



Poduzetnički centar
Krapinsko-zagorske županije d.o.o.

PRAVILNIK O RADU

24. srpnja 2025. godine
BROJ: 204/65-25-02/02

Sadržaj

I. TEMELJNE ODREDBE.....	4
II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	5
2.1. SKLAPANJE UGOVORA O RADU	5
2.2. UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME.....	5
2.3. UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME	5
2.4. OBLIK UGOVORA O RADU.....	6
2.5. NAJNIŽA DOB ZA ZAPOSLENJE	7
2.6. NAČIN ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA I POSEBNI UVJETI ZA SKLAPANJE UGOVORA O RADU.....	7
III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI	8
IV. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA.....	9
4.1. ZABRANA OTKAZA	9
4.2. PRAVO RADNIKA DA IZVANREDNIM OTKAZOM OTKAŽE UGOVOR O RADU.....	10
4.3. PRAVO POVRATKA NA PRETHODNE ILI ODGOVARAJUĆE POSLOVE.....	10
V. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD	10
5.1. OBVEZA OBAVJEŠĆIVANJA O PRIVREMENOJ NESPOSOBNOSTI ZA RAD	10
5.2. ZABRANA OTKAZIVANJA U SLUČAJU PRIVREMENE NESPOSOBNOSTI UZROKOVANE OZLJEDOM NA RADU ILI PROFESIONALNOM BOLEŠĆU	11
5.3. ZABRANA ŠETNOG UTJECAJA NA NAPREDOVANJE ILI OSTVARENJE DRUGIH PRAVA	11
5.4. PRAVO POVRATKA NA PRETHODNE ILI ODGOVARAJUĆE POSLOVE RADNIKA KOJI JE PRIVREMENO BIO NESPOSOBAN ZA RAD	11
5.5. PRAVO ZAPOSLENJA NA DRUGIM POSLOVIMA.....	11
5.6. OTPREMNINA U SLUČAJU OZLJEDE NA RADU ILI PROFESIONALNE BOLESTI	12
5.7. PREDNOSTI PRI ŠKOLOVANJU	12
VI. PROBNI RAD I OBRAZOVANJE.....	12
6.1. UGOVARANJE I TRAJANJE PROBNOG RADA	12
6.2. OBVEZA OBRAZOVANJA.....	13
6.3. POJAM PRIPRAVNIKA, VRIJEME NA KOJE SE MOŽE S PRIPRAVNIKOM SKLOPITI UGOVOR O RADU I TRAJANJE PRIPRAVNIČKOG STAŽA	13
6.4. TRAJANJE PRIPRAVNIČKOG STAŽA	13
6.5. STRUČNI ISPIT	13
VII. RADNO VRIJEME	14
7.1. POJAM RADNOG VREMENA	14
7.2. PUNO RADNO VRIJEME	14
7.3. NEPUNO RADNO VRIJEME.....	14
7.4. SKRAĆENO RADNO VRIJEME.....	14

7.5. PREKOVREMENI RAD	15
7.6. RASPORED RADNOG VREMENA.....	15
7.7. PRERASPODJELA RADNOG VREMENA	16
7.8. ZAŠTITA POSEBNO OSJETLJIVIH SKUPINA RADNIKA	16
VIII. ODMORI I DOPUSTI	17
8.1. STANKA	17
8.2. DNEVNI ODMOR	17
8.3. TJEDNI ODMOR.....	17
8.4. GODIŠNJI ODMOR.....	17
8.5. UTVRĐIVANJE GODIŠNJEG ODMORA	18
8.6. NIŠTETNOST ODRICANJA OD PRAVA NA GODIŠNJI ODMOR	18
8.7. ROK STJECANJA PRAVA NA GODIŠNJI ODMOR.....	18
8.8. PRAVO NA RAZMJERNI DIO GODIŠNJEG ODMORA	18
8.9. NAKNADA PLAĆE ZA VRIJEME GODIŠNJEG ODMORA	19
8.10. NAKNADA ZA NEISKORIŠTENI GODIŠNJI ODMOR.....	19
8.11. KORIŠTENJE GODIŠNJEG ODMORA U DIJELOVIMA	19
8.12. PRENOŠENJE GODIŠNJEG ODMORA U SLJEDEĆU KALENDARSKU GODINU	19
8.13. RASPORED KORIŠTENJA GODIŠNJEG ODMORA.....	20
8.14. PLAĆENI DOPUST I ODSUTNOST S POSLA.....	20
8.15. NEPLAĆENI DOPUST.....	21
IX. SIGURNOST NA RADU	21
X. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE	21
10.1. NAKNADA PLAĆE.....	24
XI. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA	24
11.1. NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA NA POSAO I S POSLA	24
11.2. NAKNADE ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG AUTOMOBILA U SLUŽBENE SVRHE	25
11.3. POTPORA	25
11.4. DAR U PRIGODI DANA SV. NIKOLE.....	25
11.5. BOŽIĆNICA	25
11.6. DAR U NARAVI	25
11.7. REGRES ZA GODIŠNJI ODMOR	26
11.8. JUBILARNA NAGRADA.....	26
11.9. DNEVNICA I NAKNADA TROŠKOVA PUTOVANJA.....	26
11.10. OTPREMNINA.....	26
11.11. NAKNADA ZA PODMIRIVANJE TROŠKOVA PREHRANE	26
XII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM I SUKOB INTERESA	26

XIII. NAKNADA ŠTETE	27
XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU.....	28
14.1. NAČINI PRESTANKA UGOVORA O RADU.....	28
14.2. SPORAZUM O PRESTANKU UGOVORA O RADU.....	28
14.3. OTKAZ UGOVORA O RADU	28
14.4. REDOVITI OTKAZ POSLODAVCA.....	29
14.5. REDOVITI OTKAZ RADNIKA	29
14.6. IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU	29
14.7. OTKAZ UGOVORA O RADU SKLOPLJENOG NA ODREĐENO VRIJEME	30
14.8. OBLIK, OBRAZLOŽENJE I DOSTAVA OTKAZA	30
14.9. OTKAZNI ROK.....	30
14.10. NAJMANJE TRAJANJE OTKAZNOG ROKA	30
XV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA.....	31
15.1. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE	32
XVI. JAVNOST RADA.....	32
XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	32

Temeljem članka 26. i 27. Zakona o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23, 64/23 u daljnjem tekstu: Zakon) direktorica trgovačkog društva Poduzetnički centar Krapinsko-zagorske županije d.o.o., iz Krapine, Bobovje 52G (dalje u tekstu: Poslodavac) donijela je dana 24. srpnja 2025. godine ovaj

PRAVILNIK O RADU

I. TEMELJNE ODREDBE

ČLANAK 1.

Pojmovi koji se koriste u ovom Pravilniku, koji imaju rodni značaj, bez obzira na to koriste li se u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

ČLANAK 2.

Ovim Pravilnikom o radu (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se prava i obveze radnika i Poslodavca na radu i u svezi s radom, kao što su plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca, a pobliže se uređuje:

- Zasnivanje radnog odnosa;
- Zaštita života, zdravlja i privatnosti;
- Zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja;
- Zaštita radnika koji su privremeno ili trajno nesposobni za rad;
- Probni rad, obrazovanje i osposobljavanje za rad;
- Radno vrijeme;
- Odmori i dopusti;
- Mogućnost drukčijeg uređenja radnog vremena;
- Plaća i naknada plaće;
- Materijalna prava radnika;
- Zabrana natjecanja radnika s Poslodavcem;
- Naknada štete;
- Prestanak ugovora o radu;
- Ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa;
- Prijelazne i završne odredbe

Organizacija rada Poslodavca i plaće radnika pobliže su uređeni u Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu. Pravila poslovnog ponašanja pobliže su uređena Etičkim kodeksom Poduzetničkog centra Krapinsko-zagorske županije d.o.o..

ČLANAK 3.

Pravilnik se neposredno primjenjuje uvijek, osim ako je neko pravo iz radnog odnosa povoljnije riješeno za radnika putem ugovora o radu, odnosno zakonom. U tom slučaju se na radnika primjenjuje najpovoljnije pravo.

ČLANAK 4.

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

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

Radnik može obavljati rad na izdvojenom mjestu rada i rad na daljinu sukladno propisima Zakona o radu. Odluku o takvom radu donosi direktor Društva.

Radniku moraju biti osigurani potrebni odgovarajući uvjeti rada (organizacijski i tehnički) u kojima će moći obavljati zadatke i ne smije biti izložen okolnostima koje bi mogle ugroziti njegovo zdravlje i sigurnost.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

2.1. SKLAPANJE UGOVORA O RADU

ČLANAK 5.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ako Poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako Poslodavac ne dokaže suprotno.

2.2. UGOVOR O RADU NA NEODREĐENO VRIJEME

ČLANAK 6.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme.

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

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

2.3. UGOVOR O RADU NA ODREĐENO VRIJEME

ČLANAK 7.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen kada je zbog objektivnog razloga potreba za obavljanjem posla privremena u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika te obavljanja posla čije je trajanje zbog prirode njegova izvršenja ograničeno rokom ili nastupanjem određenog događaja.

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.

Pod uzastopno sklopljenim ugovorima o radu iz stavka 2. ovoga članka smatraju se ugovori o radu koji su sklopljeni uzastopno, bez prekida između jednog i drugog ugovora ili s prekidom koji nije duži od tri mjeseca.

Iznimno, trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme, kao i ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor, smije biti

neprekinuto duže od tri godine: ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika, ako je to potrebno zbog dovršetka rada na projektu koji uključuje financiranje iz fondova Europske unije ili ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

ČLANAK 8.

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

2.4. OBLIK UGOVORA O RADU

ČLANAK 9.

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, Poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu.

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

Poslodavac je dužan radniku dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja.

ČLANAK 10.

Ugovor o radu sklopljen u pisanom obliku, odnosno potvrda o sklopljenom ugovoru o radu iz čl. 9. Ovog Pravilnika mora sadržavati podatke o :

1. strankama i njihovu osobnom identifikacijskom broju te prebivalištu, odnosno sjedištu
2. mjestu rada, a ako zbog prirode posla ne postoji stalno ili glavno mjesto rada ili je ono promjenjivo, podatak o različitim mjestima na kojima se rad obavlja ili bi se mogao obavljati
3. nazivu radnog mjesta, odnosno naravi ili vrsti rada na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova
4. datumu sklapanja ugovora o radu i datumu početka rada
5. tome sklapa li se ugovor na neodređeno ili na određeno vrijeme te o datumu prestanka ili očekivanom trajanju ugovora u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme
6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja trajanja toga odmora
7. postupku u slučaju otkazivanja ugovora o radu te o otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a ako se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, o načinu određivanja otkaznih rokova
8. brutoplaći, uključujući brutoiznos osnovne odnosno ugovorene plaće, dodacima te ostalim primicima za obavljeni rad i razdobljima isplate tih i ostalih primitaka na temelju radnog odnosa na koja radnik ima pravo

9. trajanju radnog dana ili tjedna u satima
10. tome ugovara li se puno radno vrijeme ili nepuno radno vrijeme
11. pravu na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje iz čl. 54 Zakona o radu, ako ono postoji
12. trajanju i uvjetima probnog rada, ako je ugovoren.

Iznimno od stavka 1. točke 2. ovoga članka, poslodavac i radnik mogu ugovoriti pravo radnika da slobodno odredi svoje mjesto rada.

Umjesto podataka iz st. 1. točke 6., do 9., 11. i 12 ovog članka, može se u ugovoru odnosno potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu, uputiti na odgovarajući zakon, drugi propis ili ovaj Pravilnik koji uređuje ta pitanja.

2.5. NAJNIŽA DOB ZA ZAPOSLENJE

ČLANAK 11.

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

ČLANAK 12.

Ako zakonski zastupnik ovlasti maloljetnika s petnaest godina i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje, maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje i raskidanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u vezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.

Ovlaštenje za sklapanje ugovora o radu iz stavka 1. ovog članka mora se dati u pisanom obliku.

2.6. NAČIN ZASNIVANJA RADNOG ODNOSA I POSEBNI UVJETI ZA SKLAPANJE UGOVORA O RADU

ČLANAK 13.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa na neodređeno vrijeme ili na određeno vrijeme, donosi direktor Društva.

ČLANAK 14.

Ako su zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima. Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu određeni su u Pravilniku o unutarnjem ustrojstvu. Posebni uvjeti odnose se na zahtjeve koje mora ispunjavati radnik za rad na pojedinom poslu (radnom mjestu), a odnose se na uvjete stručne spreme, radno iskustvo i posebna znanja i sposobnosti.

ČLANAK 15.

Prilikom sklapanja ugovora o radu i tijekom trajanja radnog odnosa, radnik je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obveza iz ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, Poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled, posebno ako se prvi put zapošljava.

Troškove liječničkog pregleda snosi Poslodavac.

ČLANAK 16.

Prije donošenja odluke o izboru na radno mjesto, može se izvršiti provjera stručnih i radnih sposobnosti kandidata. Provjeru sposobnosti kandidata obavlja povjerenstvo kojeg imenuje Poslodavac ili ovlaštena agencija registrirana za provođenje testiranja prilikom zapošljavanja. Provjera se može izvršiti putem intervjua, izrade pisanog uratka, testiranja ili na drugi odgovarajući način.

Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i sklapanja ugovora o radu, kao i tijekom trajanja radnog odnosa, Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj svezi s radnim odnosom.

Na nedopuštena pitanja iz st. 3. ovog članka ne mora se odgovoriti.

ČLANAK 17.

Poslodavac može pod uvjetima određenima Zakonom o obavljanju studentskih poslova angažirati za rad redovite i izvanredne studente.

Sukladno stavku 1. ovog članka Poslodavac je dužan studentu isplatiti naknadu za studentski rad.

Poslodavac može s učenikom i studentom zaključiti ugovor o obavljanju učeničke odnosno studentske prakse.

Za obavljanje učeničke i studentske prakse ne isplaćuje se naknada.

III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI

ČLANAK 18.

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

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

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

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

ČLANAK 19.

Osobni podaci radnika smiju se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili ako je to potrebno radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom.

Poslodavac će radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo one osobne podatke koji su nužni za navedenu svrhu, a te će podatke dostavljati samo na zahtjev sudova i drugih državnih i javnih tijela.

Osobne podatke radnika smije prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati samo Poslodavac ili osoba koju za to Poslodavac posebno opunomoći.

ČLANAK 20.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja uživa povjerenje radnika i koja je osim njega ovlaštena nadzirati prikupljaju li se, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama osobni podaci u skladu sa zakonom.

Poslodavac ili druga osoba koja u obavljanju svoji poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

IV. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA

ČLANAK 21.

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

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

ČLANAK 22.

Trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, Poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

U sporu između Poslodavca i radnice samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li poslovi na kojima radnica radi, odnosno drugi ponuđeni poslovi u slučaju iz st. 1. ovoga članka odgovarajući.

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

4.1. ZABRANA OTKAZA

ČLANAK 23.

Za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljnim i roditeljskim potporama, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava. Otkaz iz st. 1. Ovoga članka je ništetan, ako je na dan davanja otkaza Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz st. 1. Ovoga članka ili ako radnik u roku od 15 dana od dostave otkaza obavijesti Poslodavca o postojanju okolnosti iz st. 1. Ovoga članka te o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlaštenog liječnika ili drugog ovlaštenog tijela.

4.2. PRAVO RADNIKA DA IZVANREDNIM OTKAZOM OTKAŽE UGOVOR O RADU

ČLANAK 24.

Radnik koji koristi pravo na rodiljni, roditeljski, posvojiteljski i očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rad s polovicom punog radnog vremena, rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopust trudne radnice, dopust radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju ili kojem ugovor o radu miruje do treće godine života djeteta u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. Na način iz st. 1. ovoga članka, ugovor o radu može se otkazati najkasnije 15 dana prije dana na koji je radnik dužan vratiti se na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

4.3. PRAVO POVRATKA NA PRETHODNE ILI ODGOVARAJUĆE POSLOVE

ČLANAK 25.

Nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava.

Radnik iz stavka 1. ovoga članka, osim radnika koji koristi očinski dopust ili dopust koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, u skladu s propisom o rodiljnim i roditeljskim potporama, o namjeri povratka na rad mora poslodavca obavijestiti najmanje 30 dana prije.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava.

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovoga članka, ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

V. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD

5.1. OBVEZA OBAVJEŠĆIVANJA O PRIVREMENOJ NESPOSOBNOSTI ZA RAD

ČLANAK 26.

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

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz st. 1. Ovoga članka, dužan je to učiniti što je moguće prije, a najkasnije u roku od tri dana od dana prestanka razloga koji ga je u tome onemogućavao.

5.2. ZABRANA OTKAZIVANJA U SLUČAJU PRIVREMENE NESPOSOBNOSTI UZROKOVANE OZLJEDOM NA RADU ILI PROFESIONALNOM BOLEŠĆU

ČLANAK 27.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti, za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu.

5.3. ZABRANA ŠETNOG UTJECAJA NA NAPREDOVANJE ILI OSTVARENJE DRUGIH PRAVA

ČLANAK 28.

Ozljeda na radu, odnosno profesionalna bolest ne smije štetno utjecati na napredovanje radnika i ostvarenje drugih prava i pogodnosti iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom.

5.4. PRAVO POVRATKA NA PRETHODNE ILI ODGOVARAJUĆE POSLOVE RADNIKA KOJI JE PRIVREMENO BIO NESPOSOBAN ZA RAD

ČLANAK 29.

Radnik koji je privremeno bio nesposoban za rad zbog ozljede ili ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti, a za kojega nakon liječenja odnosno oporavka, ovlašten liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom utvrdi da je sposoban za rad, ima pravo vratiti se na poslove na kojima je prethodno radio.

Ako je prestala potreba za obavljanjem poslova na kojima je radnik prethodno radio, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti radniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova ili ako radnik odbije ponudenu izmjenu ugovora o radu, Poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

U sporu između Poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz st. 2. ovoga članka odgovarajući.

Radnik iz st. 1. ovoga članka ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnologiji ili načinu rada, kao i na sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

5.5. PRAVO ZAPOSLENJA NA DRUGIM POSLOVIMA

ČLANAK 30.

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti u preostalu radnu sposobnost, smanjenje radne sposobnosti uz djelomični gubitak radne sposobnosti ili neposredna opasnost od nastanka smanjenja radne sposobnosti koju je utvrdilo ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisom, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje toga tijela, ponuditi radniku

sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova za koje je radno sposoban, koji moraju, što je više moguće odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

Radi osiguranja poslova iz st. 1. ovoga članka, Poslodavac je dužan prilagoditi poslove sposobnostima radnika, izmijeniti raspored radnog vremena, odnosno poduzeti druge mjere da radniku osigura odgovarajuće poslove.

Ako je Poslodavac poduzeo sve mjere iz st. 2. Ovoga članka, a ne može radniku osigurati odgovarajuće poslove, odnosno ako je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštenog tijela, Poslodavac radniku može otkazati ugovor o radu uz suglasnost radničkog vijeća.

U sporu između Poslodavca i radnika, samo je doktor specijalist medicine rada nadležan ocijeniti jesu li ponuđeni poslovi iz st. 1. ovoga članka odgovarajući.

Ako radničko vijeće uskrati suglasnost na otkaz radniku iz st. 1. ovoga članka, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitražna odluka.

5.6. OTPREMNINA U SLUČAJU OZLJEDE NA RADU ILI PROFESIONALNE BOLESTI

ČLANAK 31.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a kojemu nakon završenog liječenja, oporavka i profesionalne rehabilitacije, Poslodavac ne može osigurati odgovarajuće poslove, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu, ako je ispunio uvjete za stjecanje prava na otpremninu propisanu Zakonom o radu.

Radnik iz st. 1. ovoga članka, koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz prethodnog članka ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

5.7. PREDNOSTI PRI ŠKOLOVANJU

ČLANAK 32.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti ima prednost pri stručnom osposobljavanju i školovanju koje organizira Poslodavac.

VI. PROBNI RAD I OBRAZOVANJE

6.1. UGOVARANJE I TRAJANJE PROBNOG RADA

ČLANAK 33.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad ne smije trajati duže od šest mjeseci, iznimno ako je radnik tijekom njegovog trajanja bio privremeno odsutan.

Nezadovoljavanje radnika na probnom radu predstavlja posebno opravdan razlog za otkaz ugovora o radu.

Na otkaz iz st. 3. ovog članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim odredbi o obliku, obrazloženju i dostavi otkaza, o početku tijeka otkaznog roka i o sudskom raskidu ugovora o radu.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok je najmanje tjedan dana.



6.2. OBVEZA OBRAZOVANJA

ČLANAK 34.

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

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

6.3. POJAM PRIPRAVNIKA, VRIJEME NA KOJE SE MOŽE S PRIPRAVNIKOM SKLOPITI UGOVOR O RADU I TRAJANJE PRIPRAVNIČKOG STAŽA

ČLANAK 35.

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala Poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

Pripravnik iz st. 1. ovoga članka osposobljava se za samostalan rad u zanimanju za koje se školovao.

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

Pripravnik se za samostalan rad osposobljava pod nadzorom mentora kojeg mu odredi Poslodavac.

Za trajanja pripravničkog staža pripravnik će obavljati sve poslove iz djelokruga poslova za koje se priprema.

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

6.4. TRAJANJE PRIPRAVNIČKOG STAŽA

ČLANAK 36.

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

6.5. STRUČNI ISPIT

ČLANAK 37.

Nakon što završi pripravnički staž, pripravnik polaže stručni ispit.

Stručni ispit sastoji se od pisanog i usmenog dijela. Pisani dio ocjenjuje mentor koji je nadzirao i pratio rad pripravnika, dok se usmeni dio polaže pred ispitnim povjerenstvom od tri člana koja odredi Poslodavac. Predsjednik ispitnog povjerenstva je pripravnikov mentor.

Ispitno povjerenstvo ocjenjuje je li pripravnik položio ili nije položio stručni ispit.

Ako pripravnik nije položio stručni ispit ima pravo ispit ponoviti nakon proteka najmanje 15, a najviše 30 dana od dana polaganja prvog ispita.

Ako pripravnik stručni ispit ne položi ni u drugom pokušaju, gubi pravo na daljnje polaganje ispita.

Pripravnik koji nije položio stručni ispit Poslodavac može redovito otkazati.



VII. RADNO VRIJEME

7.1. POJAM RADNOG VREMENA

ČLANAK 38.

Radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik obavezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama Poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi Poslodavac.

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je radnik pripravan odazvati se pozivu Poslodavca za obavljanje poslova, ako se ukaže takva potreba, pri čemu se radnik ne nalazi na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju niti na drugom mjestu koje je odredio Poslodavac (pripravnost).

Vrijeme koje radnik provede obavljajući poslove po pozivu Poslodavca, smatra se radnim vremenom, neovisno o tome da li ih obavlja u mjestu koje je odredio Poslodavac ili u mjestu koje je odabrao radnik.

7.2. PUNO RADNO VRIJEME

ČLANAK 39.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, a raspoređeno je na pet radnih dana tjedno, od ponedjeljka do petka, a poslodavac može svojom odlukom odrediti klizno radno vrijeme.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju od osam sati tjedno, odnosno do 180 sati godišnje, samo ako Poslodavac da radniku za takav rad pisanu suglasnost.

7.3. NEPUNO RADNO VRIJEME

ČLANAK 40.

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

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom duže od 40 sati tjedno.

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

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu.

7.4. SKRAĆENO RADNO VRIJEME

ČLANAK 41.

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

Poslovi iz stavka 1. ovoga članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuju se posebnim propisom.

Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme se izjednačuje s punim radnim vremenom.

7.5. PREKOVREMENI RAD

ČLANAK 42.

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

Iznimno od st. 2. ovoga članka, ako priroda prijeke potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku od sedam dana od dana kada je prekovremeni rad naložen.

Ako radnik radi prekovremeno, ukupno trajanje rada radnika ne smije biti duže od 50 sati tjedno.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od 180 sati godišnje.

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Trudnica, roditelj s djetetom do 3 godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do 6 godina života, radnik koji radi s nepunim radnim vremenom kod više poslodavaca te radnik koji radi kod drugog poslodavca u dopunskom radu od osam sati tjedno, mogu raditi prekovremeno samo ako dostave Poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

7.6. RASPORED RADNOG VREMENA

ČLANAK 43.

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

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

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

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

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

Nejednaki raspored radnog vremena može se kolektivnim ugovorom urediti kao ukupan fond radnih sati u razdoblju trajanja nejednakog rasporeda, bez ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovoga članka, ali ukupan fond sati, uključujući i prekovremeni rad, ne može biti veći od prosječnih 45 sati tjedno u razdoblju od četiri mjeseca.

Razdoblje iz stavaka 4. i 5. ovoga članka može se kolektivnim ugovorom ugovoriti za razdoblje od šest mjeseci.

Tijekom razdoblja trajanja nejednakog rasporeda radnog vremena raspored radnika može se promijeniti samo za preostalo utvrđeno razdoblje nejednakog rasporeda radnog vremena.

Ako i prije isteka utvrđenog razdoblja nejednakog rasporeda radnog vremena radno vrijeme radnika već odgovara njegovu ugovorenom punom, odnosno nepunom radnom vremenu, poslodavac će tom radniku tijekom preostalog utvrđenog razdoblja naložiti prekovremeni rad, ako ima potrebu za radom toga radnika.

Ako je radnik kojem radni odnos prestaje zbog isteka ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme radio duže od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena, broj sati veći od prosječnog ugovorenog punog, odnosno nepunog radnog vremena smatrat će se prekovremenim radom.

Razdoblja godišnjeg odmora i privremene nesposobnosti za rad ne uračunavaju se u razdoblje od četiri mjeseca, odnosno šest mjeseci iz stavaka 5., 6. i 7. ovoga članka.

7.7. PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

ČLANAK 44.

Ako narav posla to zahtijeva, 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 kraće od punog ili nepunog radnog vremena, na način da prosječno radno vrijeme tijekom trajanja preraspodjele ne smije biti duže od punog ili nepunog radnog vremena.

Ako preraspodjela radnog vremena nije ugovorena, Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodijeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broj radnika uključenih u preraspodijeljeno radno vrijeme, te takav plan preraspodjele prethodno dostaviti inspektoru rada.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom. 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.

Preraspodijeljeno radno vrijeme u razdoblju u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati najduže 4 mjeseca.

7.8. ZAŠTITA POSEBNO OSJETLJIVIH SKUPINA RADNIKA

ČLANAK 45.

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

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

VIII. ODMORI I DOPUSTI

8.1. STANKA

ČLANAK 46.

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

Vrijeme odmora iz stavka 1. ovoga članka ubraja se u radno vrijeme.

Ako posebna narav posla ne omogućuje prekid rada radi korištenja odmora iz stavka 1. ovoga članka, poslodavac će radniku omogućiti da radi dnevno toliko kraće.

8.2. DNEVNI ODMOR

ČLANAK 47.

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

8.3. TJEDNI ODMOR

ČLANAK 48.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od 48 sati. Dani tjednog odmora su subota i nedjelja.

8.4. GODIŠNJI ODMOR

ČLANAK 49.

Radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje četiri tjedna odnosno najmanje 20 radnih dana.

ČLANAK 50.

Na najmanje utvrđeni godišnji odmor iz prethodnog stavka dodaje se broj radnih dana koji se uračunavaju u godišnji odmor radnika po osnovi sljedećih kriterija:

1. Prema složenosti poslova:
 - Direktor/zamjenik direktora 5 dana
 - voditelj ureda/voditelj projekta 4 dana
 - koordinator ureda/koordinator projekta 3 dana
 - pravni suradnik/projektni savjetnik 2 dana
 - administrativni suradnik/PR suradnik/projektni suradnik/administrativna podrška/logistička podrška/tehnička podrška-domar, tehnička podrška-informatičar 1 dan
2. Prema dužini radnog staža:
 - od 5 do 10 godina 3 dana
 - od 11 do 15 godina 4 dana
 - od 16 do 20 godine 5 dana
 - od 21 do 25 godina 6 dana

- od 26 do 30 godina 7 dana
- preko 30 godina 8 dana

3. prema posebnim socijalnim uvjetima:

- roditelju, posvojitelju, staratelju za svako dijete do 15 godina starosti 2 dana
- roditelju, posvojitelju, staratelju djeteta s težim smetnjama u razvoju 3 dana
- osobi s invaliditetom 3 dana

8.5. UTVRĐIVANJE GODIŠNJEG ODMORA

ČLANAK 51.

Blagdani i neradni dani određeni zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad koje je utvrdio ovlašteni liječnik, te dani plaćenog dopusta, ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora.

Pri izračunavanju trajanja razmjernog dijela godišnjeg odmora, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a najmanje polovica mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Kada radniku radni odnos prestaje točno u polovici mjeseca koji ima parni broj dana, pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora za taj mjesec ostvaruje kod poslodavca kod kojeg mu prestaje radni odnos.

8.6. NIŠTETNOST ODRICANJA OD PRAVA NA GODIŠNJI ODMOR

ČLANAK 52.

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

8.7. ROK STJECANJA PRAVA NA GODIŠNJI ODMOR

ČLANAK 53.

Radnik koji se prvi put zaposli ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa duži od osam dana, stječe pravo na puni godišnji odmor nakon šest mjeseci neprekidnog rada na način propisan čl. 50. ovog Pravilnika.

Privremena nesposobnost za rad, vršenje dužnosti građana u obrani ili drugi zakonom određeni slučaj opravdanog izostanka s rada, ne smatra se prekidom rada u smislu stavka 1. ovoga članka.

8.8. PRAVO NA RAZMJERNI DIO GODIŠNJEG ODMORA

ČLANAK 54.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na puni godišnji odmor jer se prvi put zaposlio ili je imao prekid između dva radna odnosa duži od osam dana, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine punog godišnjeg odmora, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa. Radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Ako je Poslodavac radniku iz st. 2. ovoga članka prije prestanka radnog odnosa omogućio korištenje godišnjeg odmora u trajanju dužem od onoga koji bi mu pripadao, nema pravo od radnika tražiti vraćanje naknade plaće isplaćene za korištenje godišnjeg odmora.

8.9. NAKNADA PLAĆE ZA VRIJEME GODIŠNJEG ODMORA

ČLANAK 55.

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

8.10. NAKNADA ZA NEISKORIŠTENI GODIŠNJI ODMOR

ČLANAK 56.

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.

Naknada iz stavka 1. ovog članka određuje se u visini naknade plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, razmjerno broju dana neiskorištenoga godišnjeg odmora.

8.11. KORIŠTENJE GODIŠNJEG ODMORA U DIJELOVIMA

ČLANAK 57.

Radnik ima pravo godišnji odmor koristiti u više dijelova prema dogovoru s Poslodavcem.

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

8.12. PRENOŠENJE GODIŠNJEG ODMORA U SLJEDEĆU KALENDARSKU GODINU

ČLANAK 58.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dva tjedna radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja slijedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora od dva tjedna ako mu je bilo omogućeno korištenje toga odmora.

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 roditeljski, 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 slijedeće kalendarske godine.

Iznimno od stavka 3. ovoga članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnjeg odmora koji radnik zbog korištenja prava na roditeljski, 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 slijedeće kalendarske godine, radnik ima pravo iskoristiti do kraja kalendarske godine u kojoj se vratio na rad.

8.13. RASPORED KORIŠTENJA GODIŠNJEG ODMORA

ČLANAK 59.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac u skladu s ovim Pravilnikom, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine izdavanjem Obavijesti o trajanju i korištenju godišnjeg odmora u kojem je definirano razdoblje korištenje od 2 tjedna neprekidno kojeg Poslodavac mora omogućiti radniku.

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

Poslodavac mora radnika najmanje 15 dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja.

Dani godišnjeg odmora koji nisu navedeni u obavijesti o trajanju i korištenju godišnjih odmora radnik može uz obvezu da o tome obavijesti Poslodavca najmanje tri dana prije njegova korištenja, koristiti kada on to želi, osim ako posebno opravdani razlozi na strani Poslodavca to onemogućuju. Prednost kod odabira termina godišnjeg odmora ima radnik koji je roditelj djeteta predškolske i školske dobi.

8.14. PLAĆENI DOPUST I ODSUTNOST S POSLA

ČLANAK 60.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust), za važne osobne potrebe, a osobito za:

- sklapanje braka 5 radnih dana
- rođenje djeteta 7 radnih dana
- težu bolest ili smrti supružnika, osobe koja sa radnikom živi u izvanbračnoj zajednici, djeteta, roditelja, očuha, maćehe, posvojenika, posvojitelja i unuka 5 radnih dana
- početak pohađanja djeteta u vrtić ili prvi razred osnovne škole 3 radna dana
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika 2 radna dana
- selidbe u istom mjestu stanovanja 2 radna dana
- selidbe u drugo mjesto stanovanja 4 radna dana
- teške bolesti roditelja ili djeteta izvan mjesta stanovanja 3 radna dana
- nastupanja u kulturnim i športskim priredbama 1 radni dan
- elementarne nepogode 5 radnih dana
- zaposlenici-dobrovoljni darivatelji krvi za svako davanje krvi 1 radni dan.
- slobodan dan za djetetov rođendan (do 15 godina starosti odnosno koje je do dana 31.12. tekuće godine navršilo 15 godina starosti)
- slobodan dan za volontiranje (2 puta u jednoj kalendarskoj godini uz obavezan prilog potvrde o volontiranju ili volonterske knjižice)
- slobodni sati za odlazak na djetetov roditeljski sastanak (2 puta u jednoj kalendarskoj godini po 3 sata dnevno u tijeku radnog vremena)

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za svaki slučaj naveden u stavku 1. ovog članka, neovisno o broju dana koje je tijekom iste godine koristio po drugim osnovama.

Radnik je dužan pravovremeno obavijestiti Poslodavca o nastanku slučaja navedenog u stavku 1. ovog članka i o namjeri korištenja prava na plaćeni dopust te zahtjev za korištenje prava na plaćeni dopust naknadno dopuniti određenom dokumentacijom (vjenčani list, rodni list, izvod iz matice umrlih, dokaz o promjeni prebivališta, presliku knjižice darivatelja krvi i sličan dokument kojim se dokazuje nastanak slučaja navedenog u stavku 1. ovog članka).

Radnik je obavezan plaćeni dopust početi koristiti isti dan kada nastaje slučaj naveden u stavku 1. ovog članka. Iznimno, u slučaju darivanja krvi, slobodni dan se može koristiti i dan nakon darivanja krvi.

Ako slučaj iz stavka 1. ovoga članka nastane za vrijeme dok je radnik na godišnjem odmoru, godišnji odmor se prekida te radnik koristi plaćeni dopust.

Tijekom jednog radnog dana radnik ima pravo na odsutnost s posla, jednom u kalendarskoj godini, kada je zbog osobito važnog i hitnog obiteljskog razloga nastalog bolešću ili nesrećom, prijeko potrebna njegova trenutna nazočnost.

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

ČLANAK 61.

Radnik ima pravo na plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja.

Pravo iz stavka 1. ovog članka radnik ostvaruje u trajanju koje je potrebno za obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje, u skladu s odlukom Poslodavca.

8.15. NEPLAĆENI DOPUST

ČLANAK 62.

Poslodavac može radniku na njegov zahtjev odobriti neplaćeni dopust.

Za vrijeme neplaćenog dopusta prava i obveze iz radnog odnosa ili u svezi s radnim odnosom miruju, ako zakonom nije drukčije određeno.

IX. SIGURNOST NA RADU

ČLANAK 63.

Poslodavac je dužan primjenjivati propise područja zaštite na radu i raditi na unapređivanju zaštite na radu.

Poslodavac se obvezuje:

- osigurati izradu Procjene opasnosti od strane ovlaštenih ustanova odnosno trgovačkih društava,
- obavljati revizije Procjene opasnosti u propisanim rokovima, a i izvan rokova kada je to propisano.
-

X. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE

ČLANAK 64.

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću na način i u iznosu utvrđenom ovim Pravilnikom i ugovorom o radu.

Za izvršeni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na osnovnu plaću koju čini umnožak koeficijenta složenosti poslova radnog mjesta na koje je raspoređen i osnovice za izračun plaće.

Koeficijent složenosti poslova utvrđuju se kako slijedi:

UPRAVA		
Direktor		Prema ugovoru
Zamjenik direktora za operativno poslovanje		2,51
ODJEL ZA ADMINISTRACIJU, RAZVOJ I POTPORU POSLOVANJU		
Voditelj ureda		1,73
Koordinator ureda	SENIOR	1,60
	JUNIOR	1,47
Administrativni suradnik	SENIOR	1,34
	JUNIOR	1,09
Pravni suradnik	SENIOR	1,60
	JUNIOR	1,47
PR suradnik	SENIOR	1,34
	JUNIOR	1,09
ODJEL ZA RAZVOJ PODUZETNIŠTVA		
Voditelj projekta		2,25
Koordinator projekta	SENIOR	2,12
	JUNIOR	1,99
Projektni savjetnik	SENIOR	1,86
	JUNIOR	1,73
Projektni suradnik	SENIOR	1,60
	JUNIOR	1,47
Djelatnik administrativne podrške	SENIOR	1,34
	JUNIOR	1,21
Djelatnik logističke podrške	SENIOR	1,34
	JUNIOR	1,21
Djelatnik tehničke podrške – domar		0,96
Djelatnik Informatičke podrške - informatičar	SENIOR	1,73
	JUNIOR	1,60
ODJEL ZA INOVACIJE I DIGITALNU TRANSFORMACIJU		
Voditelj projekta		2,25
Koordinator projekta	SENIOR	2,12
	JUNIOR	1,99
Projektni savjetnik	SENIOR	1,86
	JUNIOR	1,73
Projektni suradnik	SENIOR	1,47
	JUNIOR	1,21
ODJEL ZA ULAGANJA I STRATEŠKE PROJEKTE		
Voditelj projekta		2,25
Koordinator projekta	SENIOR	2,12

	JUNIOR	1,99
Projektni savjetnik	SENIOR	1,86
	JUNIOR	1,73
Projektni suradnik	SENIOR	1,47
	JUNIOR	1,21

Visina osnovice za obračun plaće utvrđuje se Odlukom direktora.

Osnovna plaća radniku pripada za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima radnog mjesta na kojem radnik radi.

ČLANAK 65.

Poslodavac može svim ili pojedinim radnicima obračunati i isplatiti dodatke na osnovnu plaću kao što su dodaci za otežane uvjete rada .

ČLANAK 66.

Isplatu nagrade za radni rezultat radnici mogu jednokratno ostvariti sukladno Pravilniku o nagrađivanju.

Odluku o isplati nagrade za radni rezultat donosi direktor Društva.

ČLANAK 67.

Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću i to u postotku koji se dodaje na osnovicu koju čini vrijednost sata, a temeljem pisane upute poslodavca:

- za prekovremeni rad 50%
- za noćni rad 50%
- za rad nedjeljom, blagdanom,
ili nekim drugim danom za koji
je zakonom određeno da se ne radi 50%

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodan radni dan.

ČLANAK 68.

Plaća i naknada plaće isplaćuje se jednom mjesečno za prethodni mjesec najkasnije do 15. dana u idućem mjesecu.

Pod plaćom i naknadom plaće smatra se plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

Zaposlenici imaju pravo izabrati banku preko koje će im se isplaćivati plaća.

Poslodavac je dužan na zahtjev radnika uplatiti obustavu iz plaće (kredita, uzdržavanja, osiguranja i sl.).

ČLANAK 69.

Poslodavac je dužan najkasnije petnaest dana od isplate plaće, naknade plaće ili otpremnine, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni. Radnicima se dostavljaju isplatne liste na privatne e-maile sa dodijeljenim lozinkama za otvaranje dokumenta. Svaki radnik kod zapošljavanja potpisuje privolu za slanje Isplatnih lista putem maila.

U slučaju da Poslodavac na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili otpremninu ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknade plaće i otpremnine, radniku uručiti obračun iznosa koji je dužan isplatiti.

Obračuni iz stavka 1. i 2. ovršne su isprave.

Plaća radnika može se prisilno ustegnuti sukladno posebnom zakonu.

10.1. NAKNADA PLAĆE

ČLANAK 70.

Radnik ima pravo na naknadu plaće kada ne radi zbog:

- godišnjeg odmora
- plaćenog dopusta
- državnih blagdana i neradnih dana utvrđenih zakonom
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog obrazovanja na koje je upućen od strane Poslodavca
- zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivnje radnika
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom

Naknada plaće iz stavka 1. ovog članka iznosi u visini njegove mjesečne plaće.

U slučaju odsutnosti s rada zbog privremene spriječenosti za rad do 42 dana (bolovanje na teret poslodavca) radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini 75% plaće kao da radi.

U slučaju odsutnosti s rada zbog privremene spriječenosti za rad koja se financira na teret Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, radniku pripada pravo na naknadu plaće sukladno Zakonskim propisima.

XI. MATERIJALNA PRAVA RADNIKA

11.1. NAKNADA TROŠKOVA PRIJEVOZA NA POSAO I S POSLA

ČLANAK 71.

Ukoliko su osigurana potrebna sredstva, svakom radniku može se temeljem odluke uprave Društva isplaćivati naknada troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom i međumjesnim javnim prijevozom, koji se obračunava na temelju potvrde o visini cijene mjesečne karte.

U slučaju izostanka radnika s posla iz bilo kojeg razloga (godišnji odmor, rodiljni dopust, roditeljski dopust, očinski dopust, plaćeni dopust, neplaćeni dopust, korištenje slobodnih dana i sl.) radniku će se isplatiti razmjerni dio naknade troškova prijevoza na način da će se ukupna vrijednost mjesečne karte podijeliti s brojem radnih dana u mjesecu za koji se obračunava naknada i pomnožiti s brojem dana u kojima je radnik bio nazočan na radu.

Naknada troškova prijevoza na posao i s posla isplaćuje se zaposlenicima do 15 dana u mjesecu za protekli mjesec putem transakcijskog računa na tekući račun radnika.



11.2. NAKNADE ZA KORIŠTENJE PRIVATNOG AUTOMOBILA U SLUŽBENE SVRHE

ČLANAK 72.

Ukoliko prema internom rasporedu korištenja službenog automobila radnik u određeno vrijeme ne može koristiti službeni automobil, ima pravo na naknadu za korištenje privatnog automobila u službene svrhe u iznosu koji Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

O potrebi korištenja privatnog automobila u službene svrhe radnik je dužan prethodno obavijestiti Direktora Društva ili osobu koju Direktor ovlasti, na temelju čega Direktor ili osoba koju Direktor ovlasti izdaje putni nalog prije korištenja privatnog automobila u službene svrhe. Troškovi korištenja privatnog automobila u službene svrhe koje nije prethodno najavljeno niti je za isto prethodno izdan putni nalog, neće se nadoknađivati.

11.3. POTPORA

ČLANAK 73.

Radniku ili njegovoj obitelji može se temeljem odluke Direktora Društva isplatiti potpora u slučaju smrti radnika ili člana njegove obitelji, zbog bolovanja radnika dužeg od 90 dana ili u slučaju rođenja djeteta u iznosu koji Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku, ukoliko su za te namjene osigurana potrebna sredstva.

11.4. DAR U PRIGODI DANA SV. NIKOLE

ČLANAK 74.

Svakom radniku roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini u kojoj se isplaćuje dar, može se temeljem odluke Direktora Društva isplatiti dar u prigodi dana Sv. Nikole u iznosu koji Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku, ukoliko su za tu svrhu osigurana potrebna sredstva.

11.5. BOŽIĆNICA

ČLANAK 75.

Ukoliko su osigurana potrebna sredstva, svakom radniku može se temeljem odluke Direktora Društva isplatiti dar u prigodi Božića u iznosu koji Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

11.6. DAR U NARAVI

ČLANAK 76.

Svakom radniku jednom godišnje može se temeljem odluke Direktora Društva isplatiti dar u naravi u iznosu koji Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku, ukoliko su osigurana potrebna sredstva.

11.7. REGRES ZA GODIŠNJI ODMOR

ČLANAK 77.

Ukoliko su osigurana potrebna sredstva, svakom radniku može se temeljem odluke Direktora Društva isplatiti regres za godišnji odmor u iznosu koji Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

11.8. JUBILARNA NAGRADA

ČLANAK 78.

Ukoliko su osigurana sredstva, svakom radniku može se temeljem odluke Direktora Društva isplatiti jubilara nagrada u iznosu koji Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporezivu isplatiti radniku.

Jubilarna nagrada isplaćuje se sljedećeg mjeseca nakon što radnik ostvari pravo na jubilaru nagradu.

11.9. DNEVNICA I NAKNADA TROŠKOVA PUTOVANJA

ČLANAK 79.

Kada je radnik upućen na službeno putovanje u zemlji ili inozemstvu, pripada mu pravo na naknadu troškova službenog putovanja (prijevoza, dnevnica, smještaja, prehrana, cestarine, tunelarine, parking i sl.) u iznosu koji Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporezivu isplatiti radniku.

11.10. OTPREMNINA

ČLANAK 80.

Radniku koji ostvari pravo na otpremninu sukladno zakonu može temeljem odluke Direktora Društva isplatiti otpremnina u iznosu koji Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporezivu isplatiti radniku, ukoliko su osigurana potrebna sredstva.

11.11. NAKNADA ZA PODMIRIVANJE TROŠKOVA PREHRANE

ČLANAK 81.

Ukoliko su osigurana potrebna sredstva, svakom radniku može se temeljem odluke Direktora Društva isplatiti novčana paušalna naknada za podmirivanja troškova prehrane do iznosa koji Poslodavac po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

XII. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM I SUKOB INTERESA

ČLANAK 82.

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

Ako radnik postupi protivno zabrani iz stavka 1. ovoga 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 takvoga posla, ujedno kršenje odredbi stavka 1. ovog članka predstavlja razlog za jednostrani raskid ovog Ugovora od strane Poslodavca i to bez otkaznog roka, kao i za otkaz radnog odnosa.

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

Ako je u vrijeme zasnivanja radnog odnosa Poslodavac znao da se radnik bavi obavljanjem određenih poslova, a nije od njega zahtijevao da se prestane time baviti, smatra se da je radniku dao odobrenje za bavljenje takvim poslovima.

Poslodavac može odobrenje iz stavka 1. odnosno stavka 4. ovoga članka opozvati, poštujući pri tome propisani ili ugovoreni rok za otkaz ugovora o radu.

ČLANAK 83.

Rad radnika izvan Društva te financijski ili bilo koji drugi osobni interesi koji iz takvog rada proizlaze, ne smiju biti u sukobu sa radnikovim redovnim radnim obvezama i s općim interesima Društva.

Poslodavac će zabraniti ili ograničiti rad radnika u slučaju sukoba interesa.

Sukobom interesa smatra se svako djelovanje radnika u području djelatnosti Društva kojim radnik ostvaruje financijsku korist ili bilo koji drugi osobni interes ili interes svoje obitelji ili bližih rođaka ili interes drugih osoba ili organizacija s kojima radnik u poslovnom odnosu ili je bio u poslovnom odnosu, ako se radi o poslovima koji bi mogli negativno utjecati na rad Društva ili ako se radi o ugovoru s organizacijom koja svojom djelatnošću konkurrira Društvu.

Navedeno djelovanje predstavlja bilo koju djelatnost koja se obavlja u Društvu ili izvan njega, ili za obavljanje djelatnosti koristi infrastrukturu ili sredstva Društva, ili za obavljanje djelatnosti koristi informacije dostupne u Društvu.

ČLANAK 84.

Za sve poslove iz djelatnosti Poslodavca koje bi radnik obavljao za svoj ili tuđi račun, izvan ili unutar Društva radnik je obavezan podnijeti upravi Društva pisani zahtjev za izdavanje odobrenja supotpisan od strane voditelja odjela.

Odluku o davanju ili uskraćivanju odobrenja za obavljanje poslova iz djelatnosti poslodavca donosi uprava Društva u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva.

XIII. NAKNADA ŠTETE

ČLANAK 85.

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

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

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

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

ČLANAK 86.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika (ponuda, predračun, troškovnik) ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom.

Procjena visine štete može se povjeriti ovlaštenom sudskom vještaku.

U slučaju potrebe, Poslodavac može imenovati Povjerenstvo za utvrđivanje štete čiji je zadatak utvrditi okolnosti pod kojima je šteta nastala te odgovornost radnika i visinu štete.

ČLANAK 87.

Radnik koji na radu ili u svezi 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.

ČLANAK 88.

Ako radnik pretrpi štetu na radu ili u svezi s radom, Poslodavac je dužan radniku nadoknaditi štetu po općim propisima obveznoga prava.

Pravo na nadoknadu štete iz stavka 1. ovoga članka odnosi se i na štetu koju je Poslodavac uzrokovao radniku povredom njegovih prava iz radnog odnosa.

XIV. PRESTANAK UGOVORA O RADU

14.1. NAČINI PRESTANKA UGOVORA O RADU

ČLANAK 89.

Ugovor o radu prestaje:

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 drukčije ne dogovore,
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,
7. odlukom nadležnog suda.

14.2. SPORAZUM O PRESTANKU UGOVORA O RADU

ČLANAK 90.

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

14.3. OTKAZ UGOVORA O RADU

ČLANAK 91.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

14.4. REDOVITI OTKAZ POSLODAVCA

ČLANAK 92.

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

- ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz),
- ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovan otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika).
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

ČLANAK 93.

Poslovno i osobno uvjetovani otkaz dopušten je samo ako Poslodavac ne može zaposliti radnika na nekim drugim poslovima ili ako poslodavac ne može obrazovati ili osposobiti radnika za rad na nekim drugim poslovima.

ČLANAK 94.

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

ČLANAK 95.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanoga ponašanjem radnika, Poslodavac je dužan radnika pisano upozoriti na obveze 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.

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

14.5. REDOVITI OTKAZ RADNIKA

ČLANAK 96.

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

14.6. IZVANREDNI OTKAZ UGOVORA O RADU

ČLANAK 97.

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

ČLANAK 98.

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

ČLANAK 99.

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

14.7. OTKAZ UGOVORA O RADU SKLOPLJENOG NA ODREĐENO VRIJEME**ČLANAK 100.**

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena ugovorom.

14.8. OBLIK, OBRAZLOŽENJE I DOSTAVA OTKAZA**ČLANAK 101.**

Otkaz mora imati pisani oblik, upućen osobnom dostavom, putem pošte ili putem elektroničke pošte. Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz. Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

14.9. OTKAZNI ROK**ČLANAK 102.**

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljnog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, privremene nesposobnosti za rad, plaćenog dopusta, vršenja dužnosti građana u obrani te u drugim slučajevima opravdane nenazočnosti radnika na radu, određenim zakonom.

14.10. NAJMANJE TRAJANJE OTKAZNOG ROKA**ČLANAK 103.**

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno dvije godine,

- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod istog Poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod Poslodavca proveo neprekidno dvadeset i više godina.

Rok iz stavka 1. ovoga članka radniku koji je kod Poslodavca proveo u radnom odnosu neprekidno dvadeset godina, povećava se za dva tjedna ako je radnik navršio 50 godina života, a za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

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 st. 1. i 2. ovoga članka.

ČLANAK 104.

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka, Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka.

ČLANAK 105.

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

ČLANAK 106.

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

Ako radnik otkazuje ugovor o radu, poslodavac ne mora tražiti odrađivanje otkaznog roka ovisno o uvjetima i načinu otkazivanja ugovora o radu.

XV. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA

ČLANAK 107.

O pravima i obvezama radnika odlučuje Direktor Društva ili osoba koju on za to opunomoći pisanom punomoći.

ČLANAK 108.

Sve odluke o pravima i obvezama radnika neposredno se uručuju zaposlenicima na njegovom mjestu rada, uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio odluku.

Ako radnik odbije primiti odluku iz prethodnog stavka osoba koja je dostavlja o tome će načiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, a spomenutu odluku će istog dana staviti na oglasnu ploču Društva.

Dan isticanja napisane odluke iz stavka 2. na oglasnoj ploči smatra se danom uručenja te odluke radniku. Ako radnik ne dolazi na rad, odluka iz stavka 1. dostavit će mu se neposredno putem dostavne službe ili putem pošte preporučeno uz povratnicu na njegovu posljednju poznatu adresu.

Ako radnik ili odrasli član njegova obiteljskog domaćinstva odbije primiti neposrednu dostavu ili preporučeno pismo, smatrat će se da mu je napisana odluka dostavljena onoga dana kada je odbio primiti neposrednu dostavu ili preporučeno pismo.

Ako se preporučeno pismo vrati zbog netočne ili nepotpune adrese pismeno će se staviti na oglasnu ploču Društva uz naznaku datuma stavljanja te će se smatrati da je odluka istekom posljednjeg dana roka od 5 dana dostavljena radniku.

15.1. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA RADNIKA I ZAŠTITA OD DISKRIMINACIJE

ČLANAK 109.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova, ako je takvo postupanje neželjeno i u suprotnosti s posebnim zakonima ili odredbama ovog Pravilnika.

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja, spolnog uznemiravanja i zlostavljanja na radu (mobbing).

Svi zaposlenici dužni su se na radnom mjestu međusobno odnositi profesionalno i s poštovanjem, pri obavljanju poslova svog radnog mjesta postupati na način da se ne povređuje integritet drugih radnika, spriječiti zlostavljanje radnika kojima rukovode odnosno prijaviti zlostavljanje za koje saznaju.

Ponašanje radnika kojim uznemirava i spolno uznemirava radnike i/ili studente te osobe na stručnom osposobljavanju, predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

XVI. JAVNOST RADA

ČLANAK 110.

Rad Poslodavca je javan, a o javnosti rada skrbi Uprava, osim u dijelu koji se odnosi na čuvanje poslovne tajne. Uprava je dužna najmanje jednom godišnje o svom radu i radu Društva podnijeti izvješće Skupštini Društva.

ČLANAK 111.

Društvo će uskratiti davanje informacija ili uvid u dokumentaciju ako je ona zakonom ili posebnom odlukom osnivača ili direktora određena kao službena ili poslovna tajna, te kada se odnosi na osobne podatke fizičkih osoba.

XVII. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

ČLANAK 112.

Ovaj Pravilnik o radu stupa na snagu 8 dana od dana objave na oglasnoj ploči Poduzetničkog centra Krapinsko-zagorske županije d.o.o.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje važiti Pravilnik o radu Poslodavca od 24. srpnja 2025. godine BROJ: 204/59-24-02/04

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

Postojeći ugovori o radu kod Društva uskladiti će se s odredbama ovog Pravilnika na način da će se, radnicima koji se na dan stupanja na snagu ovog Pravilnika nalaze u radnom odnosu, predložiti sklapanje novih ugovora u skladu prema izmijenjenim uvjetima.

BROJ: 204/65-25-02/02
Krapina, 24. srpnja 2025. godine


DIREKTORICA
Helena Matuša



Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Poduzetničkog centra Krapinsko-zagorske županije d.o.o., dana 24. srpnja 2025. godine i stupa na snagu 1. kolovoza 2025. godine.