radna dana
- teža bolest člana uže obitelji.....7 radnih dana
- darivanje krvi.....1 radni dan
- školovanje, obrazovanje, osposobljavanje ili usavršavanje iz članka 35. ovog Pravilnika:
 - za svaki ispit po predmetu (prvi put).....2 radna dana
 - za završni rad.....5 radnih dana
- polaganje stručnog ispita.....5 radnih dana
- polaganje stručnog ispita kod Poslodavca.....2 radna dana
- prenatalni pregled trudnice.....1 radni dan mjesečno
- druga važna osobna potreba prema ocjeni Poslodavca.....1 radni dan

Zahtjev za plaćeni dopust

Članak 67.

(1) Radnik je dužan Poslodavcu podnijeti pisani i obrazloženi zahtjev za plaćeni dopust s dokazom o okolnosti na osnovu koje traži plaćeni dopust (vjenčani list, rodni list i slično) najkasnije tri dana prije korištenja istog.

(2) Iznimno, navedeni rok za podnošenje zahtjeva iz stavka 1. ovog članka može biti kraći u slučaju rođenja djeteta, smrti ili teže bolesti člana uže obitelji.

Vrijeme korištenja i utvrđivanje trajanja plaćenog dopusta

Članak 68.

(1) Radnik koristi plaćeni dopust u vrijeme ili neposredno nakon, odnosno najkasnije u roku od 48 sati od nastupa okolnosti na osnovu kojih ima pravo na plaćeni dopust, u kontinuitetu.

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, plaćeni dopust u slučajevima navedenim u članku 66. stavku 2. podstavcima 3. i 5. ovog Pravilnika Radnik ne mora iskoristiti u kontinuitetu, već po potrebi tijekom tekuće kalendarske godine, u dogovoru s Poslodavcem.

(3) Ako okolnosti na osnovu kojih Radnik ima pravo na plaćeni dopust nastupe u vrijeme korištenja godišnjeg odmora ili u vrijeme odsutnosti s rada zbog privremene nesposobnosti za rad, Radnik ne može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor ili je bio odsutan s rada zbog privremene nesposobnosti za rad.

(4) Iznimno od stavka 3. ovog članka, Radnik može ostvariti pravo na plaćeni dopust za dane kada je koristio godišnji odmor zbog smrtnih slučajeva iz članka 66. stavka 2. podstavaka 1. i 2. ovog Pravilnika, te je dužan vratiti se na rad onog dana kada bi mu godišnji odmor redovito završio da nije bilo plaćenog dopusta, a neiskorišteni dio godišnjeg odmora će koristiti naknadno, u dogovoru s Poslodavcem. Ako plaćeni dopust završava nakon što bi završio godišnji odmor, Radnik se vraća na rad po završetku trajanja plaćenog dopusta.

(5) U trajanje plaćenog dopusta ne uračunavaju se dani tjednog odmora (subota i nedjelja), blagdani i neradni dani određeni zakonom.

(6) U pogledu stjecanja prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblja plaćenog dopusta smatraju se vremenom provedenim na radu.

POGLAVLJE VI. NEPLAĆENI DOPUST

Slučajevi u kojima Radnik ima pravo na neplaćeni dopust

Članak 69.

(1) Radniku se može, na njegov pisani i obrazloženi zahtjev, odobriti oslobođenje od obveze rada bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 radnih dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova Poslodavca, te da je Radnik koji traži neplaćeni dopust u radnom odnosu kod Poslodavca najmanje dvije godine i da je zaposlen na neodređeno vrijeme, u sljedećim slučajevima:

- gradnje, popravka ili adaptacije kuće ili stana
- njege bolesnog člana uže obitelji
- liječenja na vlastiti trošak
- sudjelovanja u kulturno-umjetničkim priredbama ili sportskim natjecanjima
- školovanja, obrazovanja, usavršavanja i osposobljavanja na vlastiti trošak ili
- drugih osobnih potreba.

(2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, neplaćeni dopust može biti odobren Radniku koji je kod Poslodavca zaposlen na neodređeno vrijeme u trajanju kraćem od dvije godine samo u slučaju posebno opravdanih razloga na strani Radnika, a prema ocjeni Poslodavca.

(3) Neplaćeni dopust ne može se odobriti Radniku za vrijeme trajanja probnog rada ni pripravniku za vrijeme trajanja pripravničkog staža.

(4) Odluku o neplaćenom dopustu donosi Upravno vijeće na prijedlog Poslodavca, a na temelju pisanog i obrazloženog zahtjeva Radnika.

Utvrđivanje trajanja neplaćenog dopusta

Članak 70.

(1) U trajanje neplaćenog dopusta iz članka 69. stavka 1. ovog Pravilnika uračunava se trajanje svih slučajeva za koje je Radnik koristio neplaćeni dopust u tijeku kalendarske godine po različitim osnovama, tako da ukupno trajanje neplaćenog dopusta po različitim osnovama može trajati najviše do 30 radnih dana u tijeku kalendarske godine.

(2) Kada to okolnosti zahtijevaju, Radniku se u tijeku kalendarske godine neplaćeni dopust iz članka 69. stavka 1. ovog Pravilnika može odobriti i u trajanju dužem od 30 radnih dana, ali ne duže od jedne godine.

Zahtjev za neplaćeni dopust

Članak 71.

(1) Radnik je dužan pisani i obrazloženi zahtjev za neplaćeni dopust iz članka 69. stavka 1. ovog Pravilnika podnijeti Poslodavcu najkasnije tjedan dana prije namjeravanog početka korištenja istog, dok je za neplaćeni dopust iz članka 70. stavka 2. ovog Pravilnika, kao i eventualne izmjene korištenja istog, dužan podnijeti pisani i obrazloženi zahtjev najkasnije mjesec dana prije namjeravanog početka korištenja.

(2) Uz zahtjev za neplaćeni dopust iz stavka 1. ovog članka Radnik je dužan podnijeti i dokaz o okolnosti na osnovu koje traži neplaćeni dopust.

(3) Ukoliko je Radnik podnio zahtjev za neplaćeni dopust u trajanju dužem od 3 mjeseca, Poslodavac ima pravo zaposliti zamjenu za razdoblje trajanja neplaćenog dopusta Radnika.

(4) Po povratku s neplaćenog dopusta u trajanju dužem od 30 radnih dana, Radniku se novi neplaćeni dopust ne može odobriti u narednom razdoblju od najmanje onoliko vremena koliko je trajao prethodno odobren neplaćeni dopust.

Prava i obveze Radnika za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta

Članak 72.

(1) Za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta Radniku miruju prava i obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, ako zakonom nije drukčije određeno.

(2) Za vrijeme neplaćenog dopusta Radnik ne ostvaruje pravo na plaću, obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje, ostale primitke ni druga prava koja proizlaze iz radnog odnosa, a koja su propisana ovim Pravilnikom.

(3) Iznimno od stavka 2. ovog članka, Poslodavac će Radniku odobriti pomoć u slučaju smrti bračnog druga, roditelja ili djeteta, odnosno posvojenika (članak 83. stavak 1. podstavak 2.) te će odobriti pomoć članovima obitelji Radnika u slučaju smrti Radnika (članak 85. stavak

1. podstavci 1. i 2.), ukoliko se navedeni slučajevi dogode za vrijeme trajanja neplaćenog dopusta.

(4) Vrijeme neplaćenog dopusta ne uračunava se u vrijeme neprekidnog radnog staža Radnika kod Poslodavca za stjecanje prava iz članka 76. stavka 7. i članka 93. stavka 1. ovog Pravilnika.

Neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi

Članak 73.

(1) Iznimno od članka 72. stavka 2. ovog Pravilnika, Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od pet radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s Radnikom živi u istom kućanstvu, a tijekom kojeg Poslodavac ne smije Radnika, koji se koristi tim pravom, odjaviti iz obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja.

(2) Pod istim kućanstvom u smislu stavka 1. ovog članka, smatra se zajednica osoba koje zajedno žive i podmiruju troškove života.

(3) Poslodavac će, u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, zatražiti od Radnika dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 1. ovog članka.

POGLAVLJE VII. ODSUTNOST S POSLA

Pravo na odsutnost s posla

Članak 74.

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

(2) Za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovog članka smatra se vremenom provedenim na radu.

DIO OSMI PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I OSTALI PRIMICI RADNIKA

POGLAVLJE I. PLAĆA

Pravo na plaću

Članak 75.

(1) Za obavljeni rad kod Poslodavca Radnik ima pravo na plaću.

(2) Plaća je primitak Radnika koji Poslodavac isplaćuje Radniku za obavljeni rad u određenom mjesecu.

(3) Plaća za obavljeni rad iskazuje se u bruto iznosu, a ostali primici koje Radnik može ostvariti temeljem radnog odnosa u neto iznosu.

- (4) Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec, a od isplate plaće za prethodni mjesec do isplate plaće za tekući mjesec ne smije proći više od 30 dana.
- (5) Poslodavac je dužan na zahtjev Radnika izvršiti uplatu obustava iz plaće (kredit, uzdržavanje i slično).
- (6) Plaću Radnika čini osnovna plaća i dodatak na osnovnu plaću.

Osnovna plaća

Članak 76.

- (1) Osnovnu plaću čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na kojem je Radnik zaposlen i osnovice za izračun plaće.
- (2) Osnovni koeficijent Radnika za izračun plaće uvećava se za 0,5% za svaku navršenu godinu radnog staža.
- (3) Pravo na uvećanje osnovnog koeficijenta iz stavka 2. ovog članka ima i Radnik koji je kod Poslodavca zaposlen ugovorom o radu na nepuno radno vrijeme.
- (4) Koeficijenti složenosti poslova radnih mjesta propisani su Pravilnikom o unutarnjem ustroju i sistematizaciji radnih mjesta i provedbi natječaja za zapošljavanje Javne ustanove Lokalne razvojne agencije Matica.
- (5) Osnovica za obračun plaće utvrđuje se u visini važeće osnovice za obračun plaće službenika i namještenika upravnih tijela Grada Knina.
- (6) Plaća pripravnika utvrđuje se u iznosu od 85% od plaće utvrđene za radno mjesto za koje se pripravnik osposobljava za samostalan rad.
- (7) Radnik ima pravo na uvećanje osnovnog koeficijenta za izračun plaće za neprekidan radni staž ostvaren kod Poslodavca i to:
- od navršenih 20 do 24 godine neprekidnog radnog staža.....za 4%
 - od navršenih 25 do 29 godina neprekidnog radnog staža.....za 6%
 - od navršenih 30 i više godina neprekidnog radnog staža.....za 8%

Dodatak na osnovnu plaću

Članak 77.

- (1) Dodatak na osnovnu plaću Radnik ostvaruje prekovremenim radom.
- (2) U slučaju prekovremenog rada osnovna plaća Radnika iz članka 76. stavka 1. ovog Pravilnika uvećat će se za svaki sat rada za 50%.
- (3) Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi iz stavka 2. ovog članka, Radnik za ostvarene sate prekovremenog rada može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana u omjeru 1:1,5 (1 sat prekovremenog rada = 1 sat i 30 minuta redovnog sata rada), a o čemu odlučuje Poslodavac posebnom pisanom Odlukom u kojoj će navesti vrijeme kada je taj prekovremeni rad ostvaren, zatim broj slobodnih dana koje Radnik može koristiti i razdoblje korištenja istih.

Redovni mjesečni fond radnih sati

Članak 78.

- (1) U okviru evidencije o radnom vremenu Radnika iz članka 39. ovog Pravilnika, Poslodavac, odnosno Radnik kojeg on za to ovlasti posebnom pisanom Odlukom, dužan je voditi evidenciju redovnog mjesečnog fonda radnih sati za svakog Radnika.
- (2) Redovni mjesečni fond radnih sati su radni sati u tekućem mjesecu, a dobije se na način da se broj radnih dana u tekućem mjesecu pomnoži sa osam sati.
- (3) Na temelju evidencije redovnog mjesečnog fonda radnih sati Radnika obavlja se izračun plaće Radnika za prethodni mjesec.

Neisplata plaće i odricanje od prava na isplatu plaće

Članak 79.

- (1) Zbog neisplate plaće Radnik ima pravo izvanredno otkazati ugovor o radu.
- (2) Nije dopušten sporazum Poslodavca i Radnika o odricanju od prava na isplatu plaće.

POGLAVLJE II. NAKNADA PLAĆE

Pravo na naknadu plaće

Članak 80.

- (1) Za razdoblja u kojima ne radi zbog opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu Radnik ima pravo na naknadu plaće.
- (2) Radnik ima pravo na naknadu plaće na teret Poslodavca, u visini njegove osnovne plaće utvrđene člankom 76. stavkom 1. ovog Pravilnika, u sljedećim slučajevima:
 - za vrijeme korištenja godišnjeg odmora
 - za vrijeme korištenja plaćenog dopusta
 - za vrijeme blagdana i neradnih dana određenih zakonom
 - za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca ili zbog drugih okolnosti za koje Radnik nije odgovoran i
 - za vrijeme oslobođenja, odnosno udaljenja s rada Radnika kao privremenih mjera iz članka 124. stavka 1. točaka 1. i 2. ovog Pravilnika.
- (3) Radnik ima pravo na naknadu plaće na teret Poslodavca i za vrijeme privremene nesposobnosti, odnosno spriječenosti za rad radi korištenja zdravstvene zaštite, u visini i slučajevima određenim Zakonom o obveznom zdravstvenom osiguranju.
- (4) U slučajevima u kojima Radnik, sukladno Zakonu o obveznom zdravstvenom osiguranju, ima pravo na naknadu plaće u visini koja ne može biti niža od 70% osnovice za naknadu plaće, Poslodavac će Radniku osigurati pravo na naknadu plaće u visini od 85% osnovice za naknadu plaće.
- (5) Radnik ima pravo na naknadu plaće na teret Poslodavca i za vrijeme službe u Oružanim snagama Republike Hrvatske, sukladno Zakonu o obrani, a visinu i način isplate naknade pravilnikom propisuje ministar obrane.
- (6) Naknada plaće isplaćuje se Radniku u vrijeme kada se isplaćuje plaća.

POGLAVLJE III.
ISPRAVE O PLAĆI, NAKNADI PLAĆE, OTPREMNINI I NAKNADI ZA NEISKORIŠTENI
GODIŠNJI ODMOR

Članak 81.

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

(2) Obračun iz stavka 1. ovog članka Poslodavac Radniku dostavlja neposrednim uručivanjem na njegovom mjestu rada, za vrijeme radnog vremena.

POGLAVLJE IV.
OSTALI PRIMICI RADNIKA

Regres

Članak 82.

(1) Radniku se može isplatiti regres za korištenje godišnjeg odmora, temeljem posebne pisane Odluke Poslodavca s tim u vezi, ako su u Financijskom planu Poslodavca osigurana sredstva za tu namjenu.

(2) Pravo na isplatu regresa ostvarit će Radnik koji u kalendarskoj godini, za koju mu je utvrđeno pravo na godišnji odmor prema članku 52. stavcima 1., 2. i 3. ovog Pravilnika, koristi najmanje dva tjedna, odnosno deset radnih dana godišnjeg odmora u neprekidnom trajanju.

(3) Radnik koji je u prethodnoj kalendarskoj godini stekao pravo na godišnji odmor prema članku 52. stavcima 1., 2. i 3. ovog Pravilnika, ali ga u toj godini nije koristio zbog bolesti ili korištenja prava na roditeljski, roditeljski ili posvojiteljski dopust, ili dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, ostvarit će pravo na isplatu regresa u tekućoj kalendarskoj godini za prethodnu, pod uvjetom da pravo na godišnji odmor za prethodnu godinu, u trajanju od najmanje dva tjedna, odnosno deset radnih dana, koristi najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, te iznimno do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad, sukladno članku 60. stavcima 3 i 4. ovog Pravilnika. Uz navedeno pravo, Radnik će ostvariti pravo na regres i za tekuću godinu.

(4) Pravo na isplatu regresa ne ostvaruje Radnik koji je, u godini u kojoj mu prestaje radni odnos, koristio manje od dva tjedna godišnjeg odmora u neprekidnom trajanju.

(5) Radnik koji je temeljem članka 54. stavaka 1. i 3. ovog Pravilnika ostvario pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora ili je prije prestanka radnog odnosa kod Poslodavca koristio razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa iz stavka 1. ovog članka razmjerno broju dana razmjernog godišnjeg odmora na koji je ostvario pravo.

(6) Radnik koji prije prestanka radnog odnosa nije koristio godišnji odmor nego mu je isplaćena naknada za neiskorišteni godišnji odmor, nema pravo na isplatu regresa.

Pomoći

Članak 83.

(1) Radniku se može isplatiti pomoć, temeljem posebne pisane Odluke Poslodavca s tim u vezi, ako su u Financijskom planu Poslodavca osigurana sredstva za tu namjenu, a u slučaju:

- rođenja ili posvojenja svakog djeteta.....u iznosu određenom Odlukom Poslodavca

- smrti bračnog druga, roditelja ili djeteta, odnosno posvojenika.....u iznosu određenom Odlukom Poslodavca.

(2) Zahtjev za isplatu pomoći iz stavka 1. ovog članka Radnik je dužan podnijeti Poslodavcu u pisanom obliku, zajedno s dokazom o okolnosti na osnovu koje traži pomoć (rodni list, rješenje Hrvatskog zavoda za socijalni rad kojim se zasniva posvojenje ili smrtni list), u vrijeme nastanka te okolnosti, a najkasnije u roku od 30 dana od dana nastanka te okolnosti.

(3) U slučaju pomoći iz stavka 1. podstavka 1. ovog članka, ako su oba roditelja, odnosno posvojitelja zaposlena kod Poslodavca, pravo na pomoć za rođenje odnosno posvojenje djeteta ima jedan od roditelja, odnosno posvojitelja, sukladno pisanom sporazumu roditelja, odnosno posvojitelja, a koji se prilaže uz zahtjev iz stavka 2. ovog članka.

Članak 84.

(1) Radniku se može isplatiti pomoć jedanput godišnje, temeljem posebne pisane Odluke Poslodavca s tim u vezi, ako su u Financijskom planu Poslodavca osigurana sredstva za tu namjenu, a u slučaju:

- neprekidnog bolovanja dužeg od 90 dana.....u iznosu određenom Odlukom Poslodavca.

(2) Radnik ima pravo na pomoć u slučaju bolovanja iz stavka 1. ovog članka samo jedanput godišnje, a ista će mu biti isplaćena u onoj godini u kojoj je navršen kontinuitet od 91 dan neprekidnog bolovanja.

(3) Pod prekidom kontinuiteta bolovanja smatra se prekid od najmanje jednog dana i to bez obzira jeli taj dan bio radni ili neradni dan, odnosno subota, nedjelja, blagdan ili neradni dan određen zakonom.

(4) Zahtjev za isplatu pomoći iz stavka 1. ovog članka Radnik je dužan podnijeti Poslodavcu u pisanom obliku, zajedno s dokazom o neprekidnom bolovanju dužem od 90 dana (važeći dokaz izdan od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje), nakon što je navršen kontinuitet od najmanje 91 dan neprekidnog bolovanja, a najkasnije u roku od 30 dana od dana kada je navršen kontinuitet od najmanje 91 dan neprekidnog bolovanja.

Članak 85.

(1) Članovima obitelji Radnika se može isplatiti pomoć, temeljem posebne pisane Odluke Poslodavca s tim u vezi, ako su u Financijskom planu Poslodavca osigurana sredstva za tu namjenu, a u slučaju:

- smrti Radnika koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja poslova svog radnog mjesta..... u iznosu određenom Odlukom Poslodavca
- smrti Radnika.....u iznosu određenom Odlukom Poslodavca.

(2) U slučaju smrti Radnika iz stavka 1. podstavka 1. ovog članka, članovi obitelji Radnika imaju pravo i na troškove pogreba.

(3) Članovima obitelji Radnika iz stavka 1. ovog članka smatraju se zakonski nasljednici Radnika pojedinog nasljednog reda, sukladno Zakonu o nasljeđivanju.

(4) Zahtjev za isplatu pomoći iz stavka 1. ovog članka članovi obitelji Radnika dužni su podnijeti Poslodavcu u pisanom obliku, zajedno s dokazom iz kojeg je vidljivo da su zakonski nasljednici Radnika, u vrijeme kada je nastupila smrt Radnika, a najkasnije u roku od 90 dana od dana smrti Radnika.

Članak 86.

(1) Radniku se može isplatiti pomoć jedanput godišnje, temeljem posebne pisane Odluke Poslodavca s tim u vezi, ako su u Financijskom planu Poslodavca osigurana sredstva za tu namjenu, a u slučaju:

- dugotrajnog liječenja teže bolesti Radnika ili dugotrajnog liječenja teže bolesti bračnog druga ili djeteta, odnosno posvojenika Radnika.....u iznosu određenom Odlukom Poslodavca

(2) Dugotrajno liječenje iz stavka 1. ovog članka mora trajati najmanje šest mjeseci u kontinuitetu, što se dokazuje medicinskom dokumentacijom nadležnog liječnika Radnika, odnosno nadležnog liječnika bračnog druga ili djeteta, odnosno posvojenika Radnika, a koja ne smije biti starija od 30 dana u trenutku podnošenja zahtjeva za isplatu pomoći.

(3) Pomoć iz stavka 1. ovog članka ne odnosi se na specijalističke preglede i kontrolne preglede po završetku liječenja.

(4) Zahtjev za isplatu pomoći iz stavka 1. ovog članka Radnik je dužan podnijeti Poslodavcu u pisanom obliku, zajedno s medicinskom dokumentacijom iz stavka 2. ovog članka, nakon što je navršen kontinuitet od najmanje šest mjeseci liječenja, a najkasnije u roku od 30 dana od dana kada je navršen kontinuitet od najmanje šest mjeseci liječenja.

Osiguranje

Članak 87.

Poslodavac može u bilo koje vrijeme, temeljem vlastite pisane Odluke, s odabranim osiguravajućim društvom sklopiti kolektivnu policu osiguranja za sve radnike u svrhu osiguranja od posljedica nesretnog slučaja za vrijeme obavljanja rada, kao i u slobodnom vremenu, tijekom 24 sata, o čemu će Poslodavac bez odgode obavijestiti sve radnike.

Sistematski pregled

Članak 88.

(1) Radnik može jednom u dvije godine ostvariti pravo na sistematski pregled po cijenama zdravstvenih usluga iz obveznog zdravstvenog osiguranja, temeljem posebne pisane Odluke Poslodavca s tim u vezi, ako su u Financijskom planu Poslodavca osigurana sredstva za tu namjenu.

(2) Poslodavac će organizirati i ugovoriti sistematske preglede koji će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, u pravilu prema mjestu rada.

(3) Iznimno od stavka 2. ovog članka, u slučaju nemogućnosti ugovaranja sistematskih pregleda u zdravstvenim ustanovama iz mreže javne zdravstvene službe, isti se mogu ugovoriti i u zdravstvenim ustanovama izvan mreže javne zdravstvene službe.

Naknada troškova prijevoza

Članak 89.

(1) Pravo na naknadu troškova mjesnog javnog prijevoza u mjestu rada i međumjesnog javnog prijevoza imaju svi radnici, neovisno o udaljenosti mjesta stanovanja do mjesta rada.

(2) Pod pojmom mjesni javni prijevoz podrazumijeva se javni prijevoz organiziran u mjestu rada Radnika (autobusne ili tramvajske linije na lokalnoj razini).

(3) Pod pojmom međumjesni javni prijevoz podrazumijeva se javni prijevoz organiziran od mjesta stanovanja, koje je različito od mjesta rada, do mjesta rada Radnika.

(4) U mjestu rada gdje je mjesni javni prijevoz organiziran i gdje postoji mogućnost kupnje godišnje karte, troškovi prijevoza svim radnicima isplaćuju se na način da se isti, na početku godine za tekuću godinu, trebaju izjasniti o načinu da li žele da im se osigura godišnja karta za mjesni javni prijevoz ili da im se za svaki mjesec isplaćuje cijena mjesečne karte javnog prijevoza.

(5) U mjestu rada gdje je mjesni javni prijevoz organiziran i gdje ne postoji mogućnost kupnje godišnje karte već mjesečne karte, Radnik ima pravo na mjesečnu kartu ili, ovisno o njegovoj želji, pravo na naknadu troškova u visini mjesečne karte, a ako u mjestu rada gdje je mjesni javni prijevoz organiziran postoji mogućnost kupnje samo dnevne karte, ima pravo na isplatu naknade troškova u visini cijene pojedinačne (dnevne) karte, za svaki dolazak i odlazak s posla.

(6) U mjestu rada gdje mjesni javni prijevoz nije organiziran, Radnik ima pravo na mjesečnu naknadu u visini cijene mjesečne karte najbližeg mjesta gdje je mjesni javni prijevoz organiziran i gdje postoji mogućnost kupnje mjesečne karte.

(7) Radnik koji se izjasnio da mu se isplaćuje naknada troškova u visini cijene karte javnog prijevoza, ima pravo na naknadu troškova javnog prijevoza razmjerno broju dana koje je radio tijekom mjeseca, u visini cijene pojedinačne (dnevne) karte za svaki dolazak i odlazak s posla.

(8) Ukoliko je visina ovih izdataka viša od iznosa cijene mjesečne karte, Radnik ostvaruje pravo na naknadu u visini iznosa mjesečne karte.

(9) Ako je međumjesni javni prijevoz organiziran, Radnik ima pravo na mjesečnu kartu ili, ovisno o njegovoj želji, pravo na naknadu troškova u visini cijene mjesečne karte, a ako postoji mogućnost kupnje samo dnevne karte, ima pravo na isplatu naknade troškova u visini izdataka prema cijeni pojedinačne (dnevne) karte za svaki dolazak i odlazak s posla.

(10) U slučaju da je mjesni javni prijevoz organiziran na način da se mjesečnom ili godišnjom kartom pokrivaju mjesni i međumjesni javni prijevoz (tzv. Prijevozne zone), Radnik koji koristi takvu vrstu prijevoza ne ostvaruje pravo na mjesni javni prijevoz.

(11) Ako Radnik, koji koristi međumjesni javni prijevoz, ima do najbliže stanice međumjesnog javnog prijevoza više od 500 metara, ima pravo i na naknadu troškova mjesnog prijevoza prema kriteriju za mjesni javni prijevoz, sukladno stavcima 4., 5., 6. i 7. ovog članka.

(12) Ako međumjesni javni prijevoz nije organiziran, Radnik ima pravo na mjesečnu naknadu troškova prijevoza koja se utvrđuje u visini cijene mjesečne karte međumjesnog javnog prijevoza za istu udaljenost na tom području.

(13) Radnik nema pravo na naknadu troškova prijevoza samo u slučaju ako u tijeku mjeseca nije radio ni jedan dan.

(14) Naknada troškova prijevoza isplaćuje se na plaći za prethodni mjesec.

(15) Naknada troškova prijevoza iz ovog članka isplaćuje se po cjeniku javnog prijevoznika za građanstvo.

(16) Ako postoji više mogućnosti prijevoza, o povoljnosti odlučuje Poslodavac, uzimajući u obzir vremenski najprihvatljiviji prijevoz za Radnika te uvažavajući racionalnost troškova.

Naknada za službeno putovanje

Članak 90.

- (1) Kada je Radnik upućen na službeno putovanje, pripada mu puna naknada prijevoznih troškova, dnevnice i naknada punog iznosa računa za spavanje u hotelu ili drugom objektu za pružanje usluga smještaja.
- (2) Službenim putovanjem smatra se putovanje radi obavljanja određenih poslova radnog mjesta Radnika upućenog na službeno putovanje, a vezano uz djelatnost Poslodavca, a na koje se Radnik upućuje isključivo temeljem pisanog naloga za službeno putovanje.
- (3) Radniku upućenom na službeno putovanje u Republici Hrvatskoj pripada dnevnicu u neoporezivom iznosu određenom posebnom pisanom Odlukom Poslodavca s tim u vezi, dok za službeno putovanje u inozemstvu Radniku pripada dnevnicu u visini propisanoj Odlukom o visini dnevnice za službeno putovanje u inozemstvo za korisnike koji se financiraju iz sredstava državnog proračuna.
- (4) Radnik ima pravo na pola dnevnice ako službeno putovanje traje između 8 i 12 sati, a ukoliko traje između 12 i 24 sata, ima pravo na punu dnevnicu.
- (5) Ukoliko je Radniku na službenom putovanju, na teret Poslodavca, osiguran jedan obrok (ručak ili večera), iznos dnevnice iz stavka 3. ovog članka umanjuje se za 30%, odnosno za 60% ako su osigurana dva obroka (ručak i večera).
- (6) Radniku se mora izdati pisani nalog za službeno putovanje od strane Poslodavca najkasnije 24 sata prije putovanja, u kojem mora biti naznačeno odobreno prijevozno sredstvo.
- (7) Ukoliko službeni automobil nije na raspolaganju, Poslodavac može u putnom nalogu Radniku odrediti korištenje osobnog automobila u službene svrhe, u kojem slučaju će se u putnom nalogu obvezno navesti marka i registarska oznaka automobila, a u putnom računu početno i završno stanje brojala.
- (8) Za korištenje osobnog automobila u službene svrhe u slučaju iz stavka 7. ovog članka, Radnik ima pravo na naknadu.
- (9) Naknada iz stavka 8. ovog članka obuhvaća sve troškove koje Radnik može imati u vezi s korištenjem osobnog automobila u službene svrhe, a koji se odnose na: amortizaciju automobila, izdatke za tekuće održavanje, izdatke za gorivo, popravke u slučaju prometnih nesreća na službenom putovanju, izdatke za plaćanje cestarine, mostarine, parkinga i slične izdatke koji se mogu neoporezivo nadoknaditi temeljem računa priloženih uz putni nalog.
- (10) Naknadu iz stavka 8. ovog članka utvrdit će Poslodavac posebnom pisanom Odlukom.

Dar za dijete do 15 godina starosti

Članak 91.

- (1) Radniku se može jedanput godišnje isplatiti dar za dijete mlađe od 15 godina i dijete koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini za koju se isplaćuje dar, u iznosu određenom posebnom pisanom Odlukom Poslodavca s tim u vezi, ako su u Financijskom planu Poslodavca osigurana sredstva za tu namjenu.
- (2) Pravo na dar iz stavka 1. ovog članka ostvaruje Radnik koji je u radnom odnosu kod Poslodavca na dan isplate istog.

Božićnica

Članak 92.

- (1) Radniku se može za božićne blagdane isplatiti božićnica u iznosu određenom posebnom pisanom Odlukom Poslodavca s tim u vezi, ako su u Financijskom planu Poslodavca osigurana sredstva za tu namjenu.
- (2) Pravo na božićnicu ostvariti će Radnik koji je u radnom odnosu kod Poslodavca na dan isplate iste.
- (3) Božićnica iz stavka 1. ovog članka biti će isplaćena najkasnije do kraja tekuće kalendarske godine u kojoj je Radnik ostvario pravo na božićnicu.

Jubilarna nagrada

Članak 93.

- (1) Radniku se može isplatiti jubilara nagrada za neprekidan radni staž ostvaren kod Poslodavca, temeljem posebne pisane Odluke Poslodavca s tim u vezi, ako su u Financijskom planu Poslodavca osigurana sredstva za tu namjenu, a kada navršši:
 - 5 godina radnog staža.....u iznosu određenom Odlukom Poslodavca
 - 10 godina radnog staža.....u iznosu određenom Odlukom Poslodavca
 - 15 godina radnog staža.....u iznosu određenom Odlukom Poslodavca
 - 20 godina radnog staža.....u iznosu određenom Odlukom Poslodavca
 - 25 godina radnog staža.....u iznosu određenom Odlukom Poslodavca
 - 30 godina radnog staža.....u iznosu određenom Odlukom Poslodavca
 - 35 godina radnog staža.....u iznosu određenom Odlukom Poslodavca
 - 40 godina radnog staža.....u iznosu određenom Odlukom Poslodavca
 - 45 i više godina radnog staža..... u iznosu određenom Odlukom Poslodavca
- (2) Jubilara nagrada iz stavka 1. ovog članka isplatit će se Radniku do kraja kalendarske godine u kojoj je ostvario pravo na jubilaru nagradu.
- (3) Ako Radniku prestaje radni odnos kod Poslodavca, a ostvario je pravo na jubilaru nagradu, ista će se Radniku isplatiti zajedno sa posljednjom plaćom na koju Radnik ima pravo.
- (4) U slučaju smrti Radnika jubilara nagrada će se isplatiti članovima obitelji Radnika.
- (5) Članovima obitelji Radnika iz stavka 4. ovog članka smatraju se zakonski nasljednici Radnika pojedinog nasljednog reda, sukladno Zakonu o nasljeđivanju.
- (6) Zahtjev za isplatu jubilarne nagrade iz stavka 1. ovog članka članovi obitelji Radnika dužni su podnijeti Poslodavcu u pisanom obliku, zajedno s dokazom iz kojeg je vidljivo da su zakonski nasljednici Radnika, u vrijeme kada je nastupila smrt Radnika, a najkasnije u roku od 90 dana od dana smrti Radnika.

Otpremnina

Članak 94.

- (1) Radnik kojem Poslodavac nakon dvije godine neprekidnog rada otkazuje ugovor o radu, ima pravo na otpremninu u minimalnom iznosu određenom Zakonom o radu.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, otpremninu ne ostvaruje Radnik kojem se ugovor o radu otkazuje zbog razloga uvjetovanim ponašanjem Radnika.

(3) Otpremnina iz stavka 1. ovog članka isplatiti će se Radniku zajedno sa posljednjom plaćom na koju Radnik ima pravo.

(4) Radnik kojem ugovor o radu prestaje sporazumom između njega i Poslodavca i Radnik kojem je ugovor o radu izvanredno otkazan, nema pravo na otpremninu iz stavka 1. ovog članka.

Članak 95.

(1) Radniku koji odlazi u mirovinu i koji je navršio najmanje pet godina neprekidnog radnog staža kod Poslodavca, može se isplatiti otpremnina u visini od pet proračunskih osnovica, temeljem posebne pisane Odluke Poslodavca s tim u vezi, ako su u Financijskom planu Poslodavca osigurana sredstva za tu namjenu.

(2) Proračunskom osnovicom iz stavka 1. ovog članka smatra se osnovica za obračun naknada i drugih primanja čija se visina utvrđuje Zakonom o izvršavanju državnog proračuna Republike Hrvatske za svaku pojedinu godinu.

(3) Radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima najmanje navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, nema pravo na otpremninu.

Odluke Poslodavca o iznosima ostalih primitaka

Članak 96.

Odluke Poslodavca o iznosima ostalih primitaka Radnika uskladiti će se sa važećim odlukama osnivača o utvrđenim iznosima primitaka za godinu isplate, kao i sa odlukama osnivača o neisplati primitaka, u slučaju neisplate istih.

DIO DEVETI PRESTANAK UGOVORA O RADU

POGLAVLJE I. NAČINI PRESTANKA UGOVORA O RADU

Članak 97.

Ugovor o radu Radnika kod Poslodavca može prestati:

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

Članak 98.

(1) U slučaju iz članka 97. stavka 1. točke 3. ovog Pravilnika, Poslodavac i Radnik se mogu, u iznimnim slučajevima, pisano sporazumjeti da Radnik ostane raditi dulje od 65. godine.

(2) Bez pisanog sporazuma iz stavka 1. ovog članka Radnik ne može doći na posao nakon navršenih 65 godina života, niti se samovoljni dolazak na posao nakon toga smatra nastavkom radnog odnosa kod Poslodavca.

ODJELJAK A SPORAZUM O PRESTANKU UGOVORA O RADU

Zahtjev za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu Članak 99.

(1) Radnik može u pisanom obliku podnijeti Poslodavcu zahtjev za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu.

(2) Kada Radnik podnese zahtjev za sklapanje sporazuma iz stavka 1. ovog članka, dužan je u istome navesti razlog zbog kojeg želi sklapanje sporazuma i datum kada želi da ugovor o radu prestane.

Sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu Članak 100.

(1) Ako Poslodavac udovolji zahtjevu Radnika za sklapanje sporazuma iz članka 99. stavka 1. ovog članka, isti mora biti sklopljen u pisanim obliku i sadržavati:

- podatke o strankama i njihovom osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
- datum sklapanja sporazuma
- izraženu volju Radnika za prestankom radnog odnosa
- datum prestanka ugovora o radu
- godišnji odmor iz prethodne godine na koji je Radnik ostvario pravo (korištenje godišnjeg odmora ili isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora)
- godišnji odmor iz tekuće godine na koji je Radnik ostvario pravo (korištenje godišnjeg odmora ili isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora)
- način i rok izvršenja eventualno nepodmirenih obveza Radnika prema Poslodavcu (npr. povrat zaduženih sredstava za rad, opreme i slično)
- način i rok izvršenja eventualno nepodmirenih obveza Poslodavca prema Radniku (npr. isplata naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora i slično)
- odredbu o obvezi čuvanja poslovne tajne u skladu sa člankom 133. ovog Pravilnika i
- način rješavanja sporova nastalih u vezi primjene sporazuma.

(2) Sporazum iz stavka 1. ovog članka smatra se sklopljenim kada ga Poslodavac i Radnik potpišu.

(3) U slučaju sklapanja sporazuma iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac i Radnik nemaju obvezu poštivanja otkaznog roka niti je Poslodavac dužan Radniku isplatiti otpremninu, osim ako iste dogovore.

(4) Ukoliko Poslodavac ne udovolji zahtjevu Radnika za sklapanje sporazuma iz stavka 1. ovog članka, Radniku ostaje mogućnost da jednostrano otkáže ugovor o radu, ali tada uz obvezu poštivanja otkaznog roka.

(5) Niti Radnik niti Poslodavac nije ovlašten jednostrano mijenjati sporazum iz stavka 1. ovog članka, niti ga stavljati izvan snage.

ODJELJAK B OTKAZ UGOVORA O RADU

Članak 101.

Poslodavac i Radnik mogu otkazati ugovor o radu redovitim ili izvanrednim otkazom.

Redoviti otkaz ugovora o radu

Članak 102.

(1) Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako zato ima opravdan razlog, u sljedećim slučajevima:

1. ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
2. ako Radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
3. ako Radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem Radnika) ili
4. ako Radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

(2) Radnik može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ne navodeći za to razlog.

(3) Poslodavac koji je poslovno uvjetovanim otkazom iz stavka 1. točke 1. ovog članka otkazao ugovor o radu Radniku, ne smije šest mjeseci od dana dostave Odluke o otkazu ugovora o radu Radniku na istom radnom mjestu zaposliti drugog Radnika.

(4) Ako u roku iz stavka 3. ovog članka nastane potreba zapošljavanja na istom radnom mjestu, Poslodavac je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu Radniku kojem je otkazao ugovor o radu poslovno uvjetovanim otkazom iz stavka 1. točke 1. ovog članka.

(5) Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se otkazati uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz) samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

Članak 103.

Poslodavac će Radniku redovito otkazati ugovor o radu u slučaju iz članka 102. stavka 1. točke 3. ovog Pravilnika, ako Radnik počini neku od sljedećih teških povreda obveza iz radnog odnosa:

- ponavljanje lakših povreda obveza iz radnog odnosa iz članka 104. stavka 1. ovog Pravilnika, dva puta u roku od jedne godine
- ne postupanje Radnika, koji se nije pridržavao osnovnih pravila o odijevanju iz članka 10. stavaka 2., 3., 4., 5. i 6. ovog Pravilnika, po nalogu Poslodavca da napusti radno mjesto i da se u najkraćem mogućem roku toga dana prikladno odjene i vrati na posao
- dolazak na rad u alkoholiziranom stanju i/ili pod utjecajem drugih opojnih sredstava, ili konzumiranje alkohola i/ili drugih opojnih sredstava za vrijeme radnog vremena
- unošenje alkohola i/ili drugih opojnih sredstava u prostorije Poslodavca
- nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je onemogućavao da to napravi u roku od tri dana od dana nastupa iste
- nezadovoljavanje na probnom radu
- bez opravdanog razloga odbijanje odgode, odnosno prekida korištenja godišnjeg odmora, o čemu je Odluku donio Poslodavac radi izvršenja važnih i neodgodivih poslova

- ne prilagođavanje radnog vremena kod poslodavca kod kojeg radi dodatno na temelju ugovora o dodatnom radu u roku od tri dana od dana dostave zahtjeva Poslodavca za prilagodbom radnog vremena
- neovlaštena upotreba prostorija Poslodavca ili upotreba prostorija Poslodavca poslije radnog vremena
- nenamjensko, nedopušteno, nesavjesno ili nemarno korištenje sredstava za rad, opreme ili druge imovine Poslodavca, ili njihovo neovlašteno iznošenje izvan prostorija Poslodavca
- oštećenje ili gubitak sredstava za rad, opreme ili druge imovine Poslodavca namjerno ili zbog krajnje nepažnje koje je dovelo do veće štete
- otuđenje sredstava za rad, opreme ili druge imovine Poslodavca koje je dovelo do veće štete
- nepoštivanje propisa o zaštiti života i zdravlja radnika, odnosno propisa o zaštiti na radu
- nepristojno i neprimjereno ponašanje prema Poslodavcu, drugim radnicima, strankama ili trećim osobama, uporaba pogrdnih i prostih riječi, podizanje glasa i slično
- diskriminacija Poslodavca, drugih radnika, stranaka ili trećih osoba 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
- ometanje normalnog procesa rada
- bez opravdanog razloga odbijanje obavljanja poslova ili sudjelovanja u radu povjerenstava i radnih skupina u koje ga imenuje Poslodavac
- opetovano neizvršavanje poslova, nesavjesno, nekvalitetno ili nepravodobno izvršavanje poslova svog radnog mjesta
- bez opravdanog razloga odbijanje suradnje s drugim radnicima u obavljanju poslova i izvršavanju radnih zadataka
- nepravodobno izvršavanje određenog radnog zadatka, ako su uslijed toga nastupile štetne posljedice
- nepravodobno obavješćavanje Poslodavca o nemogućnosti izvršenja određenog radnog zadatka, ako su uslijed toga nastupile štetne posljedice
- lakši oblik uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja
- neodazivanje pozivu radi ispitivanja povodom pritužbe, kao i svako drugo onemogućavanje Poslodavca u postupku ispitivanja pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva Radnika od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja
- povreda odredbi o tajnosti podataka vezanih za postupak ispitivanja pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva Radnika od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili
- drugu povredu obveze iz radnog odnosa koja je, prema procjeni Poslodavca, zbog svoje naravi takva da se može kvalificirati kao teža.

Članak 104.

(1) Lakše povrede obveza iz radnog odnosa iz članka 103. stavka 1. podstavka 1. ovog članka su:

- neopravdano kašnjenje na posao
- nedopušteno napuštanje radnog mjesta tijekom radnog vremena
- neopravdan izostanak s posla jedan dan
- ne obavješćavanje Poslodavca o razlozima spriječenosti dolaska na rad odmah, a najkasnije u roku od 24 sata od njihova nastanka
- ne obavješćavanje Poslodavca o nastupu privremene nesposobnosti za rad
- nedostavljanje liječničke potvrde o privremenoj nesposobnosti za rad roku od tri dana od dana nastupa iste
- nepridržavanje osnovnih pravila o odijevanju iz članka 10. stavaka 2., 3., 4., 5. i 6. ovog Pravilnika
- ne održavanje svog radnog mjesta i svog neposrednog okruženja čistim i urednim

- neuredno čuvanje spisa, isprava, odluka ili druge povjerene dokumentacije
- oštećenje ili gubitak sredstava za rad, opreme ili druge imovine Poslodavca namjerno ili zbog krajnje nepažnje koje je dovelo do manje štete
- otuđenje sredstava za rad, opreme ili druge imovine Poslodavca koje je dovelo do manje štete
- pušenje u prostorijama Poslodavca
- odbijanje školovati se, obrazovati, osposobljavati i usavršavati za rad u skladu sa člankom 35. ovog Pravilnika
- za vrijeme radnog vremena obavljanje poslova koji nemaju veze s poslovima i radnim zadacima radnog mjesta na kojem je Radnik zaposlen
- nemarno ili nepotpuno izvršavanje poslova svog radnog mjesta ili izvršavanje istih protivno pravilima struke i uputama Poslodavca
- nepravodobno izvršavanje određenog radnog zadatka, ako uslijed toga nisu nastupile štetne posljedice
- nepravodobno obavještavanje Poslodavca o nemogućnosti izvršenja određenog radnog zadatka, ako uslijed toga nisu nastupile štetne posljedice
- ometanje drugih radnika u obavljanju poslova njihovog radnog mjesta
- odnos prema drugim radnicima koji među njima stvara netrpeljivost i negativnu radnu atmosferu
- nedostavljanje dokumentacije potrebne za izradu naloga za službeno putovanje u roku od 30 dana od dana završetka službenog putovanja (karte prijevoznika u odlasku i povratku, kartu za plaćenu cestarinu, kartu za parkiralište i slično, te izvješće o rezultatima službenog putovanja) i
- druge povrede obveza iz radnog odnosa koje, prema procjeni Poslodavca, zbog svoje naravi nisu takve da nastavak radnog odnosa ne bi bio moguć.

(2) U slučaju lakših povreda obveza iz radnog odnosa iz stavka 1. ovog članka, kao mjeru za slučaj utvrđene odgovornosti Poslodavac će Radniku izreći pisanu opomenu kojom će ga upozoriti na obveze iz radnog odnosa, koje su povrijeđene njegovim ponašanjem, te mu ukazati na mogućnost redovitog otkaza ugovora o radu u slučaju nastavka povrede tih obveza.

Izvanredni otkaz ugovora o radu

Članak 105.

(1) Poslodavac i Radnik mogu otkazati ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (izvanredni otkaz), ako za to imaju opravdan razlog.

(2) Poslodavac i Radnik imaju opravdan razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu ako zbog osobito teške povrede obveze iz radnog odnosa ili zbog neke druge osobito važne činjenice, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih strana, nastavak radnog odnosa nije moguć.

(3) Osobito teškim povredama obveza iz radnog odnosa, zbog kojih će Poslodavac Radniku izvanredno otkazati ugovor o radu, smatraju se:

- bez opravdanog razloga ne stupanje na rad na dan utvrđen ugovorom o radu
- neopravdan izostanak s posla dva dana uzastopno ili tri radna dana tijekom kalendarske godine
- postupanje protivno odredbama zakona, drugih propisa, ovog Pravilnika, ugovora o radu i ostalih internih akata Poslodavca pri obavljanju poslova svog radnog mjesta
- trgovanje alkoholom i/ili drugim opojnim sredstvima u prostorijama Poslodavca
- sklapanje poslova iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac, za svoj ili tuđi račun, i nakon Odluke Poslodavca o opozivu odobrenja za sklapanje istih (povreda zakonske zabrane natjecanja)

- zlouporaba privremene nesposobnosti za rad utvrđena od strane Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje
- odavanje poslovne tajne
- nedozvoljeno korištenje bilo kojih podataka koji se smatraju poslovnom tajnom
- narušavanje ugleda Poslodavca iznošenjem netočnih podataka i/ili neistina o radu i poslovanju Poslodavca
- za vrijeme ovlaštenog javnog istupanja iznošenje vlastitih stavova ili stavova koji su protivni stavovima Poslodavca
- nasilje, poticanje ili sudjelovanje u nasilju prema Poslodavcu, drugim radnicima, strankama ili trećim osobama za vrijeme rada i u prostorijama Poslodavca (osim nužne obrane)
- vrijeđanje, ponižavanje, zlostavljanje ili na drugi način uznemiravanje Poslodavca, drugih radnika, stranaka ili trećih osoba
- krivotvorenje isprava, zapisnika, odluka ili drugih akata Poslodavca ili Upravnog vijeća
- oduzimanje, skrivanje, uništavanje, oštećenje ili na drugi način činjenje neupotrebljivim pečata, spisa, isprave ili bilo kojeg drugog akta Poslodavca ili Upravnog vijeća
- zlouporaba položaja ili prekoračenje ovlasti
- lažna pritužba za uznemiravanje ili spolno uznemiravanje
- ne postupanje Radnika, za kojeg je utvrđeno da je drugog Radnika uznemiravao ili spolno uznemiravao, prema upozorenju iz članka 125. stavka 3. točke 1. ovog Pravilnika ili njegovo ne pristajanje na razmještaj iz članka 125. stavka 4. ovog članka
- teži oblik uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja i
- druge osobito teške povrede obveza iz radnog odnosa zbog kojih, prema procjeni Poslodavca, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

(5) Stranka ugovora o radu koja izvanredno otkáže ugovor o radu ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

Neopravdani razlozi za otkaz ugovora o radu

Članak 106.

(1) Privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozlijede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

(2) Podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv Poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa ili ovog Pravilnika, odnosno obraćanje Radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

(3) Obraćanje Radnika odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Postupak prije otkazivanja

Članak 107.

(1) Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog ponašanjem Radnika, Poslodavac je dužan Radnika pisano upozoriti na obvezu iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza u slučaju nastavka povrede te obveze, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

(2) Prije redovitog ili izvanrednog otkazivanja ugovora o radu 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.

Oblik, obrazloženje i dostava otkaza

Članak 108.

- (1) Otkaz ugovora o radu mora biti u pisanom obliku.
- (2) Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz ugovora o radu.
- (3) Otkaz ugovora o radu Poslodavac mora dostaviti Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje.

Otkazni rok

Članak 109.

- (1) Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza ugovora o radu.
- (2) Iznimno od stavka 1. ovog članka, otkazni rok Radniku, koji je u vrijeme zaprimanja Odluke o otkazu privremeno nesposoban za rad, počinje teći od dana prestanka njegove privremene nesposobnosti za rad.
- (3) Otkazni rok ne teče za vrijeme:
 1. trudnoće
 2. korištenja roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada na pola radnog vremena, rada na pola radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne Radnice, dopusta Radnice koja je rodila ili Radnice koja doji dijete te dopusta ili rada na pola 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 ozlijeđe na radu ili profesionalne bolesti
 4. vršenja dužnosti i prava državljana u obrani i
 5. privremene nesposobnosti za rad.
- (4) Iznimno od stavka 3. točke 5. ovog članka, otkazni rok teče za vrijeme razdoblja privremene nesposobnosti za rad Radnika kojem je Poslodavac prije početka tog razdoblja otkazao ugovor o radu i tom Odlukom Radnika u otkaznom roku oslobodio od obveze rada.
- (5) Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.
- (6) Ako je došlo do prekida tijeka otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad Radnika kojeg Poslodavac nije oslobodio od obveze rada, radni odnos tom Radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana početka tijeka otkaznog roka.

Trajanje otkaznog roka

Članak 110.

- (1) U slučaju redovitog otkaza ugovora o radu otkazni rok je najmanje:
 1. dva tjedna, ako je Radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine
 2. mjesec dana, ako je Radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu

3. mjesec dana i dva tjedna, ako je Radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvije godine
4. dva mjeseca, ako je Radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno pet godina
5. dva mjeseca i dva tjedna, ako je Radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno deset godina ili
6. tri mjeseca, ako je Radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno 20 godina.

(2) Otkazni rok iz stavka 1. točke 6. ovog članka povećava se za dva tjedna ako je Radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

(3) Otkazni rokovi iz stavaka 1. i 2. ovog članka povećavaju se za mjesec dana Radniku koji je osoba s invaliditetom, osim ako se Radniku ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem Radnika)

(4) Radniku kojem se ugovor o radu otkazuje zbog povrede obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem Radnika), utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih u stavcima 1. i 2. ovog članka.

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

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

Otkazni rok u slučaju kada Radnik otkazuje ugovor o radu

Članak 111.

(1) Ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za Radnika nego za Poslodavca, od roka određenog u članku 110. stavku 1. ovog Pravilnika, za slučaj kada Radnik otkazuje ugovor o radu.

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

(3) Iznimno od članka 110. stavka 1. ovog Pravilnika, Radnik koji u trenutku otkazivanja ugovora o radu ima navršenih 65 godina života i 15 godina mirovinskog staža, ne ostvaruje pravo na otkazni rok.

Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora o radu

Članak 112.

(1) Odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na otkaz, primjenjuju se i na slučaj kada Poslodavac Radniku otkáže ugovor o radu i istodobno mu ponudi sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima (otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora).

(2) Ako u slučaju iz stavka 1. ovog članka Radnik prihvati ponudu Poslodavca, pridržava pravo pred nadležnim sudom osporavati dopuštenost takvog otkaza ugovora o radu.

(3) O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima Radnik se mora izjasniti u roku od osam dana.

(4) U slučaju otkaza s ponudom izmijenjenog ugovora o radu, rok od 15 dana u kojem Radnik, koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa, može od Poslodavca zahtijevati ostvarenje povrijeđenog prava, teče od dana kada se Radnik izjasnio o

odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio Poslodavac, ako se Radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

POGLAVLJE II. IZDAVANJE POTVRDE O ZAPOSLENJU I VRAĆANJE ISPRAVA

Članak 113.

- (1) Poslodavac je dužan Radniku na njegov zahtjev izdati potvrdu o vrsti poslova koje obavlja i dužini trajanja radnog odnosa, u roku od osam dana od dana zaprimanja zahtjeva.
- (2) Poslodavac je dužan u roku od 15 dana, od dana prestanka radnog odnosa Radnika kod Poslodavca, Radniku vratiti sve njegove isprave i primjerak objave s obveznog mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te mu izdati potvrdu o vrsti poslova koje je obavljao i trajanju radnog odnosa.
- (3) Poslodavac u potvrdi iz stavaka 1. i 2. ovog članka ne smije naznačiti ništa što bi Radniku otežalo sklapanje novog ugovora o radu.

DIO DESETI ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVA RADNIKA

POGLAVLJE I. ZAŠTITA ŽIVOTA I ZDRAVLJA RADNIKA

Članak 114.

- (1) Poslodavac je dužan pribaviti i održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada te organizirati rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja Radnika, u skladu s naravi posla koji se obavlja.
- (2) Poslodavac je dužan upoznati Radnika s opasnostima posla koji Radnik obavlja te ga osposobiti za rad na siguran način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika te sprječava nastanak nesreća.
- (3) Na prava i obveze Radnika i Poslodavca vezane uz zaštitu života i zdravlja radnika, odnosno zaštitu na radu, Poslodavac se obvezuje primjenjivati odredbe Zakona o zaštiti na radu, druge mjerodavne propise i mjerodavne opće akte Poslodavca.

POGLAVLJE II. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

Članak 115.

Glede zaštite prava trudnica, roditelja i posvojitelja, Poslodavac se obvezuje primjenjivati odredbe Zakona o radu i druge propise.

POGLAVLJE III.
ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

Članak 116.

(1) Radnik je dužan, što je prije moguće, obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od tri dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

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

Članak 117.

Glede zaštite prava Radnika koji je privremeno nesposoban za rad zbog ozlijede ili ozlijede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, Poslodavac se obvezuje primjenjivati odredbe Zakona o radu i druge propise.

POGLAVLJE IV.
ZAŠTITA PRIVATNOSTI RADNIKA

Članak 118.

(1) Poslodavac, odnosno Radnik kojeg Poslodavac za to ovlasti posebnom pisanom Odlukom, smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama osobne podatke radnika radi ostvarivanja prava i utvrđivanja obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

(2) Budući da se osobni podaci Radnika, u skladu sa člankom 133. stavkom 2. podstavkom 1. ovog Pravilnika, smatraju poslovnom tajnom, Radnik iz stavka 1. ovog članka i drugi Radnik koji u obavljanju poslova svog radnog mjesta sazna osobne podatke radnika, obvezuju se trajno čuvati kao poslovnu tajnu osobne podatke svih radnika.

(3) Osobni podaci radnika, koje je Poslodavac dužan voditi u evidenciji o radnicima, propisani su Pravilnikom o sadržaju i načinu vođenja evidencije o radnicima zaposlenim kod poslodavca, te je Radnik obvezan Poslodavcu te podatke dostaviti.

(4) O promjenama podataka iz stavka 3. ovog članka Radnik je dužan Poslodavca, odnosno Radnika iz stavka 1. ovog članka, odmah obavijestiti, a najkasnije u roku od osam dana od dana nastale promjene.

(5) Ukoliko Radnik pravodobno ne obavijesti Poslodavca, odnosno Radnika iz stavka 1. ovog članka, o nastalim promjenama podataka iz stavka 3. ovog članka, sam snosi štetne posljedice tog propusta.

(6) Pogrešno evidentirani osobni podaci moraju se odmah ispraviti.

(7) Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi moraju se brisati ili na drugi način ukloniti.

POGLAVLJE V.
ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA

Zaštita dostojanstva Radnika od diskriminacije

Članak 119.

(1) Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo Radnika za vrijeme obavljanja posla od diskriminacije, odnosno uznemiravanja i spolnog uznemiravanja.

(2) Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rasom ili etničkom pripadnosti ili bojom kože, spolom, jezikom, vjerom, političkim ili drugim uvjerenjem, nacionalnim ili socijalnim podrijetlom, imovinskim stanjem, članstvom u sindikatu, obrazovanjem, društvenim položajem, bračnim ili obiteljskim statusom, dobi, zdravstvenim stanjem, invaliditetom, genetskim nasljeđem, rodnim identitetom, izražavanjem ili spolnom orijentacijom, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili tjelesno neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a posebice ako stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, omalovažavajuće ili uvredljivo okruženje.

(4) Ponašanje Radnika koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, ovisno o tome da li se radi o lakšem ili težem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, može predstavljati tešku ili osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa te, sukladno tome, i razlog za redoviti ili izvanredan otkaz ugovora o radu.

(5) Diskriminacijom će se, u smislu odredbi ovog Pravilnika, smatrati i poticanje na diskriminaciju.

Podnošenje pritužbe Poslodavcu

Članak 120.

(1) Radnik koji smatra da je uznemiravan ili spolno uznemiravan za vrijeme obavljanja posla ima pravo podnijeti pritužbu Poslodavcu u pisanom obliku.

(2) Pritužba iz stavka 1. ovog članka mora sadržavati sve potrebne podatke da bi se po njoj moglo postupiti, a to su:

- ime, prezime i osobni identifikacijski broj Radnika koji je podnio pritužbu
- ime i prezime Radnika koji ga je uznemiravao ili spolno uznemiravao, odnosno svih radnika koji su ga uznemiravali ili spolno uznemiravali, ako ih je bilo više
- opis uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja
- dokaze na kojima se temelji pritužba i
- ostale činjenice koje će učiniti vjerojatnim da je došlo do uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

(3) Kada Poslodavac primi pritužbu iz stavka 1. ovog članka dužan je bez odgode, a najkasnije u roku od osam dana od dana zaprimanja pritužbe, istu ispitati i poduzeti sve potrebne mjere, primjerene pojedinom slučaju, radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako utvrdi da ono postoji.

(4) U postupku ispitivanja pritužbe Poslodavac će ispitati Radnika koji je podnio pritužbu, zatim Radnika, odnosno radnike za koje se tvrdi da su uznemiravali ili spolno uznemiravali Radnika koji je podnio pritužbu, a ako je to potrebno i druge radnike koje o predmetu pritužbe imaju ili mogu imati saznanja, zatim će utvrditi način i okolnosti uznemiravanja ili spolnog

uznemiravanja te izvesti i druge dokaze radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja, o čemu će se sastaviti zapisnik.

(5) Svi su radnici dužni odazvati se pozivu Poslodavca radi ispitivanja povodom pritužbe, surađivati s njim i priopćiti mu sve podatke i upoznati ga sa svim činjenicama koje su im poznate, te mu predati sve dokaze važne za dokazni postupak.

(6) Neodazivanje pozivu radi ispitivanja povodom pritužbe, kao i svako drugo onemogućavanje Poslodavca u postupku ispitivanja pritužbe, predstavlja tešku povredu obveze iz radnog odnosa i razlog za redoviti otkaz ugovora o radu.

Članak 121.

(1) Radnik koji je podnio pritužbu radi uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, može je povući u svakom trenutku, s tim da zadržava pravo njezinog ponovnog podnošenja.

(2) U slučaju ponovnog podnošenja pritužbe radi uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja od strane istog Radnika, koju je prethodno povukao, Radnik istu više ne može povući.

(3) Lažna pritužba za uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa i razlog za izvanredan otkaz ugovora o radu.

(4) Protivljenje Radnika postupanju koje predstavlja uznemiravanje ili spolno uznemiravanje ne predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa niti smije biti razlog za diskriminaciju.

Sastavljanje zapisnika o poduzetim radnjama i službene bilješke o obavljenom očevidu i prikupljenim dokazima

Članak 122.

(1) O svim radnjama koje poduzme u postupku ispitivanja pritužbe Poslodavac će sastaviti zapisnik i službenu bilješku, na temelju kojih će predložiti mjere za zaštitu dostojanstva Radnika, ako utvrdi da uznemiravanje ili spolno uznemiravanje postoji.

(2) Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja Radnika koji je podnio pritužbu i Radnika koji ga je uznemiravao ili spolno uznemiravao, odnosno svih radnika koji su ga uznemiravali ili spolno uznemiravali, ako ih je bilo više, u slučaju njihovog suočenja, te prilikom saslušanja svjedoka, a potpisuju ga zapisničar i svi koji su bili nazočni njegovu sastavljanju.

(3) U zapisniku iz stavka 2. ovog članka posebno će se navesti da je Poslodavac upozorio sve nazočne da su podaci i dokazi koji su prikupljeni, činjenice koje su utvrđene i mjere koje su poduzete u postupku ispitivanja pritužbe poslovna tajna te da ih je upozorio na posljedice odavanja te tajne.

(4) Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri prikupljanju dokaza i obavljanju očevida, a potpisuju je Poslodavac i zapisničar koji ju je sastavio.

Prijava osnovane sumnje na uznemiravanje ili spolno uznemiravanje

Članak 123.

(1) Poslodavac je dužan prijaviti osnovanu sumnju na uznemiravanje ili spolno uznemiravanje pučkom pravobranitelju ili posebnim pravobraniteljima, uz pristanak Radnika za kojeg postoji sumnja da je žrtva uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

(2) Poslodavac je dužan na zahtjev pučkog pravobranitelja ili posebnih pravobranitelja dati sve podatke i tražene dokumente vezane za uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, u roku od 15 dana od dana zaprimanja zahtjeva pučkog pravobranitelja ili posebnih pravobranitelja.

Privremene mjere za zaštitu Radnika

Članak 124.

(1) Poslodavac može, ukoliko to smatra potrebnim, zaštititi Radnika koji je podnio pritužbu, prije donošenja zaključka o pritužbi, na način da odredi neku od sljedećih privremenih mjera:

1. oslobođenje Radnika koji je podnio pritužbu od obveze rada
2. udaljenje s rada Radnika protiv kojeg je pritužba podnesena ili
3. oslobođenje Radnika koji je podnio pritužbu od obveze obavljanja poslova prigodom obavljanja kojih dolazi u doticaj s Radnikom, odnosno radnicima, protiv kojih je podnio pritužbu.

(2) Privremene mjere iz stavka 1. točaka 1. i 2. ovog članka utvrđuju se za razdoblje do završetka postupka ispitivanja pritužbe, odnosno do donošenja zaključka o pritužbi, a za vrijeme kojih Radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

Zaključak o ispitivanju pritužbe

Članak 125.

(1) Nakon provedenog postupka ispitivanja pritužbe Poslodavac će u pisanom obliku donijeti Zaključak kojim će:

1. utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje Radnika koji je podnio pritužbu te će u istome navesti sve podatke i dokaze koji su prikupljeni i činjenice koje su utvrđene, a na temelju kojih je evidentno da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan ili
2. utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje Radnika koji je podnio pritužbu te pritužbu odbiti.

(2) Zaključak iz stavka 1. ovog članka Poslodavac dostavlja svim strankama u postupku ispitivanja pritužbe.

(3) U slučaju da utvrdi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje, Poslodavac će prema Radniku, odnosno prema radnicima, za koje je utvrđeno da su Radnika koji je podnio pritužbu uznemiravali ili spolno uznemiravali, primijeniti neku od sljedećih mjera:

1. pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa ako se radi o lakšem obliku uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja i ako postoje opravdani izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti ili
2. izvanredni otkaz ugovora o radu ako se utvrdi da je počinjen teži oblik uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja

(4) Uz pisano upozorenje iz stavka 3. točke 1. ovog članka, Poslodavac može napraviti razmještaj radnika u poslovnim prostorima na način da se izbjegne međusobna fizička prisutnost uznemiravanog ili spolno uznemiravanog Radnika i Radnika koji je ga je uznemiravao ili spolno uznemiravao, odnosno radnika koji su ga uznemiravali ili spolno uznemiravali, ako ih je bilo više, u zajedničkom prostoru

(5) Procjenu o tome da li je Radnik počinio lakši ili teži oblik uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja donosi Poslodavac.

(6) Ako Radnik, za kojeg je utvrđeno da je Radnika koji je podnio pritužbu uznemiravao ili spolno uznemiravao, ne postupi prema upozorenju Poslodavca iz stavka 3. točke 1. ovog

članka ili ne pristane na razmjestaj iz stavka 4. ovog članka, to predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa i razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

Pravo Radnika na prekid rada i naknadu plaće za vrijeme prekida rada

Članak 126.

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

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

(3) Za vrijeme trajanja prekida rada iz stavaka 1. i 2. ovog članka Radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio.

(4) Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo Radnika, odnosno da nije došlo do uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade iz stavka 3. ovog članka.

Pritužba za uznemiravanje ili spolno uznemiravanje od strane Poslodavca

Članak 127.

(1) Ako se pritužba za uznemiravanje ili spolno uznemiravanje odnosi na Poslodavca, Radnik istu podnosi Upravnom vijeću.

(2) U slučaju pritužbe Radnika Upravnom vijeću, na postupak i mjere Upravnog vijeća za zaštitu Radnika od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja od strane Poslodavca primjenjuju se odredbe ovog Pravilnika koje se odnose na postupak i mjere Poslodavca u slučaju uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja jednog ili više radnika prema drugom.

Prijava uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja od strane osobe koja nije u radnom odnosu kod Poslodavca

Članak 128.

Za slučaj da je Radnik prijavio Poslodavcu uznemiravanje ili spolno uznemiravanje od strane osobe koja nije u radnom odnosu kod Poslodavca, a koja poslovno dolazi u doticaj s uznemiranim ili spolno uznemiranim Radnikom, Poslodavac će o tome obavijestiti poslodavca ili odgovornu osobu poslodavca prijavljene osobe i predložiti poduzimanje konkretnih mjera kako bi se spriječilo daljnje uznemiravanje ili spolno uznemiravanje.

Tajnost postupka radi zaštite dostojanstva Radnika

Članak 129.

(1) Svi podaci i dokazi koji su prikupljeni, činjenice koje su utvrđene i mjere koje su poduzete u postupku zaštite dostojanstva Radnika od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja smatraju se poslovnom tajnom u skladu sa člankom 133. stavkom 2. podstavkom 12. ovog Pravilnika i svi radnici koji su sudjelovali u postupku ispitivanja pritužbe, kao i radnici koji nisu sudjelovali u postupku ispitivanja pritužbe, imaju obvezu čuvanja te poslovne tajne.

(2) Povreda obveze čuvanja poslovne tajne iz stavka 1. ovog članka od strane Radnika koji je sudjelovao u postupku ispitivanja pritužbe, kao i od strane onog Radnika koji nije sudjelovao u postupku ispitivanja pritužbe, predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa i razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

(3) Podaci i dokazi koji su prikupljeni u postupku zaštite dostojanstva Radnika od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja mogu se učiniti dostupnima samo onda kada to naloži sud u eventualnom sudskom postupku.

DIO JEDANAESTI OSTVARIVANJE PRAVA I UTVRĐIVANJE OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

Članak 130.

(1) Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i utvrđivanjem obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom donosi Poslodavac ili Upravno vijeće.

(2) Odluke iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se Radniku u pisanom obliku, na način propisan člankom 131. ovog Pravilnika.

Dostava odluka, obavijesti i drugih akata

Članak 131.

(1) Dostava odluka, obavijesti i drugih akata (u daljnjem tekstu: akti) u vezi s ostvarivanjem prava i utvrđivanjem obveza iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom obavlja se u pravilu njihovim neposrednim uručivanjem Radniku na njegovom mjestu rada, za vrijeme radnog vremena. Na primjerku akta koji ide u pismohranu Poslodavca stavlja se naznaka datuma uručjenja i potpis Radnika kojim on potvrđuje da je akt primio.

(2) Ako Radnik odbije primiti akt i/ili potpisati primjerak akta koji ide u pismohranu Poslodavca i potpisom kojeg Radnik potvrđuje da je akt primio, ili se udalji iz prostorije u kojoj se dostava treba obaviti, s obrazloženjem ili bez njega, a prije nego je primio akt i/ili potpisao primjerak akta koji ide u pismohranu Poslodavca, Poslodavac će o tome sačiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave u prisustvu dva radnika kao svjedoka, a akt će se istog dana objaviti na oglasnoj ploči Poslodavca i time se smatra da je toga dana akt uručen Radniku.

(3) Ako Radnik nije na radu, akt će mu se dostaviti putem pošte preporučenim pismom sa povratnicom na posljednju adresu koju je Radnik prijavio Poslodavcu, a dostava se smatra obavljenom ako je primitak preporučenog pisma svojim potpisom potvrdio Radnik ili poslovno sposobni član njegovog kućanstva.

(4) Ako se preporučeno pismo vrati Poslodavcu zbog toga što Radnik nije zatečen na adresi koju je posljednju prijavio Poslodavcu, zbog netočne ili nepotpune adrese, ili ako Radnik ili poslovno sposobni član njegovog kućanstva odbije primiti preporučeno pismo ili odbije potvrditi primitak preporučenog pisma, ili ako dostava ne bude obavljena iz nekog drugog razloga (primjerice Radnik je odselio s adrese koju je posljednju prijavio Poslodavcu i slično), sadržaj preporučenog pisma, odnosno akt, objavit će se na oglasnoj ploči Poslodavca uz naznaku datuma objave, te će se dostava se smatrati obavljenom protekom roka od osam dana od dana objave akta na oglasnoj ploči.

(5) O dostavi putem oglasne ploče Poslodavac će napraviti zabilješku u kojoj će naznačiti razlog zbog kojeg redovna dostava nije uspjela i datum objave odluke na oglasnoj ploči.

(6) Pod oglasnom pločom, u smislu odredaba ovog članka, smatrat će se i određena lokacija na službenoj mrežnoj stranici Poslodavca, o kojoj su prethodno obaviješteni i kojoj mogu bez ograničenja pristupiti svi radnici Poslodavca, a objava na takvoj oglasnoj ploči obavlja se stavljanjem određenog akta na tu lokaciju, uz obavijest elektroničkom porukom svim radnicima da je novi akt dostupan na predmetnoj lokaciji.

(7) Dostava određenog akta na način iz stavka 6. ovog članka smatrat će se obavljenom protekom roka od osam dana od dana objave akta na toj lokaciji.

(8) Radnik se ne može pozivati na to da akt objavljen na neki od načina opisanih u stavcima 2., 4. i 6. ovog članka nije vidio.

(9) Radnik sve svoje zahtjeve, zamolbe i druge slične dopise dostavlja Poslodavcu na urudžbeni zapisnik, elektroničkim putem na službeni e-mail Poslodavca ili poštom.

Sudska zaštita prava iz radnog odnosa

Članak 132.

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

(2) Zahtjev iz stavka 1. ovog članka Radnik podnosi Upravnom vijeću.

(3) Ako Poslodavac u roku od 15 dana od dana zaprimanja zahtjeva Radnika iz stavka 1. ovog članka zahtjevu ne udovolji, Radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

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

(5) Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva Radnika od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja iz ovog Pravilnika.

(6) Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, nadležan sud, u smislu odredbi ovog Pravilnika, je sud nadležan za radne sporove.

(7) Radnik ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog podnošenja zahtjeva za ostvarivanje svojih prava propisanih Zakonom o radu, drugim zakonom ili propisom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, zbog korištenja tih prava, odnosno zbog podnošenja zahtjeva i sudjelovanja u postupku za zaštitu tih prava.

DIO DVANAESTI POSLOVNA TAJNA

Obveza čuvanja poslovne tajne

Članak 133.

(1) Radnik se obvezuje čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke kojima ima pravo pristupa u obavljanju poslova svog radnog mjesta kod Poslodavca i postupati tako da ne omogući trećim osobama da ih saznaju.

(2) Poslovnom tajnom smatraju se:

- osobni podaci radnika
- podaci o plaćama i drugim primicima radnika
- službeni podaci državnih tijela koji se odnose na Poslodavca
- službeni podaci osnivača koji se odnose na Poslodavca
- isprave, zapisnici, odluke i drugi akti vezani za poslovanje Poslodavca koji imaju oznaku tajnosti
- ugovori i svi podaci vezani za ugovore koje je sklopio Poslodavac
- podaci koji se odnose na javne natječaje za zapošljavanje
- podaci koji se odnose na javne natječaje za zakup poslovnog prostora u objektima kojima upravlja Poslodavac
- podaci o osobama i poslovnim subjektima sa kojima je Poslodavac u poslovnom odnosu
- podaci o strankama Poslodavca koji su Radniku bili poznati u okviru obavljanja poslova njegovog radnog mjesta, a javnosti nisu bile dostupne
- podaci vezani uz postupke pripreme i prijave projektnih prijedloga prijavljenih na natječaje
- svi podaci i dokazi koji su prikupljeni, činjenice koje su utvrđene i mjere koje su poduzete u postupku zaštite dostojanstva Radnika od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja i
- svi ostali podaci koje Poslodavac posebnom Odlukom utvrdi kao poslovnu tajnu.

(3) Radnik nije ovlašten, bez izričite pisane suglasnosti Poslodavca, bilo kojim domaćim i/ili inozemnim medijima davati ikakve usmene i/ili pisane izjave te na svim ili bilo kojim društvenim mrežama (Facebook, Instagram, Twitter i slično) objavljivati neposrednim objavama odnosno sadržaja i/ili prilaganjem poveznica na odgovarajuće mrežne stranice, ikakve podatke koji se, u skladu sa stavkom 2. ovog članka, smatraju poslovnom tajnom.

(4) Radnik je obvezan čuvati poslovnu tajnu za vrijeme trajanja radnog odnosa kod Poslodavca te nakon njegovog prestanka, a odavanje poslovne tajne za vrijeme trajanja radnog odnosa, bez odobrenja Poslodavca, predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa i razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

(5) U slučaju povrede obveze čuvanja poslovne tajne Radnik će biti dužan nadoknaditi Poslodavcu svu štetu nastalu odavanjem poslovne tajne u njenom cjelokupnom iznosu, kao i izmaklu dobit koju je Poslodavac mogao realno očekivati, uzimajući u obzir sve okolnosti svakog pojedinog slučaja.

DIO TRINAESTI ZAKONSKA ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM

Članak 134.

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

(2) Ako Radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovog članka, Poslodavac može od Radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu Radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla, ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

(3) Pravo Poslodavca iz stavka 2. ovog članka prestaje u roku od tri mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, odnosno u roku od pet godina od dana sklapanja posla.

(4) Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac znao da se Radnik bavi obavljanjem određenih poslova iz njegove djelatnosti, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je Radniku dao odobrenje za bavljenjem takvim poslovima.

(5) Poslodavac može odobrenje iz stavka 1., odnosno stavka 4. ovog članka opozvati, pri čemu će donijeti Odluku o opozivu, a o čemu je obavezan obavijestiti Radnika u roku od 15 dana od dana donošenja Odluke o opozivu.

(6) Ukoliko Radnik i nakon Odluke o opozivu iz stavka 5. ovog članka nastavi obavljati i/ili sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac, to predstavlja osobito tešku povredu obveze iz radnog odnosa i razlog za izvanredni otkaz ugovora o radu.

(7) Zakonska zabrana natjecanja traje za vrijeme trajanja radnog odnosa Radnika kod Poslodavca.

(8) Svi projekti nastali za vrijeme trajanja radnog odnosa Radnika kod Poslodavca ostaju intelektualno vlasništvo Poslodavca.

DIO ČETRINAESTI NAKNADA ŠTETE

Odgovornost Radnika za štetu uzrokovanu Poslodavcu

Članak 135.

(1) Radnik je dužan suzdržavati se od ponašanja kojim bi Poslodavcu mogao prouzročiti štetu u bilo kojem obliku.

(2) Radnik je dužan prijaviti Poslodavcu svako nanošenje i pokušaj nanošenja imovinske ili neimovinske štete od strane drugog Radnika.

(3) Radnik koji na radu ili u vezi s radom namjerno ili zbog krajnje nepažnje prouzroči štetu Poslodavcu, dužan je tu štetu nadoknaditi.

(4) Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki Radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao.

(5) Ako se za svakog Radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u dijelovima.

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

(7) Visina štete utvrđuje se pisanim sporazumom Radnika i Poslodavca, na temelju cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako oni nisu dostupni ili ne postoje, procjenom vrijednosti oštećenih i/ili uništenih stvari vještačenjem, odnosno ekspertizom za to stručne osobe.

(8) Radnik se može djelomično ili u potpunosti osloboditi od obveze plaćanja naknade štete, pod uvjetom da ista nije učinjena namjerno i/ili u slučaju da se radi o manjoj šteti, iznos koje Poslodavac odredi posebnom Odlukom.

Regresna odgovornost Radnika

Članak 136.

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

Odgovornost Poslodavca za štetu uzrokovanu Radniku

Članak 137.

(1) Ako Radnik pretrpi štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan Radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznog prava.

(2) Pravo na naknadu štete iz stavka 1. ovog članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao Radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

DIO PETNAESTI ZAVRŠNE ODREDBE

Članak 138.

Na ostala pitanja u vezi s radnim odnosom koja nisu uređena ovim Pravilnikom primjenjuju se, na odgovarajući, odredbe Zakona o radu, ostalih zakona i drugih propisa, ostalih akata Poslodavca te ugovora o radu radnika.

Članak 139.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu (KLASA: 003-05/21-01/03, URBROJ: 01-21-01) od 5. svibnja 2021. godine i Pravilnik o Izmjenama i dopunama Pravilnika o radu (KLASA: 007-05/22-01/01, URBROJ: 01-22-03) od 2. ožujka 2022. godine.

Članak 140.

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

KLASA: 011-01/24-02/1
URBROJ: 2182-10-20-01-24-1

Knin, 13. prosinca 2024. godine

JAVNA USTANOVA
LOKALNA RAZVOJNA AGENCIJA
MATICA
dr. Franje Tuđmana 2
KNIN

Predsjednica Upravnog vijeća
Zdenka Gugo



Ovaj Pravilnik o radu objavljen je na oglasnoj ploči Javne ustanove Lokalne razvojne agencije Matica dana 19. 12. 2024. i stupa na snagu osmog dana od dana objave.

JAVNA USTANOVA
LOKALNA RAZVOJNA AGENCIJA
MATICA
dr. Franje Tuđmana 2
KNIN

Ravnateljica
Ivana Grcić

