

Na temelju članka 26. Zakona o radu (Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 46/23 i 64/23 - u nastavku teksta: Zakon) i članka 17. stavka 1. točke f) Odluke o osnivanju trgovačkog društva LIŽNJAN BRNESTRA d.o.o. (KLASA: 021-05/20-01/07, URBROJ: 2168/03-04-20-1 od 2. travnja 2020.) Poslodavac, LIŽNJAN BRNESTRA d.o.o. Krasa 7, 52204 Ližnjan, OIB: 03745656677, kojeg zastupa direktor Saša Škrinjar, dana 22. listopada 2025. donosi

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Predmet Pravilnika**

##### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu (u nastavku teksta: Pravilnik) uređuju se uvjeti rada, prava i obveza radnika zaposlenih kod Poslodavca, plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite od diskriminacije, kao i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod Poslodavca.

Pravilnik se primjenjuje neposredno na sve radnike koji su sklopili ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, s punim ili nepunim radnim vremenom.

Na članove Uprave ne primjenjuju se odredbe ovoga Pravilnika o radu i Zakona o radu o prestanku ugovora o radu, osim ako nije drukčije ugovoreno.

Izrazi koji se koriste u Pravilniku, a koji imaju rodno značenje, bez obzira jesu li korišteni u muškom ili ženskom rodu, obuhvaćaju na jednak način muški i ženski rod.

##### **Članak 2.**

U slučaju da su prava i obveze radnika koji su predmet uređenja ovog Pravilnika, drukčije uređena ugovorom o radu, Zakonom o radu, ili drugim zakonom i propisom koji se primjenjuje na radnike Poslodavca, primjenjuje se najpovoljnije pravo za radnika, ako Zakonom o radu, ili drugim zakonom, nije određeno drukčije.

#### **Temeljna prava i obveze radnika i Poslodavca**

##### **Članak 3.**

Radnik je obvezan savjesno i marljivo obavljati poslove radnog mjesta za koje je sklopio ugovor o radu s Poslodavcem za vrijeme radnog vremena, sukladno pravilima struke i uputama Poslodavca.

Radnik je dužan poštovati sve propise o radu Republike Hrvatske, posebno one odredbe ugovora o radu ili Pravilnika koje se odnose na radno vrijeme radnika, disciplinu, održavanje opreme, te naredbe i usvojene postupke rada te usavršavati svoje znanje i vještinu, štiti poslove i interese Poslodavca i pridržavati se strukovnih i stegovnih pravila koja proizlaze iz organizacije rada kod Poslodavca.

Radnik je dužan čuvati kao poslovnu tajnu sve podatke i isprave/dokumente koji se smatraju poslovnom tajnom. Pod poslovnom tajnom smatraju se podaci o plaći radnika te svi podaci, isprave i informacije od osobitog interesa za Poslodavca, čije bi odavanje neovlaštenoj osobi ugrožavalo poslovne interese ili bi moglo štetiti ugledu Poslodavca, odnosno nanijeti mu materijalnu ili nematerijalnu štetu. Osnove i mjerila za isplatu plaće radnika ne mogu biti poslovna tajna.

Poslodavac može općim aktom utvrditi što se sve smatra poslovnom tajnom te propisati proglašavanje poslovne tajne, način čuvanja poslovne tajne, način raspolaganja poslovnom tajnom i posljedice nedozvoljenog raspolaganja poslovnom tajnom, kao i utvrditi ovlaštenja i obveze odgovornih osoba i drugih radnika u Društvu u svezi s čuvanjem poslovne tajne.

Odavanje poslovne tajne smatra se težom povredom radne obveze zbog koje se radniku može otkazati ugovor o radu.

#### **Članak 4.**

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

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

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

Prigodom stupanja radnika na rad, poslodavac je u obvezi upoznati radnika s propisima iz radnog odnosa, organizacijom rada i odredbama zaštite na radu te omogućiti bez ograničenja uvid u odredbe ovog Pravilnika i drugih propisa kojima su uređeni radni odnosi.

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

### **Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Članak 5.**

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa s novim radnikom i načinu izbora novog radnika donosi Uprava Poslodavca.

Poslodavac ne objavljuje javno potrebu zasnivanja radnog odnosa, međutim, može prema slobodnoj ocjeni javno oglasiti natječaj za zasnivanje radnog odnosa.

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

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

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

#### **Članak 6.**

Pisani ugovor o radu mora sadržavati odredbe propisane zakonom koji uređuje radne odnose, a pitanja koja nisu uređena ugovorom o radu rješavaju se neposrednom primjenom odredaba ovog Pravilnika, te odluka Poslodavca donesenih na temelju ovlasti iz akata Poslodavca.

Pored dijelova propisanih Zakonom o radu i aktima Poslodavca, ugovor o radu može sadržavati i odredbe koje se odnose na pravila o radu i pravila o redu koja su od bitnog značenja za obavljanje ugovorenih poslova, te druge odredbe koje utvrdi Poslodavac u dogovoru s pojedinim radnikom.

## **Uvjeti za sklapanje ugovora o radu**

### **Članak 7.**

Ako su zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo osoba koja zadovoljava te uvjete.

Posebni i opći uvjeti koje moraju ispunjavati radnici utvrđuju se na temelju potreba Poslodavca, sukladno zakonu i drugim odgovarajućim pravnim aktima.

Posebним uvjetima za sklapanje ugovora o radu smatraju se osobito: stručna sprema, radni staž, posebna znanja potrebna za uspješno obavljanje posla, radno iskustvo na određenim poslovima, te posebna zdravstvena sposobnost radnika.

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

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

### **Članak 8.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu 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.

## **Provjera sposobnosti**

### **Članak 9.**

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

Provjeru sposobnosti provodi osoba koju imenuje Poslodavac.

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

## **Trajanje ugovora o radu**

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

### **Članak 10.**

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme i obvezuje radnika i Poslodavca dok ga jedna od ugovornih strana ne otkaže, ili dok ne prestane na neki drugi način određen ovim Pravilnikom ili zakonom.

## Ugovor o radu na određeno vrijeme

### Članak 11.

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.

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.

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti u najdužem trajanju od tri godine.

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

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

Svaka izmjena odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja tog ugovora smatra se sljedećim uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme.

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;
- ako je to zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno posebnim zakonom ili kolektivnim ugovorom.

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

Ako je prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme određen datumom, on prestaje s tim datumom, bez potrebe posebne odluke ili obavijesti Poslodavca. Ako je rok trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme ugovoren prema završetku posla, ili povratom privremeno nenazočnog radnika, Poslodavac će o prestanku ugovora o radu obavijestiti radnika, kojemu ugovor o radu prestaje datumom iz te obavijesti.

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

## **Uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme**

### **Članak 12.**

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

Poslodavac je dužan razmotriti mogućnost sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme te je u slučaju nemogućnosti sklapanja takvog ugovora dužan radniku dostaviti obrazloženi, pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva.

Ako radnik poslodavcu uputi naknadni sličan zahtjev, poslodavac koji je u nemogućnosti sklapanja ugovora o radu na neodređeno vrijeme dužan je radniku dostaviti obrazložen pisani odgovor u roku od 30 dana od dana zaprimanja zahtjeva samo ako je od prethodno podnesenog zahtjeva radnika proteklo najmanje šest mjeseci.

### **Članak 13.**

Poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme o poslovima za koje bi ti radnici mogli kod Poslodavca sklopiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Poslodavac će radnicima koji su zaposleni na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji su sklopili ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

## **Probni rad**

### **Članak 14.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad, osim u slučaju sklapanja ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima iz odredbe čl. 123. st. 1. Zakona o radu.

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

Iznimno od prethodnog stavka ovog članka, razdoblje u kojem je određen probni rad može trajati duže ako je tijekom njegova trajanja radnik bio privremeno odsutan, osobito zbog privremene nesposobnosti za rad, korištenja roditeljskih prava prema posebnom propisu i korištenja prava na plaćeni dopust.

Iz razloga propisanih Zakonom o radu (navedenih u prethodnom stavku ovog članka), trajanje probnog rada može se produžiti razmjerno dužini trajanja nenazočnosti na probnom radu tako da ukupno trajanje probnog rada prije i nakon njegova prekida ne može biti duže od šest mjeseci. Do produženja probnog rada dolazi ako jedna ugovorna strana pisano i obrazloženo to predloži drugoj strani, a druga strana na to pristane u roku od 5 dana.

Kod sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, probni rad mora biti kraći od trajanja toga ugovora, pri čemu ne može iznositi više od 1/3 trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme, a može se produžiti na način iz stavka 4. ovoga članka. Ako je ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme, trajanje probnog rada mora biti razmjerno očekivanom trajanju ugovora i naravi posla koji radnik obavlja.

### **Članak 15.**

Rad radnika na probnom radu ocjenjuje osoba imenovana od strane Uprave Poslodavca.

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

Na otkaz iz prethodnog stavka ovog članka ne primjenjuju se odredbe Zakona o radu o otkazu ugovora o radu, osim članka 120., članka 121. stavka 1. i članka 125. istog Zakona.

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

Ako se posljednjeg dana probnog rada ne donese odluka o prestanku ugovora o radu, smatra se da je radnik zadovoljio na probnom radu, s tim da se odluka može donijeti i prije isteka probnog rada.

Ugovor o radu, sklopljen uz probni rad, Poslodavac može otkazati i prije isteka ugovorenog probnog roka, ako je utvrdio da radnik ne zadovoljava u obavljanju ugovorenih poslova.

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

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

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

### **Zaštita i sigurnost na radu**

#### **Članak 16.**

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika: održavati strojeve, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup mjestu rada, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnosti na radu i osposobljavati ih za rad na siguran način, te provoditi ostale propisane mjere zaštite na radu.

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

Radnik je u provedbi mjera zaštite i sigurnosti obavezan pravilno upotrebljavati sredstva rada, osobnu zaštitnu opremu, odmah obavijestiti Poslodavca o događaju koji predstavlja moguću opasnost ili ozljedu na radu, te provoditi druge propisane ili od Poslodavca utvrđene mjere.

## **Uporaba alkohola i opojnih sredstava**

### **Članak 17.**

Najstrože je zabranjen rad pod utjecajem alkohola i drugih opojnih sredstava te unošenje alkohola i drugih opojnih sredstava na radno mjesto i u druge prostore Poslodavca.

Pušenje je, sukladno zakonu i drugim propisima, dozvoljeno samo u onim prostorima Poslodavca koji su označeni posebnim prostorom za navedeno, a u kojima se ne odvija rad, ne održavaju sastanci i slično.

## **Zaštita privatnosti radnika**

### **Članak 18.**

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama o radnicima i radnom vremenu, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za obračun poreza na dohodak i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovornoj zabrani utakmice s prethodnim Poslodavcem, podatke vezane za zaštitu majčinstva i slično.

Ako se od dostave osobnih podataka iz stavka 1. ovoga članka ti podaci izmijene, izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti Poslodavcu.

Poslodavac ne smije tražiti od radnika podatke niti postavljati mu pitanja koja nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

### **Članak 19.**

Osobni podaci o radnicima mogu se prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili drugim propisom, a u svrhu ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Podatke iz st. 1. ovog članka može prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama samo Poslodavac i radnik kojeg ovlasti Poslodavac.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je ovlaštena nadzirati zakonito i na ovom Pravilniku utemeljeno prikupljanje, obradu i korištenje osobnih podataka radnika.

Osobe iz st. 2. i 3. ovog članka moraju podatke koje saznaju u obavljanju svoje dužnosti trajno čuvati kao povjerljive.

## **Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i zaštite od diskriminacije**

### **Postupak i mjere zabrane diskriminacije**

### **Članak 20.**

Zabranjena je izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Posebno je zabranjeno stavljanje u nepovoljniji položaj osobe koja traži posao ili osobe koja radi kod Poslodavca, na temelju rase, boje kože, spola, bračnog stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, spolne orijentacije, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci te tjelesnih ili duševnih teškoća.

Preventivne mjere za sprječavanje i zaštitu od diskriminacije (mjere zaštite od diskriminacije) sastoje se u tome da se postupci kojima se radnik ili osoba koja traži zaposlenje na bilo koji način diskriminira smatraju povredama obveze iz radnog odnosa; da osoba koja smatra da je diskriminirana ima pravo Poslodavcu, odnosno osobi koja je odlukom Poslodavca ovlaštena za primanje i rješavanje pritužbi zbog uznemiravanja podnijeti pritužbu zbog povrede zabrane diskriminacije te je ta osoba dužna u povodu pritužbe postupati kao i povodu pritužbe zbog uznemiravanja.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja rada, tako da mu osigura uvjete rada u kojima neće biti izložen uznemiravanju ili spolnom uznemiravanju, što uključuje i poduzimanje preventivnih mjera.

Ponašanja koja mogu uzrokovati uznemiravanje ili spolno uznemiravanje uključuju prije svega, ali ne isključivo, sljedeće:

- neprimjeren tjelesni kontakt spolne naravi,
- nedolične prijedloge spolne i druge naravi,
- uznemirujuće telefonske pozive, poruke e-pošte, SMS ili MMS poruke, pisma, dopise itd.
- upotrebu nepriličnih izraza i neprimjerenog tona u ophođenju,
- iznošenje lošeg mišljenja o intelektualnim sposobnostima radnika,
- zastrašivanje radnika,
- ponižavanje radnika,
- utvrđivanje uvjeta obavljanja rada za radnike s kojima nije sklopljen ugovor o radu kojima ih se dovodi u ponižavajući položaj.

### **Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika**

#### **Članak 21.**

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.

Poslodavac je dužan štiti dostojanstvo radnika za vrijeme rada, osiguravajući takve uvjete rada u kojima radnici neće biti izloženi uznemiravanju, spolnom uznemiravanju niti bilo kojem obliku diskriminacije, te će u tu svrhu poduzimati preventivne mjere.

Uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveze iz radnog odnosa.

#### **Članak 22.**

Za primanje i rješavanje pritužbi ovlaštena je osoba koju imenuje Poslodavac uz njezinu prethodnu suglasnost, s time da ona može biti radnik Poslodavca ili osoba koja nije u radnom odnosu kod Poslodavca.

Poslodavac je dužan u roku od osam dana od dana imenovanja osobe iz prethodnog stavka ovog članka, o imenovanju obavijestiti radnike.

U slučaju da se pritužba podnosi protiv ovlaštene osobe za primanje i rješavanje pritužbi, o pritužbi tada odlučuje Uprava Poslodavca.

### **Članak 23.**

Kad osoba iz članka 22. Pravilnika primi pritužbu vezanu uz zaštitu dostojanstva radnika, dužna je u roku 8 dana od dana dostave pritužbe ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika ako utvrdi da ono postoji.

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

Radnika se može ispitati uz prisustvo njegovog punomoćnika.

O svakoj provedenoj radnji i iskazu tijekom postupka ispitivanja pritužbe sastavlja se zapisnik koji potpisuje ovlaštena osoba i sudionik u postupku o čijem se iskazu sastavlja zapisnik.

U slučaju da podnositelj pritužbe to traži, ovlaštena osoba će tijekom postupka ispitivanja pritužbe predložiti Poslodavcu mjere koje bi do okončanja postupka ispitivanja pritužbe spriječile daljnji kontakt podnositelja pritužbe i radnika protiv kojeg je pritužba podnesena, uključujući i privremeni premještaj.

### **Članak 24.**

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

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 osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada, radnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu plaće koju bi ostvario da je radio. Ako je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđeno da nije povrijeđeno dostojanstvo radnika, Poslodavac može zahtijevati povrat isplaćene naknade plaće.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni, i za njihovu je tajnost odgovorna osoba iz članka 22. Pravilnika koja je rješavala određenu pritužbu, kao i sve druge osobe koje su sudjelovale u postupku rješavanja pritužbe, na što moraju biti pravodobno upozorene.

### **Članak 25.**

Ako osoba iz članka 22. Pravilnika utvrdi da je radnik koji je podnio pritužbu uznemiravan ili spolno uznemiravan, obavijestit će Upravu Poslodavca o potrebi hitnog poduzimanja mjera radi sprečavanja daljnjeg uznemiravanja radnika.

Osoba iz stavka 1. ovoga članka Upravi Poslodavca, ovisno o okolnostima slučaja, predlaže da se:

- osoba koja je uznemiravala radnika premjesti na drugo mjesto u prostorijama Poslodavca (razmještaj radnika),

- osoba koja je uznemiravala radnika usmeno opomene, uz službenu zabilješku o tome,
- osoba koja je uznemiravala radnika pismeno upozori na mogućnost otkaza u slučaju ponavljanja uznemiravanja,
- osobi koja je uznemiravala radnika otkáže ugovor o radu.

### **Posebna zaštita djeteta i maloljetnika**

#### **Dužnosti Poslodavca radi posebne zaštite djeteta i maloljetnika**

##### **Članak 26.**

Ako je kod Poslodavca zaposlen maloljetnik ili se provodi učenje temeljeno na radu, povremenom radu redovitog učenika prema posebnom propisu, kod radnika ili drugih osoba koji sudjeluju u radu kod Poslodavca, a koji su u redovitom kontaktu s djetetom i maloljetnikom, ne smije postojati neka od sljedećih zapreka:

- pravomoćna osuda za neko od kaznenih djela protiv spolne slobode, spolnog zlostavljanja i iskorištavanja djeteta, a koja su, prije nego što su počinjena, bila propisana zakonom ili međunarodnim pravom,
- da se protiv nje vodi kazneni postupak za neko od kaznenih djela navedenih u točki 1. ovoga stavka.

Radi utvrđivanja postojanja okolnosti iz stavka 1. Poslodavac je ovlašten:

- uz suglasnost osobe za koju se traži, zatražiti od nadležnog suda dokaz da kandidat za radno mjesto ili radnik zaposlen kod Poslodavca nije pravomoćno osuđen;
- od kandidata za radno mjesto ili od radnika zaposlenog kod Poslodavca zatražiti da dostavi dokaz da se protiv njega ne vodi kazneni postupak za kazneno djelo iz stavka 1. točke 1. ovoga članka.

## **IV. SISTEMATIZACIJA RADNIH MJESTA**

### **Sistematizacija radnih mjesta**

#### **Članak 27.**

Sistematizacija radnih mjesta propisana je posebnim Pravilnikom.

## **V. RADNO VRIJEME I RASPORED RADNOG VREMENA**

### **Puno i nepuno radno vrijeme, raspored radnog vremena**

#### **Članak 28.**

Puno radno vrijeme kod Poslodavca iznosi 40 sati tjedno, ako zakonom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu nije određeno kraće trajanje punog radnog vremena.

Tjedno radno vrijeme raspoređuje se na pet radnih dana, od ponedjeljka do petka.

Iznimno, na poslovima koji zbog svoje naravi zahtijevaju drugačiji raspored radnog vremena od rasporeda iz stavka 2. ovog članka, tjedno radno vrijeme se raspoređuje na šest radnih dana, od ponedjeljka do subote.

Dnevno radno vrijeme je jednokratno te na poslovima na kojima je tjedno radno vrijeme raspoređeno na 5 radnih dana (od ponedjeljka do petka) traje 8 sati, a na poslovima

na kojima je tjedno radno vrijeme raspoređeno na 6 radnih dana (od ponedjeljka do subote) traje 7 sati u periodu od ponedjeljka do petka, te 5 sati subotom.

Za vrijeme turističke sezone u ljetnom periodu (od 1. travnja do 30. rujna kalendarske godine), kao i u slučajevima prijekne potrebe, poslodavac može pisanom odlukom odrediti drugačiji raspored radnog vremena.

Rad u nepunom radnom vremenu ugovorit će se ako organizacija rada, priroda i opseg posla ne zahtijevaju rad u punom vremenu, a može se ugovoriti i za rad na poslovima na kojima rade radnici s pravom na kraće radno vrijeme.

Na zahtjev radnika koji radi nepuno radno vrijeme, Poslodavac će nastojati omogućiti rad u punom radnom vremenu, ako se za takvim radom ukaže potreba.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju tijekom tjedna, odnosno samo na neke dane u tjednu.

Odluku o početku i završetku radnog vremena, vremenu korištenja stanke te poslovima koji zbog svoje prirode zahtijevaju različit raspored radnog vremena tijekom kalendarske godine, donosi Uprava Poslodavca.

Poslodavac će obavijestiti radnike o njihovom rasporedu ili promjeni njihovog rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed.

Iznimno od prethodnog stavka ovoga članka, kada je u slučaju nastanka prijekne potrebe za radom radnika potrebno izmijeniti raspored radnog vremena, Poslodavac će u razumnom roku, dakle najbržem mogućem roku do početka obavljanja posla, obavijestiti radnike o takvom rasporedu radnog vremena ili o njegovoj promjeni.

Pod prijekom potrebom se, u smislu ovoga Pravilnika, podrazumijevaju one okolnosti koje Poslodavac nije mogao predvidjeti niti izbjeći, a koje promjenu rasporeda radnog vremena radnika čine nužnom, kao što je to npr. situacija kada neplanirano izostane radnik (zbog bolovanja, plaćenog dopusta i slično) na poslovima koji se ne smiju odgađati, kada se neplanirano hitno mora dovršiti neki posao, u slučaju više sile – poplave, potresa, požara i slično.

O promjeni rasporeda u manje od tjedan dana u slučaju prijekne potrebe poslodavac može radnika odnosno radnike obavijestiti i usmeno (telefonom, odnosno mobitelom) te dodatno e-mailom ako je to u konkretnom slučaju moguće i opravdano očekivanje, a na zahtjev radnika takvu odluku dati im kasnije u pisanom obliku.

Tijekom korištenja prava na odmore i dopuste propisane odredbama Zakona o radu, odnosno ovim Pravilnikom o radu, radnik i Poslodavac moraju voditi računa o ravnoteži između privatnog i poslovnog života i načelu nedostupnosti u profesionalnoj komunikaciji, osim ako se radi o prijekoj potrebi, odnosno kada se zbog prirode posla komunikacija s radnikom ne može isključiti ili kada je ugovorom o radu ugovoreno drukčije.

## **Preraspodjela radnog vremena**

### **Članak 29.**

Preraspodjela radnog vremena može se obaviti kada to zahtijeva priroda djelatnosti, odnosno poslovi i radni zadaci, organizacija rada, bolje korištenje radnog vremena, te izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima, a sve u skladu sa Zakonom o radu.

Radno vrijeme preraspoređuje se tijekom kalendarske godine tako da u jednom razdoblju traje kraće, a u drugom dulje od punog ili nepunog radnog vremena.

Preraspodijeljeno radno vrijeme iznosi najdulje 48 sati tjedno.

Preraspodijeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

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

### **Noćni rad**

#### **Članak 30.**

Noćnim radom smatra se rad između 22 sata i 6 sati idućeg dana, ako za određeni slučaj, Zakonom o radu ili drugim zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili sporazumom sklopljenim između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno.

### **Prekovremeni rad**

#### **Članak 31.**

Radnik, na pisani zahtjev Poslodavca odnosno prema usmenom nalogu Poslodavca ili prema dogovoru radnika i Poslodavca, mora raditi prekovremeno u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega posla i u svim drugim slučajevima prijeko potrebe, a posebno:

- ako radnik iz iduće smjene nije došao na posao, a ne može ga zamijeniti drugi radnik, pa bi u protivnom moglo doći do štetnih posljedica za Poslodavca, odnosno radi zamjene iznenadno odsutnog radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju ili redovitom smjenskom radu, na poslovima o kojima ovisi sigurnost ljudi i imovine odnosno izvršavanje obveza Poslodavca prema korisnicima;
- ako je to nužno da bi se završio proces rada, radovi ili druge složene radnje čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čije bi obustavljanje ili prekidanje nanijelo znatnu materijalnu štetu Poslodavcu;
- u drugim slučajevima određenim zakonom ili drugim propisom.

Iznimno od stavka 1. ovoga članka, ako priroda prijeko potrebe onemogućava Poslodavca da prije početka prekovremenog rada uruči radniku pisani zahtjev, odnosno pošalje mu ga na službeni e-mail, usmeni zahtjev Poslodavac je dužan pisano potvrditi u roku sedam dana od dana kad je prekovremeni rad naložen.

Prekovremeni rad može trajati samo onoliko vremena koliko je nužno da se otklone uzroci zbog kojih je određen, s time da ukupan rad radnika ne može trajati dulje od 50 sati tjedno.

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

Zabranjen je prekovremeni rad maloljetnika.

Odluku o prekovremenom radu donosi Uprava Poslodavca.

Prigovor protiv odluke o prekovremenom radu ne odgađa izvršenje te odluke i radnik je dužan odraditi prekovremeni rad bez obzira na prigovor.

#### **Članak 32.**

Za sate ostvarene u prekovremenom radu radnik ostvaruje pravo na povećanu plaću sukladno odredbama ovog Pravilnika ili pravo na slobodne sate, odnosno slobodne dane.

Poslodavac je obvezan svakom radniku platiti prekovremeni rad, a ako radnik to želi, Poslodavac će na njegov pisani zahtjev umjesto uvećanja plaće odobriti korištenje slobodnih dana prema ostvarenim satima prekovremenog rada u omjeru 1:1,5, sukladno mogućnostima organizacije rada. U svezi navedenog, Poslodavac i radnik sklopit će sporazum.

### **Vrijeme pripravnosti**

#### **Članak 33.**

Poslodavac može odrediti vrijeme pripravnosti, u slučaju potrebe za istim.

Pripravnost je stanje spremnosti radnika da izvan radnog vremena bude na raspolaganju Društvu.

Pripravnost podrazumijeva obvezu radnika da se na poziv neposredno nadređenog rukovoditelja ili Uprave Poslodavca neodložno javi radi organiziranja intervencije u svrhu otklona kvara ili posljedica otklona vremenskih nepogoda, da osobno izvrši sve poslove za koje ima stručna znanja i sposobnosti kao i da se neodložno javi radi obavljanja potrebnih poslova u svim drugim slučajevima izvanredne potrebe.

Razdoblje pripravnosti te iznos naknade za isto uredit će se ugovorom o radu.

## **VI. ODMORI I DOPUSTI**

### **Stanka**

#### **Članak 34.**

Radnik koji radi najmanje 6 sati dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor (stanku) u trajanju ukupno 30 minuta.

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

Stanka se ubraja u radno vrijeme.

Radnik koji dnevno radi u prekovremenom radu dužem od najmanje 2 sata, ima pravo na dodatnu stanku od 30 minuta.

### **Dnevni odmor**

#### **Članak 35.**

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

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

Radniku iz stavka 2. ovoga članka, mora se omogućiti korištenje zamjenskog dnevnog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu zbog kojeg dnevni odmor nije koristio, odnosno koristio ga je u kraćem trajanju.

## **Tjedni odmor**

### **Članak 36.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 35. Pravilnika.

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

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

Ako radnik ne može koristiti odmor u trajanju iz stavaka 1. i 2. ovoga članka, mora mu se za svaki radni tjedan omogućiti korištenje zamjenskog tjednog odmora odmah po okončanju razdoblja koje je proveo na radu, zbog kojeg tjedni odmor nije koristio ili ga je koristio u kraćem trajanju, prema dogovoru s neposredno nadređenim te u skladu sa zakonom i drugim propisima.

Iznimno, radnicima koji zbog obavljanja posla u različitim smjenama ili objektivno nužnih tehničkih razloga ili zbog organizacije rada ne mogu iskoristiti odmor u trajanju iz stavka 1. ovoga članka, pravo na tjedni odmor može biti određeno u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se ne pribraja dnevni odmor iz članka 35. Pravilnika.

## **Godišnji odmor**

### **Članak 37.**

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

Godišnji odmor iz prethodnog stavka ovog članka radniku se utvrđuje brojem radnih dana ovisno o radnikovom tjednom rasporedu radnog vremena.

Sukladno odredbi stavka 2. ovog članka, Radnik koji radi u petodnevnom radnom tjednu imat će pravo na najkraći godišnji odmor u trajanju od 20 dana, dok će onaj Radnik koji radi u šestodnevnom radnom tjednu imati pravo na najkraći godišnji odmor u trajanju od 24 dana.

Osoba s invaliditetom ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje pet tjedana.

### **Članak 38.**

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni zakonom, dani plaćenog dopusta, subote, nedjelje te razdoblja privremene nesposobnosti za rad.

### **Članak 39.**

Godišnji odmor iz članka 37. ovog Pravilnika uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

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

- čelnike Društva i za radnike koji rade na poslovima i radnim zadacima za koje se traži VII stupanj stručne spreme (VSS) - 5 dana

- za zaposlene koji rade na poslovima i radnim zadacima za koje se traži VI stupanj stručne spreme (VŠS) - 4 dana
- za zaposlene koji rade na poslovima i radnim zadacima za koje se traži V, IV I III stupanj stručne spreme (SSS) - 3 dana
- za ostale zaposlene za koje se traži niži stupanj stručne spreme od propisane u prethodnoj alineji ovoga članka - 2 dana.

2) s obzirom na dužinu radnog staža:

- za svake izvršene tri godine radnog staža po 1 dan.

3) s obzirom na posebne socijalne uvjete:

- roditelju, posvojitelju ili staratelju s jednim malodobnim djetetom - 2 dana
- roditelju, posvojitelju ili staratelju za svako daljnje malodobno dijete još po 1 dan
- samohranom roditelju - 3 dana
- roditelju, usvojitelju ili skrbniku djeteta s invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu - 3 dana
- radniku s invaliditetom - 3 dana.

#### **Članak 40.**

Dodatni broj dana godišnjeg odmora ostvaren prema osnovama iz članka 39. Pravilnika kumulira se.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora za kalendarsku godinu ne može trajati duže od 30 dana.

#### **Članak 41.**

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine, uzimajući u obzir potrebe organizacije rada i mogućnosti za odmor radnika.

Odluku o korištenju godišnjeg odmora donosi poslodavac, najkasnije 15 dana prije početka korištenja godišnjeg odmora.

Jedan dan godišnjeg odmora radnik ima pravo koristiti prema svojim potrebama i u vrijeme koje sam odredi, uz obvezu da Upravu Poslodavca o tome obavijesti najmanje 3 dana ranije.

Iznimno od odredbe stavka 3. ovog članka Pravilnika, poslodavac će, ako procijeni da navedeno ne šteti poslovanju poslodavca, omogućiti radniku korištenje i većeg broja dana godišnjeg odmora sukladno radnikovim potrebama, uz obvezu da Upravu Poslodavca o tome pravovremeno, odnosno sukladno uvjetima navedenim u prethodnom stavku, obavijesti.

#### **Članak 42.**

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

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji odmor na način propisan prethodnim stavkom ovog članka, ima pravo na razmjernan dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju od jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 37. ovog Pravilnika, za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Radniku kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Iznimno od st. 3. ovog članka, radnik koji odlazi u mirovinu prije 1. srpnja tekuće godine ima pravo na puni godišnji odmor.

U slučaju prestanka ugovora o radu poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio godišnji odmor isplatiti naknadu umjesto korištenja godišnjeg odmora, koja se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

Radniku se može odgoditi odnosno prekinuti godišnji odmor radi obavljanja osobito bitnih i neodgodivih službenih poslova.

Odluku o odgodi odnosno prekidu godišnjeg odmora iz prethodnog stavka ovog članka donosi poslodavac ili osoba koju on posebnom punomoći za to ovlasti.

Radniku kojemu je odgođen ili prekinut godišnji odmor mora se omogućiti naknadno iskorištenje odnosno nastavljanje godišnjega odmora, uz uvažavanje ponajprije njegovih potreba i mogućnosti.

### **Članak 43.**

Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor u dijelovima, odnosno prenijeti godišnji odmor u sljedeću kalendarsku godinu na način i pod uvjetima utvrđenim Zakonom o radu.

## **5. Plaćeni dopust**

### **Članak 44.**

Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće kao da je radio (plaćeni dopust), u trajanju do ukupno 7 radnih dana godišnje, za važne osobne potrebe kako slijedi:

- za sklapanje braka i životnog partnerstva - 5 radnih dana;
- rođenje djeteta - 5 radnih dana;
- u slučaju smrti bračnog ili izvanbračnog druga, životnog partnera, neformalnog životnog partnera, djeteta, roditelja, posvojitelja, pastorka ili posvojčeta i unuka - 5 radnih dana;
- smrti brata ili sestre, djeda ili bake te roditelja supružnika - 2 radna dana;
- selidbe (isto mjesto stanovanja) - 3 radna dana;
- selidbe u drugo mjesto stanovanja - 5 radnih dana;
- dobrovoljnim davateljima krvi, za svako darivanje - 1 radni dan;
- teške bolesti djeteta ili roditelja izvan mjesta stanovanja - 3 radna dana;
- nastupanja na kulturnim i sportskim priredbama - 1 radni dan;
- odazivanja na poziv sudskih i drugih ovlaštenih tijela - 1 radni dan;
- neposredne ugroženosti od elementarne nepogode ili druge nesreće – 5 radnih dana.

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

Radnik po osnovi svakog darivanja krvi ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan koji koristi na dan darivanja krvi ili prvi idući radni dan, osim ako se s poslodavcem ne dogovori drukčije ili je sporazumom sklopljenim između radničkog vijeća i poslodavca, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu drukčije uređeno.

Pravo iz prethodnog stavka ovoga članka radnik ostvaruje neovisno o opsegu korištenja prava na plaćeni dopust po drugoj osnovi.

### **Članak 45.**

Odluku o plaćenom dopustu donosi Poslodavac na temelju obrazloženog i dokumentiranog zahtjeva radnika.

Poslodavac će odobriti radniku plaćeni dopust za okolnosti iz članka 44. ovog Pravilnika i pod uvjetima iz stavka 1. ovoga članka, s tim da se plaćeni dopust može koristiti isključivo u vrijeme kad su te okolnosti nastale, odnosno neposredno nakon njih.

Ako predviđeni slučaj za plaćeni dopust nastane za vrijeme godišnjeg odmora on se produžava za onoliko dana koliko je trajao plaćeni dopust, pod uvjetom da radnik o tome bez odlaganja obavijesti Poslodavca. U tom slučaju Poslodavac će odlučiti može li radnik ostati na godišnjem odmoru čije je trajanje produženo za broj dana plaćenog dopusta, ili se mora vratiti s danom kada je godišnji odmor trebao završiti, a preostali dio godišnjeg odmora koristiti naknadno.

Ako predviđeni slučaj za plaćeni dopust nastane za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, ono se ne može prekidati radi korištenja plaćenog dopusta a plaćeni dopust se ne može koristiti naknadno.

### **Neplaćeni dopust**

#### **Članak 46.**

Radniku se može, na njegov pisani zahtjev odobriti dopust bez naknade plaće (neplaćeni dopust) do 30 dana u tijeku kalendarske godine, pod uvjetom da je takav dopust opravdan te ako to dopušta priroda posla i potrebe Poslodavca.

Ako to okolnosti zahtijevaju, radniku se neplaćeni dopust može odobriti u trajanju dužem od 30 dana.

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

### **Neplaćeni dopust za pružanje osobne skrbi**

#### **Članak 47.**

Radnik ima pravo na neplaćeni dopust u ukupnom trajanju od 5 radnih dana godišnje za pružanje osobne skrbi.

Pod pružanjem osobne skrbi smatra se skrb koju radnik pruža članu uže obitelji ili osobi koja živi u istom kućanstvu i koja joj je potrebna zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga.

Radnik je dužan u svrhu odobravanja prava na dopust za pružanje osobne skrbi, dostaviti dokaz o postojanju ozbiljnog zdravstvenog razloga osobe iz stavka 2. ovoga članka, osim ako ga Poslodavac obavijesti da to nije potrebno.

Tijekom razdoblja korištenja prava na pružanje osobne skrbi radnika se ne odjavljuje iz zdravstvenog i mirovinskog osiguranja.

### **Odsutnost s posla**

#### **Članak 48.**

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

Pravo iz stavka 1. ovoga članka radnik koristi tako da: jedan dan ode ranije s posla, da dođe kasnije na posao ili da izostane s posla cijeli radni dan.

O potrebi korištenja prava iz stavka 1. ovoga članka, radnik treba obavijesti Poslodavca ili u slučaju hitnosti, bilo kojeg drugog radnika.

Razdoblje odsutnosti s posla iz stavka 1. ovoga članka smatra se vremenom provedenim na radu za stjecanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, a za vrijeme odsutnosti s posla radnik ima pravo na naknadu plaće, u visini kao da je radio.

## **VII. PLAĆE, NAKNADE PLAĆE I DRUGI MATERIJALNI PRIMICI RADNIKA**

### **1. Plaća radnika**

#### **Članak 49.**

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

- osnovne plaće radnog mjesta na kojem radnik radi,
- dodatka na plaću za radni staž, za rad u otežanim uvjetima, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi,
- povećanja plaće po osnovi izvršavanja poslova i radnih zadataka u opsegu i kvaliteti većoj od prosječne odnosno uobičajene prema posebnoj diskrecijskoj odluci poslodavca (stimulativni dio plaće),
- dodatka na plaću za rad u posebnim okolnostima.

Plaća u smislu ovog Pravilnika je plaća u bruto iznosu.

Poslodavac je dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.

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

#### **Članak 50.**

Osnovna plaća radnika za puno radno vrijeme i uobičajeni radni učinak na poslovima i radnim zadacima radnog mjesta na kojem radnik radi, predstavlja umnožak osnovice za izračun plaće i koeficijenta složenosti poslova.

Osnovica za izračun mjesečne osnovne plaće je novčana svota propisana u bruto iznosu, a donosi se Odlukom Uprave Poslodavca.

Vrijednost koeficijenta složenosti poslova iz ugovora o radu određena je posebnim Pravilnikom.

Za radnike s kojima je poslodavac sklopio poseban ugovor o međusobnim pravima i obvezama (primjerice prilikom sklapanja ugovora o radu a korisnikom mirovine), plaća se utvrđuje na način ugovoren tim ugovorom.

### **3. Dodaci na osnovnu plaću**

#### **Članak 51.**

Osnovna plaća radnika povećava se za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5 %.

## **Članak 52.**

U slučaju kad radnik zbog rasporeda radnog vremena, potrebe posla ili drugog razloga radi u otežanim uvjetima rada, u dane blagdane ili neradne dane propisane zakonom, u noćnom radu, nedjeljom ili prekovremeno, ima pravo na sljedeće povećanje osnovne plaće:

- za rad u dane blagdane i neradne dane propisane zakonom – 50 %
- za rad nedjeljom – 50 %
- za prekovremeni rad – 50 %
- za noćni rad – 30 %.

Pod noćnim radom iz stavka 1. ovoga članka smatra se rad od 22,00 sata navečer do 6,00 sati ujutro.

Pravo na uvećanje plaće iz stavka 1. ovoga članka radnik ostvaruje samo za sate rada odrađene u posebnim uvjetima.

Ako radnik ostvaruje pravo na povećanje plaće prema dvije ili više osnova iz stavka 1. ovoga članka istodobno, dodaci na plaću se kumuliraju.

Umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti slobodne dane isključivo ako na isto sam pristane, a sukladno uvjetima propisanim u članku 32. ovog Pravilnika.

## **Članak 53.**

Poslodavac može svim ili pojedinim radnicima isplatiti stimulativni dio plaće (stimulacijski dodatak na plaću) u iznosu do 20 % plaće radnika, a što ovisi o posebnoj diskrecijskoj odluci poslodavca i to u sljedećim slučajevima:

- ako kvalitetno i efikasno obavlja poslove i zadatke prije planiranih rokova;
- ako su rezultati rada radnika doprinijeli unapređenju poslovanja Poslodavca;
- ako obavlja poslove čiji je opseg izvanredno povećan;
- ako na svom radnom mjestu trpi povećani napor;
- ako uz svoje redovite radne zadatke i poslove obavlja i druge poslove u slučaju neophodne potrebe organizacije rada i izvanrednih okolnosti (npr. iznenadne potrebe zamjene nekog radnika, povećanja opsega posla koji se nije mogao predvidjeti, zastoja u obavljanju određenih poslova i sličnih izvanrednih okolnosti).

Osim u slučajevima navedenim prethodnim stavkom ovog članka, pri donošenju odluke o isplati stimulacijskog dodatka na plaću, poslodavac može uzeti u obzir također i kvalitetu izvršenog rada, ažurnost u obavljanju radnih zadataka, stupanj samostalnosti u obavljanju poslova, doprinos poslovnom ugledu poslodavca i odnos prema poslodavcu i strankama.

O isplati stimulacijskog dijela samostalno odlučuje Uprava Poslodavca, a isplata stimulacije ne predstavlja obvezu na isplatu i za sljedeće mjesece, već se ista utvrđuje sukladno ovom članku za svaki mjesec individualno po radniku.

Stimulacijski dodaci na plaću utvrđeni st. 1. i 2. ovog članka mogu se kumulirati, s time da iznos stimulacijskog dodatka koji se jednom radniku može isplatiti u jednom mjesecu ne može biti veći od 20 % njegove plaće.

Ukupan iznos stimulacijskog dodatka na plaću koji se jednom radniku može isplatiti u jednoj kalendarskoj godini iznosi maksimalno 20 % godišnje osnovne plaće radnika.

#### **4. Naknada plaće**

##### **Članak 54.**

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom ili drugim propisom ne radi, ima pravo na naknadu plaće, koja se u smislu ovog Pravilnika smatra naknadom plaće u bruto iznosu.

##### **Članak 55.**

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini njegove prosječne plaće koja mu je isplaćena u prethodna tri mjeseca, za vrijeme dok ne radi, u sljedećim slučajevima:

- korištenja godišnjeg odmora;
- blagdani i neradnih dana utvrđenih zakonom;
- korištenja plaćenog dopusta;
- za vrijeme zastoja u poslu (prekida rada) za koje nije kriv radnik, a do kojeg je došlo krivnjom Poslodavca;
- za vrijeme obrazovanja, prekvalifikacije ili stručnog osposobljavanja u skladu s potrebama Poslodavca;
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonom i ovim Pravilnikom.

##### **Članak 56.**

Ako je radnik odsutan s rada zbog bolesti do 42 dana pripada mu naknada plaće u visini 70 % njegove prosječne mjesečne plaće ostvarene u tri mjeseca neposredno prije mjeseca u kojemu je započeto bolovanje.

Radniku koji je na bolovanju zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti naknada plaće isplaćuje se u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

##### **Članak 57.**

Ako radnik odbije raditi zato što kod Poslodavca nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, ima pravo na naknadu plaće u visini kao da je radio.

Pravo na naknadu plaće iz stavka 1. ovoga članka ostvaruje sve dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.

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

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

##### **Članak 58.**

Plaća se isplaćuje svakog mjeseca za prethodni mjesec.

Plaća se isplaćuje u novcu.

Rok za isplatu plaće je do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

Naknada plaće koju radniku isplaćuje Poslodavac, isplaćuje se s plaćom i u roku koji vrijedi za isplatu plaće.

Poslodavac je dužan, najkasnije petnaest dana od dana isplate plaće, naknade plaće, radniku dostaviti obračun iz kojeg je vidljivo kako su ti iznosi utvrđeni.

Poslodavac koji na dan dospelosti ne isplati plaću, naknadu plaće ili ih ne isplati u cijelosti, dužan je do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata plaće, naknade plaće, radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Obračuni iz st. 5. i 6. ovog članka su ovršne isprave.

## **6. Drugi materijalni primici radnika**

### **6.1. Naknada troškova prijevoza**

#### **Članak 59.**

Radniku se nadoknađuju troškovi prijevoza za dolazak na posao i povratak s posla na sljedeći način: u iznosu cijene vozne karte, koja je za poslodavca najpovoljniji trošak javnog prijevoza (pojedinačna, mjesečna ili godišnja karta) i koja radniku omogućava pravodobni dolazak na posao i odlazak s posla.

Radniku kojemu je adresa stanovanja udaljena od adrese rada manje od 2 km nema pravo na naknadu troškova prijevoza iz stavka 1. ovog članka.

Udaljenost između adrese stanovanja i adrese rada utvrđuje se prema planeru putovanja Hrvatskog autokluba, kao najkraća ruta bez naplate sa suvremenim kolničkim zastorom (asfaltom).

#### **Članak 60.**

Radniku upućenom na službeno putovanje u zemlji ili inozemstvu pripada pravo na dnevnicu, prijevozne troškove, troškove smještaja u hotelu i troškove prehrane najmanje u visini utvrđenoj važećim poreznim propisima.

Ako je radniku osiguran odgovarajući smještaj nema pravo na naknadu za spavanje.

Radniku se priznaje cijela dnevnicu za svaka 24 sata provedena na službenom putu i za ostatak vremena duži od 12 sati.

Radniku se priznaje cijela dnevnicu i kad službeno putovanje traje manje od 14 sati, ali duže od 12 sati.

Ako službeni put traje duže od 8 sati, ali kraće od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice.

#### **Članak 61.**

Radnik koji, po posebnom pisanom odobrenju Uprave poslodavca, koristi privatni automobil u službene svrhe, ostvaruje pravo na naknadu troškova prijevoza u iznosu 0,50 eura po prijeđenom kilometru.

### **6.2. Otpremnina za odlazak u mirovinu**

#### **Članak 62.**

Radniku koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu u visini od šest osnovica za obračun plaće u Društvu, koja će biti važeća na zadnji dan rada u Društvu prije odlaska radnika u mirovinu.

### **6.3. Jubilarna nagrada**

#### **Članak 63.**

Za neprekidni rad kod Poslodavca radnik ima pravo na jubilarnu nagradu i to:

- za 10 godina neprekidnog rada – u visini 1 osnovice;

- za 15 godina neprekidnog rada – u visini 1,25 osnovice;
- za 20 godina neprekidnog rada – u visini 1,50 osnovice;
- za 25 godina neprekidnog rada – u visini 1,75 osnovice;
- za 30 godina neprekidnog rada – u visini 2 osnovice;
- za 35 godina neprekidnog rada – u visini 2,25 osnovice;
- za 40 godina neprekidnog rada – u visini 2,5 osnovice.

Osnovica za isplatu jubilarne nagrade je osnovica za obračun plaće u Društvu.

#### **6.4. Darovi za djecu**

##### **Članak 64.**

Poslodavac može jednom godišnje, u povodu božićnih blagdana, radniku isplatiti sredstva za poklon svakom djetetu radnika do navršениh 15 godina života.

Odluku o isplati i visini dara donosi Uprava Poslodavca.

Ako kod Poslodavca rade oba roditelja, pravo iz st. 1. ovoga članka ostvaruje samo jedan roditelj.

#### **6.5. Božićnica**

##### **Članak 65.**

Poslodavac može za Božić isplatiti radnicima prigodni novčani dodatak (božićnicu) sukladno mogućnostima.

Odluku o isplati i visini božićnice donosi Uprava Poslodavca.

#### **6.6. Dar u naravi**

##### **Članak 66.**

Poslodavac može tijekom godine radnicima dati dar u naravi u vrijednosti do visine neoporezivog iznosa, propisanog posebnim propisom.

#### **6.7. Regres za godišnji odmor**

##### **Članak 67.**

Poslodavac može isplatiti radnicima novčani dodatak za godišnji odmor (regres za godišnji odmor) sukladno mogućnostima, odnosno rezultatima poslovanja.

Odluku o isplati i visini regresa za godišnji odmor donosi Uprava Poslodavca.

Radnik koji ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, ostvaruje pravo na isplatu regresa iz st. 1. ovog članka razmjerno broju mjeseci provedenih na radu u godini za koju ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

Radnik koji naknadno stekne pravo na godišnji odmor ima pravo na isplatu istog iznosa regresa kao i ostali radnici.

#### **6.8. Novčana pomoć**

##### **Članak 68.**

Radnik ili njegova obitelj imaju pravo na pomoć u slučaju:

- smrti radnika,
- smrti supružnika, djeteta i roditelja,
- nastanka teške invalidnosti radnika,
- bolovanja radnika dužeg od 90 dana,

u maksimalno neoporezivom iznosu sukladno Pravilniku o porezu na dohodak.

### ***Isplata primitaka***

#### **Članak 69.**

U slučajevima isplate primitaka iz članka 64. – 67. ovog Pravilnika, radnici koji imaju sklopljen ugovor o radu na nepuno radno vrijeme kao i radnici koji su u radnom odnosu kod poslodavca u razdoblju kraćem od 6 mjeseci od dana donošenja odluke o isplati navedenih primitaka, ostvaruju pravo na niži iznos odgovarajućeg primitka, razmjerno ugovorenom radnom vremenu, odnosno razmjerno vremenu provedenom na radu.

## **VIII. NAKNADA ŠTETE**

### **1. Odgovornost radnika**

#### **Članak 70.**

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

#### **Članak 71.**

Ako štetu uzrokuje više radnika, svaki radnik odgovara za dio štete koji je uzrokovao. Ako se za svakog radnika ne može utvrditi dio štete koji je on uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima. Ako je više radnika uzrokovalo štetu kaznenim djelom izravnom namjerom, za štetu odgovaraju solidarno.

#### **Članak 72.**

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari. Procjena vrijednosti oštećene stvari vrši se putem vještačenja od strane ovlaštenog sudskog vještaka.

#### **Članak 73.**

Za određene štetne radnje može se propisati paušalni iznos naknade štete. Popis štetnih radnji i paušalne iznose naknade štete iz stavka 1. ovoga članka utvrđuje odlukom Uprava Poslodavca.

#### **Članak 74.**

Ako je šteta uzrokovana štetnom radnjom iz članka 73. Pravilnika veća od propisanog paušalnog iznosa naknade, Poslodavac može zahtijevati naknadu u visini stvarno utvrđene štete.

#### **Članak 75.**

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

### **Članak 76.**

Radnik se može djelomično ili potpuno osloboditi plaćanja naknade štete, ako je lošeg imovnog stanja uslijed čega bi plaćanjem naknade štete bila ugrožena njegova egzistencija.

O lošem imovnom stanju radnik je dužan Poslodavcu podnijeti dokaz.

Odluku o djelomičnom ili potpunom oslobađanju od naknade štete donosi Uprava Poslodavca.

## **2. Odgovornost Poslodavca**

### **Članak 77.**

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

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

## **IX. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

### **1. Načini prestanka ugovora o radu**

#### **Članak 78.**

Ugovor o radu prestaje na temelju jedne od osnova propisanih Zakonom o radu.

### **2. Sporazum o prestanku ugovora o radu**

#### **Članak 79.**

Prijedlog za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu mogu dati i radnik i Poslodavac.

Sporazum o prestanku ugovora o radu zaključuje se u pismenom obliku i sadržava osobito:

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

### **3. Otkaz ugovora o radu**

#### **Članak 80.**

Ugovor o radu mogu otkazati i Poslodavac i radnik, na način propisan zakonom.

#### **3.1. Redoviti otkaz Poslodavca**

##### **Članak 81.**

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

- ako prestane potreba za obavljanje 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 uvjetovani otkaz),
- ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), i

- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

#### **Članak 82.**

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

#### **Članak 83.**

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan radnika pismeno upozoriti na obveze iz radnog odnosa i ukazati mu na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza.

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

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

#### **Članak 84.**

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

### **3.3. Izvanredni otkaz**

#### **Članak 85.**

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

#### **Članak 86.**

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom u smislu članka 85. Pravilnika smatraju se:

- neovlašteno prisvajanje imovinske koristi,
- grubo odbijanje izvršavanja obveza iz radnog odnosa (npr. radnog zadatka, naloga rukovoditelja...),
- konzumiranje alkohola ili opojnih droga za vrijeme radnog vremena ili rad pod utjecajem alkohola ili opojnih droga, s time da se prisustvo alkohola ili droga utvrđuje posebnim uređajima i prema pravilima propisanim propisima o zaštiti na radu,
- svjesno ili namjerno uništavanje imovine, strojeva, alata, sitnog inventara i opreme Poslodavca, te svako postupanje prema istima koje je u suprotnosti postupanju dobrog gospodara,
- osobito neprimjereno, nepoželjno i grubo ponašanje prema kolegama, suradnicima, nadređenim osobama, članovima Uprave kao i ostalim osobama s kojima radnik redovito u svom radu kontaktira (tučnjava, uznemiravanje, spolno uznemiravanje, teško vrijeđanje i slično),
- svjesno ili namjerno neispunjavanje obveza iz ugovora o radu,
- neotpočinjanje s radom dana navedenoga u ugovoru o radu,
- neopravdani i nenajavljeni izostanak s posla duži od jednog dana,

- neopravdano i učestalo kašnjenje na posao ili neopravdano napuštanje posla u tijeku radnog vremena,
- zlouporaba bolovanja,
- namjerno prikrivanje bolesti prilikom sklapanja ugovora o radu koja bi mogla utjecati na odluku Poslodavca o sklapanju ugovora o radu,
- kazneno djelo u svezi s radnim odnosom, osobito ako je radniku određen pritvor,
- učestalo kršenje pravila rada i pravila zaštite na radu,
- povreda odnosno odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, ovim Pravilnikom ili drugim općim aktom Poslodavca,
- napuštanje posla prije isteka otkaznog roka, kada radnik daje otkaz a Poslodavac se s time ne suglasi,
- konkurencija radnika Poslodavcu protivno zakonu (povreda zakonske ili ugovorne zabrane takmičenja s Poslodavcem),
- krađa alata, materijala, sirovina i dr. veće vrijednosti, te dokumenata Poslodavca,
- neodgovorno i nezakonito korištenje sredstava rada i novca,
- nezakonito predstavljanje i zastupanje poslodavca i lažiranje dokumenata, akata i sl.,
- zloupotreba položaja i prekoračenja danih ovlaštenja,
- ostale osobito teške povrede ugovora o radu kojima se nanosi materijalna ili šteta ugleda Poslodavcu.

#### **Članak 87.**

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 88.**

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

### **3.4. Redoviti otkaz ugovora o radu na određeno vrijeme**

#### **Članak 89.**

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

### **3.5. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka**

#### **Članak 90.**

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče, odnosno teče u slučajevima propisanim Zakonom o radu.

#### **4. Otkazni rok**

##### **Članak 91.**

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok utvrđuje se u trajanju određenom Zakonom o radu.

Ugovorom o radu može se odrediti kraći otkazni rok za radnika nego za poslodavca od roka određenog u stavku 1. ovoga članka, za slučaj kada radnik otkazuje ugovor o radu.

##### **Članak 92.**

Radniku kojem se ugovor o radu redovito otkazuje zbog kršenja obveza iz radnog odnosa utvrđuje se otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova utvrđenih člankom 91. Pravilnika.

##### **Članak 93.**

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

##### **Članak 94.**

Ako radnik na zahtjev Poslodavca prestane raditi prije isteka propisanog ili ugovorenog otkaznog roka (ako Poslodavac oslobodi radnika obveze rada za vrijeme otkaznog roka), Poslodavac mu je dužan isplatiti naknadu plaće i priznati sva ostala prava kao da je radio do isteka otkaznog roka. U tom slučaju primjenjuju se odredbe o tijeku otkaznog roka, propisanog Zakonom o radu.

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

##### **Članak 95.**

Radnik kojem se otkazuje ugovor o radu nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada kod Poslodavca, ima pravo na otpremninu, osim ako mu se otkazuje iz razloga uvjetovanih njegovim ponašanjem.

Visina otpremnine određuje se u skladu sa Zakonom o radu.

### **X. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA**

#### **Donošenje odluka**

##### **Članak 96.**

Sve odluke u vezi s ostvarivanjem prava i obveza iz radnog odnosa ili s njim u vezi, donosi odgovorna osoba Poslodavca, ovlaštena prema zakonu zastupati Poslodavca ili od nje putem punomoći ovlaštena osoba, ako zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom za donošenje pojedinih odluka nije ovlaštena druga osoba.

U svezi s ovlastima za donošenje odluka i zastupanje o pitanjima iz radnog odnosa radnika, podredno se primjenjuje opći propis obveznog prava.

#### **Zaštita prava iz radnog odnosa**

##### **Članak 97.**

Radnik koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može, u roku 15 dana od dana dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno

od dana saznanja za povredu prava, zahtijevati od Poslodavca ostvarivanje toga prava.

Ako Poslodavac u roku 15 dana od primitka zahtjeva radnika ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od 15 dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

Ako je zakonom, drugim propisom ili ovim Pravilnikom o radu predviđen postupak mirnog rješavanja nastalog spora, rok od 15 dana za podnošenje tužbe sudu teče od dana okončanja tog postupka.

Odredbе o sudskoj zaštiti prava iz radnog odnosa ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika niti na postupke ostvarivanja novčanih tražbina iz radnog odnosa.

### **Zahtjevi radnika i postupanje poslodavca**

#### **Članak 98.**

Ako radnik koji prema Zakonu o radu ima pravo tražiti od Poslodavca promjenu ugovora o radu (s određenog na neodređeno vrijeme, s nepunog na puno radno vrijeme, privremeni rad od kuće, s punog na nepuno radno vrijeme) ili promjenu odnosno prilagodbu rasporeda radnog vremena, to zatraže od Poslodavca, Poslodavac će mu u zakonskom roku dati obrazloženi odgovor.

Odgovor će se dostaviti na način određen člankom 99. ovoga Pravilnika.

Dostavom obrazloženog odgovora postupak je konačno završen i Poslodavac neće odgovarati na eventualni zahtjev za zaštitu prava niti dodatne zahtjeve niti na ponovljene zahtjeve upućene prije vremena u kojem prema Zakonu o radu radnik može ponoviti svoj zahtjev.

### **Dostava odluka**

#### **Članak 99.**

Sve odluke o pravima i obvezama radnika iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom (kao što su odluke o otkazu ugovora o radu, upozorenja na obveze iz radnog odnosa i mogućnost otkaza ugovora o radu i druge odluke i pismena koja se donose u skladu s ovim Pravilnikom) u pravilu se neposredno uručuju radniku na njegovu mjestu rada odnosno u prostorijama Poslodavca, uz naznaku datuma uručenja i potpis radnika kojim potvrđuje da je primio pisanu odluku/pismeno.

Ako radnik odbije primiti pisanu odluku/pismeno iz stavka 1. ovoga članka, osoba koja dostavlja navedenu odluku/pismeno o tome će sačiniti zabilješku s naznakom datuma pokušaja dostave, a spomenutu će odluku/pismeno istog dana staviti na oglasnu ploču Poslodavca. Dostava se smatra izvršenom danom kada je radniku pokušana dostava odluke/pismena za koju je odbio potpisati primitak.

Ako radnik ne dolazi na rad, pisana odluka/pismeno iz stavka 1. ovoga članka dostavit će mu se putem pošte preporučenim pismom uz povratnicu na njegovu posljednju poznatu adresu koju je radnik prijavio Poslodavcu.

Ako se preporučeno pismo vrati zbog nepreuzimanja istog ili se vrati s naznakom "nije podigao pošiljku", kao i u slučaju netočne ili nepotpune adrese, odnosno ako radnik ili poslovno sposobni član njegovog obiteljskog domaćinstva odbije primiti preporučeno pismo, te u slučaju kada se dostava ne može obaviti ni na koji prethodno navedeni način, pismeno će se staviti na oglasnu ploču u sjedištu Poslodavca ili organizacijske jedinice u kojoj radnik radi, uz naznaku datuma stavljanja te će se smatrati da je

napisana odluka/pismeno istekom posljednjeg dana roka od 8 (osam) dana dostavljena radniku, čime će se dostava smatrati izvršenom.

Dostavu potvrda, isprava, akata i drugih pismena koje poslodavac upućuje radniku, poslodavac također može izvršiti i u elektroničkom obliku, na službeni e-mail radnika, pod uvjetom da su dostupni radniku, da se mogu ispisati i pohraniti te da poslodavac zadrži dokaz da ih je radniku dostavio odnosno da ih je radnik primio.

Radnici sve svoje izjave, zahtjeve, molbe i obavijesti dostavljaju Poslodavcu elektroničkim putem na službenu e-mail adresu Poslodavca, ili osobnom dostavom Poslodavcu ili poštom.

## **XI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### **Članak 100.**

Pravilnik se može mijenjati i dopunjavati na zakonom propisani način za njegovo donošenje.

### **Članak 101.**

Pravilnik se objavljuje na oglasnoj ploči u sjedištu Poslodavca, izložen na vidljivom mjestu, tako da je dostupan na uvid svim radnicima na koje se odnosi.

Pravilnik se, osim toga, objavljuje na internim mrežnim stranicama Poslodavca.

Pravilnik se uvijek može dobiti na uvid i u pravnoj službi Poslodavca, a na zahtjev radnika djelatnik pravne službe Poslodavca dužan je radniku omogućiti izradu preslika pravilnika o radu, na trošak radnika.

### **Članak 102.**

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

Početak primjene ovog Pravilnika prestaje važiti do sada važeći Pravilnik o radu od 16. svibnja 2023. godine.

KLASA: 025-04/25-01/07

URBROJ: 2163-24-2-01-25-01

Ližnjan, 22. listopada 2025.

**ZA POSLODAVCA**

**Direktor**

**Saša Škrinjar, mag. oec.**

Ovaj Pravilnik objavljen je na oglasnoj ploči Poslodavca 22. listopada 2025., a stupio je na snagu dana 30. listopada 2025.