

Na temelju članka 26. stavak 1. Zakona o radu (Narodne novine broj 93/14) i članka 34. Statuta Dječjeg vrtića VRAPČIĆ, Kašina, Soblinečka 29, OIB: 00444672753, Upravno vijeće na sjednici održanoj dana 30. rujna 2016. godine, donosi slijedeći

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) poslodavac Dječji vrtić VRAPČIĆ, Kašina, Soblinečka 29, OIB: 00444672753 (u daljem tekstu: poslodavac), uređuje zasnivanje radnog odnosa, plaće, organizaciju 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 radnika,
- 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,
- plaće, naknade plaće i materijalna prava radnika,
- zabrana natjecanja radnika s poslodavcem,
- naknada štete,
- prestanak ugovora o radu,
- ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa,
- sudjelovanje radnika u odlučivanju,
- mjere kontrole,
- prijelazne i završne odredbe.

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

#### **Članak 2.**

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.

Radnici su dužni obavljati poslove savjesno i efikasno, u skladu s pravilima struke. Svaki radnik je osim poslova koji su navedeni u ugovoru o radu ili u aktu poslodavca, dužan obaviti i svaki drugi posao koji je u neposrednoj vezi s ugovorenim poslovima.

#### **Članak 3.**

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

Poslodavac je dužan osigurati radniku uvjete za rad na siguran način i na način koji ne ugrožava zdravlje radnika, u skladu s posebnim zakonom i drugim propisima.

#### Članak 4.

U radnom odnosu poslodavac i radnik dužni su pridržavati se odredbi Zakona o radu, drugih propisa i ovog Pravilnika.

Prije stupanja radnika na rad, poslodavac je dužan omogućiti radniku da se upozna s propisima u vezi s radnim odnosima, te ga je dužan upoznati s organizacijom rada i zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu.

#### Članak 5.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, nekim sporazumom sklopljenim između radnika i poslodavca ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

## **II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

### **1. Sklapanje ugovora o radu**

#### Članak 6.

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.

#### Članak 7.

Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

#### Članak 8.

Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđenim objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivni razlog koji se u tom ugovoru o radu mora navesti.

Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom.

Ograničenja iz stavaka 2. i 3. ovog članka ne odnose se na prvi ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme.

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

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.

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

Poslodavac za obavljanje stalnih sezonskih poslova može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove.

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.

## **2. Oblik ugovora o radu**

### **Članak 9.**

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku.

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

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

## **3. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu**

### **Članak 10.**

Sklopljeni ugovor o radu ili potvrda iz stavka 2. članka 9. ovoga Pravilnika mora sadržavati podatke o:

- 1) strankama te njihovu prebivalište, odnosno sjedište,
- 2) mjestu rada, a ako ne postoji stalno glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima rada,
- 3) nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,
- 4) danu početka rada,
- 5) očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,

- 6) trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,
- 7) otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,
- 8) osnovnoj plaći, dodacima na plaću, te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,
- 9) trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

#### **4. Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu**

##### Članak 11.

Ako su zakonom, drugim propisom ili nekim drugim općim aktom poslodavca određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može se sklopiti samo s osobom koja udovoljava tim uvjetima.

Prije zasnivanja radnog odnosa poslodavac može provjeriti sposobnosti radnika za obavljanje određenih poslova.

#### **5. Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti**

##### Članak 12.

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.

##### Članak 13.

Radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje određenih poslova, poslodavac može uputiti radnika na liječnički pregled.

Troškove liječničkog pregleda iz stavka 1. ovoga članka snosi poslodavac.

#### **6. Podaci koji se ne smiju tražiti**

##### Članak 14.

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.

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

#### **1. Obveze poslodavca u zaštiti života i zdravlja radnika**

##### **Članak 15.**

Poslodavac je dužan pribaviti i održavati opremu, uređaje, 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, te naravi posla koji se obavlja.

Poslodavac je dužan upoznati radnika s opasnostima posla kojeg radnik obavlja, a dužan ga je i osposobiti za rad, na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja radnika, te sprječava nastanak nesreća.

#### **2. Zaštita privatnosti radnika**

##### **Članak 16.**

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 obveze iz radnog odnosa, odnosno u vezi s radnim odnosom.

Ako je osobne podatke iz stavka 1. ovoga članka potrebno prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa, odnosno u svezi s radnim odnosom, poslodavac određuje da se u tu svrhu mogu prikupljati, obrađivati, koristiti i dostavljati trećim osobama podaci o:

- vrsti i naravi poslova koje radnik obavlja ili je obavljao za poslodavca,
- stručnoj spremi radnika,
- stručnom osposobljavanju tijekom rada kod poslodavca,
- početku, odnosno prestanku radnog odnosa kod poslodavca,
- primanjima koja radnik ostvaruje ili je ostvarivao kod poslodavca i
- druge podatke određene posebnim zakonom ili propisom.

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

##### **Članak 17.**

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

Poslodavac, osoba iz stavka 1. ovoga članka ili druga osoba koja u obavljanju svojih poslova sazna osobne podatke radnika, te podatke trajno mora čuvati kao povjerljive.

#### **IV. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA**

##### **Članak 18.**

Na zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja izravno se primjenjuju odredbe Zakona o radu, drugi zakoni ili propisi kojima se uređuju prava po osnovi roditeljstva.

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

##### **1. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad**

##### **Članak 19.**

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 očekivanu trajanju.

Ako zbog opravdanog razloga radnik nije mogao ispuniti obvezu iz stavka 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.

##### **2. Zaštita radnika koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti**

##### **Članak 20.**

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.

##### **Članak 21.**

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.

##### **Članak 22.**

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, ovlaštenu liječnik, odnosno ovlašteno tijelo u skladu s posebnim propisima 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 ponuđenu izmjenu ugovora o radu, poslodavac mu može otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

### **3. Zaštita radnika kod kojeg postoji smanjenje radne sposobnosti**

#### **Članak 23.**

Ako kod radnika postoji smanjenje radne sposobnosti uz 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 stavka 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 stavka 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 može radniku otkazati ugovor o radu, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

## **VI. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD**

### **1. Ugovaranje i trajanje probnog rada**

#### **Članak 24.**

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad iz stavka 1. ovoga članka ne smije trajati duže od šest mjeseci.

Praćenje rada radnika za vrijeme probnog rada obavljaju radnici koje imenuje poslodavac.

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

Otkazni rok kod ugovorenog probnog rada je sedam dana.

### **2. Obrazovanje i osposobljavanje za rad**

#### **Članak 25.**

Poslodavac će omogućiti radniku, u skladu sa svojim mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje.

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

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

### **3. Zapošljavanje pripravnika**

#### **Članak 26.**

Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, a radi osposobljavanja za samostalan rad, poslodavac može zaposliti kao pripravnika.

Ugovor o radu pripravnika sklapa se na određeno vrijeme.

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najdulje godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

Poslodavac pripravniku određuje mentora pod čijim nadzorom će za vrijeme trajanja pripravničkog staža obavljati poslove za koje se osposobljava.

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 koje odredi poslodavac. Predsjednik ispitnog povjerenstva je pripravnikov mentor.

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

Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

### **4. Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa**

#### **Članak 27.**

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

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

Stručno osposobljavanje za rad može trajati koliko i pripravnički staž.

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

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



## **VII. RADNO VRIJEME**

### **1. Pojam radnog vremena**

#### Članak 28.

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.

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

### **2. Puno i nepuno radno vrijeme**

#### Članak 29.

Ugovor o radu može se sklopiti za puno ili za nepuno radno vrijeme.

Puno radno vrijeme radnika ne smije biti duže od četrdeset sati tjedno.

Radnik koji radi u punom radnom vremenu može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do stoosamdeset sati godišnje, samo ako poslodavac, odnosno ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

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

Radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno.

Radnik iz stavka 5. ovoga članka, a čije je ukupno radno vrijeme četrdeset sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s drugim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do stoosamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost.

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.

### **3. Skraćeno radno vrijeme**

#### **Članak 30.**

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. ovog članka te trajanje radnog vremena na takvim poslovima utvrđuje se posebnim propisom.

Radnik koji radi na poslovima iz stavka 1. ovog članka, ne smije na takvim poslovima raditi duže od radnog vremena utvrđenog posebnim propisima, niti se smije na takvim poslovima zaposliti kod drugog poslodavca.

Ugovorom o radu može se odrediti da radnik koji na poslovima iz st. 1. ovog članka ne radi u punom radnom vremenu, dio radnog vremena, najduže do punog radnog vremena, radi na drugim poslovima, koji nemaju narav poslova iz st. 1. ovog članka.

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.

### **4. Prekovremeni rad**

#### **Članak 31.**

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

Ako priroda prijeko 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 pedeset sati tjedno, isto tako niti duže od stoosamdeset sati godišnje.

Trudnica, roditelj s djetetom do tri godine starosti, samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti i radnik koji radi u nepunom radnom vremenu, može raditi prekovremeno samo ako dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

## **5. Raspored radnog vremena**

### **Članak 32.**

O dnevnom i tjednom rasporedu radnog vremena odlučuje poslodavac i raspored se sastavlja u pisanom obliku.

Poslodavac mora pravovremeno obavijestiti radnike o rasporedu ili promjeni rasporeda radnog vremena najmanje tjedan dana unaprijed, osim u slučaju prijekne potrebe za radom radnika.

## **6. Rad u smjenama**

### **Članak 33.**

Rad u smjenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj dolazi do izmjene radnika na istim poslovima i u istom mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut.

Smjenski radnik je radnik koji kod poslodavca kod kojeg je rad organiziran u smjenama, tijekom jednog tjedna ili jednog mjeseca na temelju rasporeda radnog vremena, posao obavlja u različitim smjenama.

### **Članak 34.**

Poslodavac je pri organizaciji rada u smjenama dužan voditi osobitu brigu o organizaciji rada prilagođenoj radniku te o sigurnosnim i zdravstvenim uvjetima u skladu s naravi posla koji se obavlja u smjenama.

## **VIII. ODMORI I DOPUSTI**

### **1. Stanka**

#### **Članak 35.**

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

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. ovog članka, posebnim aktom poslodavca ili ugovorom o radu, urediti će se vrijeme i način korištenja ovoga odmora.

## **2. Dnevni odmor**

### **Članak 36.**

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

## **3. Tjedni odmor**

### **Članak 37.**

Radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje dvadeset četiri sata, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 36. ovog Pravilnika.

Odmor iz stavka 1. ovog članka radnik koristi nedjeljom, odnosno u dan koji nedjelji prethodi, odnosno iza nje slijedi, ako mu se zbog organizacije rada ne može omogućiti korištenje tjednog odmora nedjeljom.

## **4. Utvrđivanje godišnjeg odmora**

### **Članak 38.**

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

Trajanje godišnjeg odmora duže od četiri tjedna utvrđuje poslodavac.

### **Članak 39.**

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

### **Članak 40.**

Blagdani i neradni dani određeni zakonom ne uračunavaju se u trajanje godišnjeg odmora. Razdoblje privremene nesposobnosti za rad, koje je utvrdio ovlaštenu liječnik, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

## **5. Stjecanje prava na godišnji odmor**

### **Članak 41.**

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

## **6. Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora**

### Članak 42.

Radnik koji nije ispunio uvjet za stjecanje prava na godišnji, ima pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora, koji se utvrđuje u trajanju jedne dvanaestine godišnjeg odmora iz članka 38. ovoga Pravilnika za svaki mjesec trajanja radnog odnosa.

Iznimno od članaka 38. i 41. ovoga Pravilnika, radnik kojem prestaje radni odnos, za tu kalendarsku godinu ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.

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

## **7. Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora**

### Članak 43.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj ugovorom o radu, a najmanje u visini njegove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca (uračunavajući sva primanja u novcu i naravi koja predstavljaju naknadu za rad).

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

## **8. Naknada za neiskorišteni godišnji odmor**

### Članak 44.

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

Naknada se određuje razmjerno broju dana neiskorištenog godišnjeg odmora.

## **9. Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima**

### Članak 45.

Ako radnik godišnji odmor koristi 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.

## Članak 46.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnjeg odmora iz čl. 45. ovoga Pravilnika, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

Radnik ne može prenijeti u sljedeću kalendarsku godinu dio godišnjeg odmora iz članka 45. ovoga Pravilnika, 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 ili korištenja prava na roditeljski i posvojiteljski dopust te dopust radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, radnik ima pravo iskoristiti po povratku na rad, a najkasnije do 30. lipnja sljedeće kalendarske godine.

## 10. Raspored korištenja godišnjeg odmora

### Članak 47.

Raspored korištenja godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac u skladu s potrebama organizacije rada i mogućnosti za odmor raspoložive radnicima, najkasnije do 30. lipnja tekuće godine.

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

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

## 11. Plaćeni dopust

### Članak 48.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada uz naknadu plaće (plaćeni dopust) u ukupnom trajanju od sedam radnih dana godišnje, a na temelju dokumentiranog zahtjeva radnika, za važne osobne potrebe, a osobito za:

- sklapanje braka ..... 2 radna dana
- smrt člana uže obitelji ..... 2 radna dana
- slučaj potrebe izazvane bolešću člana uže obitelji ..... 1 radni dan
- ili za druge osobito opravdane potrebe, poslodavac može radniku omogućiti korištenje plaćenog dopusta u trajanju od jednog do pet radnih dana.

### Članak 49.

Radnik po osnovi darivanja krvi, ostvaruju pravo na jedan plaćeni slobodan dan, koji koristi na dan darivanja krvi, osim ako se drukčije dogovori s poslodavcem, pa ga koristi u tijeku kalendarske godine u skladu s potrebama organizacije rada.

## **12. Neplaćeni dopust**

### **Članak 50.**

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. PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I MATERIJALNA PRAVA**

### **1. Određivanje plaće**

#### **Članak 51.**

Pod plaćom podrazumijeva se osnovna ili minimalna plaća i sva dodatna davanja bilo koje vrste koja poslodavac izravno ili neizravno, u novcu ili naravi, na temelju ugovora o radu, isplaćuje radniku za obavljeni rad.

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u bruto iznosu utvrđenom u ugovoru o radu.

Osnovna plaća radnika koja se isplaćuje za najjednostavnije poslove ne može biti niža od najniže osnovice za obračunavanje i plaćanje doprinosa za mirovinsko i zdravstveno osiguranje, utvrđene posebnim propisima.

#### **Članak 52.**

Plaća se isplaćuje nakon obavljenog rada, a isplaćuje se u novcu.

Plaća i naknada plaće isplaćuje se u pravilu jednom mjesečno, najkasnije zadnjeg dana u mjesecu, za prethodni mjesec.

Plaća i naknada plaće u smislu Zakona o radu su plaća i naknada plaće u bruto iznosu.

#### **Članak 53.**

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

Poslodavac koji 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 ili otpremnine, odnosno do slijedećeg mjeseca, radniku dostaviti obračun iznosa koji je bio dužan isplatiti.

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

#### Članak 54.

Za prekovremeni rad, rad blagdanom ili za rad nekim drugim danom za koji je određeno da se ne radi, radnik ima pravo na dodatak od 50% na osnovnu plaću za taj dan, a za rad nedjeljom ima pravo na dodatak od 35% na osnovnu plaću za taj dan.

#### Članak 55.

Poslodavac je ovlašten na zahtjev radnika obustavljati od plaće radnika odgovarajuće iznose i doznačiti ih osobama naznačenim u zahtjevu ili u administrativnoj zabrani.

Plaća ili naknada plaće radnika može se prisilno ustegnuti u skladu s posebnim zakonom.

## 2. Naknada plaće

#### Članak 56.

Radnik ima pravo na naknadu plaće za razdoblja u kojima ne radi zbog:

- korištenja godišnjeg odmora,
- plaćenog dopusta,
- državnih blagdana ili neradnih dana utvrđenih zakonom,
- obrazovanja, prekvalifikacije ili stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca,
- drugih slučajeva utvrđenih zakonom.

Radnik ima pravo na naknadu plaće u visini prosječne plaće isplaćene mu u prethodna tri mjeseca.

Naknada plaće za vrijeme korištenja godišnjeg odmora ne može biti manja od plaće koju bi radnik ostvario da je radio.

U slučaju bolovanja na teret poslodavca i bolovanja zbog ozljede na radu ili profesionalne bolesti te u drugim slučajevima utvrđenim propisima, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini određenoj propisima o zdravstvenom osiguranju.

## 3. Materijalna prava radnika

#### Članak 57.

Radnik ima pravo na naknadu troškova prijevoza na posao i s posla, ako je to ugovoreno s poslodavcem i u visini koju utvrđuje poslodavac.

Naknada se obračunava isključivo za dane provedene na radu.

#### Članak 58.

Radnik kojeg je poslodavac uputio na službeno putovanje ima pravo na dnevnicu, te na naknadu putnih i drugih opravdanih troškova (troškova noćenja i sl.)

Poslodavac odlučuje o visini dnevnice sukladno posebnim propisima.



#### Članak 59.

Radnik koji u dogovoru s poslodavcem koristi privatni automobil u službene svrhe ima pravo na naknadu u iznosu koji poslodavac po propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

#### Članak 60.

Poslodavac može sukladno financijskim mogućnostima radnicima isplatiti regres za godišnji odmor, božićnicu i sličnu prigodnu nagradu do iznosa koji se po poreznim propisima može kao neoporeziv isplatiti radniku.

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

#### Članak 61.

Radnik ne smije bez odobrenja poslodavca, za svoj ili tuđi račun obavljati poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (zakonska zabrana natjecanja).

Ako radnik postupi protivno zabrani iz st. 1. ovog članka, poslodavac može od radnika tražiti naknadu pretrpljene štete ili može tražiti da se sklopljeni posao smatra sklopljenim za njegov račun, odnosno da mu radnik preda zaradu ostvarenu iz takvog posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvog posla.

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

#### Članak 62.

Poslodavac i radnik mogu ugovoriti da se određeno vrijeme nakon prestanka ugovora o radu, radnik ne smije zaposliti kod druge osobe koja je u tržišnom natjecanju s poslodavcem, te da ne smije za svoj račun ili za račun treće osobe sklapati poslove kojima se natječe s Poslodavce (ugovorna zabrana natjecanja).

Ugovor iz stavka 1. ovog članka mora se sklopiti u pisanom obliku, a ne smije se zaključiti za razdoblje duže od dvije godine od dana prestanka radnog odnosa.

Naknada u slučaju ugovorne zabrane natjecanja određuje se u skladu s odredbama zakona.

### **XI. NAKNADA ŠTETE**

#### Članak 63.

Radnik koji na radu ili u vezi 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 uzrokovao, smatra se da su svi radnici podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim dijelovima.

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

#### Članak 64.

Visina štete utvrđuje se na osnovi cjenika ili knjigovodstvene vrijednosti stvari, a ako ovih nema, procjenom vrijednosti oštećenih stvari.

Postojanje štete, visinu i okolnosti pod kojima je ona nastala utvrđuje poslodavac.

#### Članak 65.

Poslodavac može radnika u cijelosti ili djelomično osloboditi obveze naknade štete, u slučajevima kada utvrdi da šteta nije prouzročena namjerno, a da je radnik poduzeo sve što je mogao da se šteta umanja, odnosno da ne nastanu duge negativne posljedice.

#### Članak 66.

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 67.

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

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

## **XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

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

#### Članak 68.

Ugovor o radu prestaje:

- 1) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- 2) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
- 3) sporazumom radnika i poslodavca,
- 4) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad,
- 5) otkazom,
- 6) odlukom nadležnog suda,
- 7) smrću radnika.

## Članak 69.

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

## Članak 70.

Poslodavac i radnik mogu otkazati ugovor o radu.

## **2. Redoviti otkaz ugovora o radu**

### Članak 71.

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

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

### Članak 72.

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

### Članak 73.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog 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.

### Članak 74.

Skrivljenim ponašanjem radnika zbog kojeg poslodavac može radniku otkazati ugovor o radu nakon pisanog upozorenja, smatraju se slijedeće lakše povrede obveza iz radnog odnosa:

- neopravdano kašnjenje na posao,
- neopravdano napuštanje radnog mjesta tijekom ili prije isteka radnog vremena,

- neopravdano neizvršavanje naloga za rad izdanih od strane nadređenog radnika ili rukovoditelja poslodavca,
- ne postupanje po uputama za rad koje je radniku dao nadređeni radnik ili rukovoditelj poslodavca,
- druge povrede radnih obveza koje se ne mogu kvalificirati osobito teškim povredama radnih obveza.

#### Članak 75.

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

#### Članak 76.

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

#### Članak 77.

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

### **3. Izvanredni otkaz ugovora o radu**

#### Članak 78.

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 objiju ugovornih stranaka, nastavak radnog odnosa nije moguć.

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

Stranka ugovora o radu koja, u slučaju iz stavka 1. ovoga članka, izvanredno otkaže ugovor o radu, ima pravo od stranke koja je kriva za otkaz tražiti naknadu štete zbog neizvršenja ugovorom o radu preuzetih obveza.

#### Članak 79.

Osobito teškom povredom obveze iz radnog odnosa zbog koje poslodavac ima pravo izvanredno otkazati ugovor o radu bez prethodne opomene, smatra se:

- neopravdano, namjerno ili grubo odbijanje izvršavanja obveza iz radnog odnosa,
- neizvršavanje obveza iz radnog odnosa,
- zlouporaba bolovanja,
- izazivanje nereda ili svađe, te fizički napad na drugog radnika,
- povreda poslovne tajne,
- konzumiranje alkohola ili drugih opojnih sredstava prije početka ili za vrijeme rada,
- protupravno otuđenje imovine koja pripada poslodavcu,
- neopravdani izostanak s posla više od tri radna dana uzastopce,
- ostale osobito teške povrede iz radnog odnosa.

#### **4. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza**

##### Članak 80.

Otkaz mora imati pisani oblik.

Poslodavac mora u pisanom obliku obrazložiti otkaz.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje.

#### **5. Otkazni rok**

##### Članak 81.

Otkazni rok počinje teći danom dostave otkaza ugovora o radu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu, te za vrijeme privremene nesposobnosti za rad tijekom liječenja ili oporavka od ozljede na radu ili profesionalne bolesti, te vršenja dužnosti prava državljana u obrani.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad.

Ako je došlo do prekida tijekom otkaznog roka zbog privremene nesposobnosti za rad radnika, radni odnos tom radniku prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručjenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta te razdoblja privremene nesposobnosti za rad radnika kojeg je poslodavac u otkaznom roku oslobodio obveze rada.

## 6. Najmanje trajanje otkaznog roka

### Članak 82.

U slučaju redovitog otkaza, otkazni rok je najmanje:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod ovog poslodavca proveo neprekidno manje od jedne godine,
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod ovog poslodavca proveo neprekidno jednu godinu,
- mjesec dana i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod ovog poslodavca proveo neprekidno dvije godine,
- dva mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod ovog poslodavca proveo neprekidno pet godina,
- dva mjeseca i dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod ovog poslodavca proveo neprekidno deset godina,
- tri mjeseca, ako je radnik u radnom odnosu kod ovog poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina.

Otkazni rok iz st. 1. ovog 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 83.

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

### Članak 84.

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

### Članak 85.

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

## **7. Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora**

### **Članak 86.**

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

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

O ponudi za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima radnik se mora izjasniti u roku kojeg odredi poslodavac, a koji ne smije biti kraći od 8 dana.

U slučaju otkaza ugovora o radu s ponudom izmijenjenog ugovora, rok od 15 dana u kojem radnik može od poslodavca zahtijevati ostvarenje povrijeđenog prava, teče od dana kada se radnik izjasnio o odbijanju ponude za sklapanje ugovora o radu pod izmijenjenim uvjetima ili od dana isteka roka koji je za izjašnjenje o dostavljenoj ponudi odredio poslodavac, ako se radnik nije izjasnio o primljenoj ponudi ili se izjasnio nakon isteka ostavljenog roka.

## **8. Sudski raskid ugovora o radu**

### **Članak 87.**

Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten i da radni odnos nije prestao, naložit će vraćanje radnika na posao kod poslodavca.

Ako sud utvrdi da otkaz poslodavca nije dopušten, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će na zahtjev radnika odrediti dan prestanka radnog odnosa i dosuditi mu naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća toga radnika, ovisno o trajanju radnog odnosa, starosti te obvezama uzdržavanja koje terete radnika.

Odluku iz stavka 2. ovoga članka sud može donijeti i na zahtjev poslodavca, ako postoje okolnosti koje opravdano upućuju na to da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa objiju ugovornih stranaka, nije moguć.

## **9. Otpremnina**

### **Članak 88.**

Radnik kojem poslodavac otkazuje ugovor o radu nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s ovim poslodavcem.

Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku godinu rada kod ovog poslodavca.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 2. ovog članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario prije prestanka ugovora o radu.

## **10. Kolektivni višak radnika**

### **Članak 89.**

U slučaju da kod poslodavca u razdoblju od devedeset dana prestane potreba za radom najmanje dvadeset radnika, postupak zbrinjavanja viška radnika poslodavac će provesti na način i uz primjenu odgovarajućih odredbi Zakona o radu.

Poslodavac će donijeti program zbrinjavanja viška radnika u kojem treba obrazložiti razloge zbog kojih je prestala potreba za radom radnika i navesti podatke o broju, zvanju i poslovima radnika za čijim je radom prestala potreba, kriterijima izbora takvih radnika, te o mjerama koje namjerava poduzeti radi zbrinjavanja viška radnika.

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

### **1. Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa**

#### **Članak 90.**

Poslodavac određuje da ovlasti za odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, ima osoba koja je ovlaštena za zastupanje poslodavca.

Osoba iz stavka 1. ovoga članka može svoja ovlaštenja pisanom punomoći prenijeti na drugu poslovno sposobnu punoljetnu osobu.



## **2. Dostava pismena o pravima i obvezama iz radnog odnosa**

### **Članak 91.**

Odluke, obavijesti i drugi pisani akti u svezi s ostvarivanjem pojedinačnih prava i obveza iz radnog odnosa (dalje u tekstu: pismena) te odluka o otkazu ugovora o radu, dostavljaju se izravno radniku u poslovnim prostorima poslodavca, za radnog vremena.

Radnik vlastoručnim potpisom na primjerku pismena ili odluke o otkazu ugovora o radu, koji primjerak ostaje poslodavcu, potvrđuje primitak pismena ili odluke o otkazu ugovora o radu i naznačuje datum primitka.

Ako se radnik ne nalazi na radu, pismena i odluka o otkazu iz stavka 1. ovog članka dostavljaju se preporučenom poštom s povratnicom na adresu stanovanja radnika, koju je radnik prijavio poslodavcu. Dostava se smatra obavljenom ako je pismeno ili odluka o otkazu iz st. 1. ovog članka uručena radniku ili ga je zaprimio odrasli član njegova kućanstva.

Ako radnik ili odrasli član njegova kućanstva odbije primiti pismeno ili odluku o otkazu poslano preporučenom poštom ili se ono vrati poslodavcu zbog netočne ili nepotpune adrese radnika koju je prijavio poslodavcu, ili ako dostava iz drugih razloga ne uspije, pismeno ili odluka o otkazu će se istaknuti na oglasnoj ploči u poslovnim prostorima poslodavca.

Protekom roka od osam dana smatra se da je pismeno ili odluka o otkazu dostavljena radniku, što na pismenu ili na odluci o otkazu potvrđuje ovlaštena osoba poslodavca.

Ako zaposlenik ima punomoćnika, dostavljanje se vrši osobi koja je određena kao punomoćnik.

## **3. Sudska zaštita prava iz radnog odnosa**

### **Članak 92.**

Radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava, zahtijevati od poslodavca ostvarenje tog prava.

Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz st. 1. ovog članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred nadležnim sudom.

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

U slučaju spora iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na osobi koja smatra da joj je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koja pokreće spor, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije uređeno.

Odredbe ovog članka ne primjenjuju se na postupak zaštite dostojanstva radnika.

Ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno, nadležni sud, u smislu odredbi Zakona o radu, je sud nadležan za radne sporove.

#### **4. Zaštita dostojanstva radnika**

##### Članak 93.

Postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika od uznemiravanja i spolnog uznemiravanja uređuju se posebnim zakonom i ovim Pravilnikom.

Poslodavac je dužan zaštititi radnika od izravne ili neizravne diskriminacije na području rada i radnih uvjeta, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, stručnom osposobljavanju, usavršavanju, dokvalifikaciji i prekvalifikaciji, sukladno posebnim zakonima.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja rada od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik 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.

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

##### Članak 94.

Poslodavac je dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primiti i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika.

Poslodavac je dužan najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbu i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

Ako poslodavac u roku od osam dana 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 za očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika, radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada.

Za vrijeme prekida rada iz st. 3. i 4. ovoga članka 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 iz stavka 5. ovoga članka.

Svi podaci utvrđeni u postupku zaštite dostojanstva radnika su tajni.

#### Članak 95.

Ponašanje radnika koje predstavlja diskriminaciju, uznemiravanje ili spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

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

### **XIV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU**

#### Članak 96.

Radnici zaposleni kod poslodavca imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu i drugim propisima.

### **XV. MJERE KONTROLE**

#### Članak 97.

Poslodavac može kada to zahtijevaju njegovi interesi, dati nalog za obavljanje pregleda i odrediti način kontrole ljudi i opreme pri ulazu i izlazu iz poslovnih prostorija i prostora poslodavca, a radi sprečavanja otuđivanja imovine poslodavca ili unošenja u ustanovu nedozvoljenih predmeta.

Izbjegavanje kontrole od strane radnika, može biti razlog za otkaz ugovora o radu.

## **XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### Članak 98.

Za slučajeve koji nisu uređeni ovim Pravilnikom, izravno se primjenjuju odredbe Zakona o radu, posebni zakoni i drugi propisi, ugovori o radu ili drugi sporazumi.

### Članak 99.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu i primjenjuje se nakon proteka roka od osam dana od dana objave na oglasnoj ploči poslodavca.

### Članak 100.

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

### Članak 101.

Pravilnik o radu donesen je bez savjetovanja s radničkim vijećem ili sindikalnim povjerenikom iz razloga što radnici zaposleni kod poslodavca nemaju izabrano radničko vijeće i nisu članovi sindikata.

Predsjednik upravnog vijeća:  
Danijel Hrković

U Kašini, 30. rujna 2016. godine

Klasa:601-01/16-01/137  
Ur. broj:251-679-16-01-1

# SADRŽAJ

broj stranice

<b>I. OSNOVNE ODREDBE</b> .....	1
<b>II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA</b>	
1. Sklapanje ugovora o radu .....	2
2. Oblik ugovora o radu .....	3
3. Obvezni sadržaj pisanog ugovora o radu .....	3
4. Posebni uvjeti za sklapanje ugovora o radu .....	4
5. Obveza radnika da obavijesti poslodavca o bolesti .....	4
6. Podaci koji se ne smiju tražiti .....	4
<b>III. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA</b>	
1. Obveze poslodavca u zaštiti života i zdravlja radnika .....	5
2. Zaštita privatnosti radnika .....	5
<b>IV. ZAŠTITA TRUDNICA, RODITELJA I POSVOJITELJA</b> .....	6
<b>V. ZAŠTITA RADNIKA KOJI SU PRIVREMENO ILI TRAJNO NESPOSOBNI ZA RAD</b>	
1. Obveza obavješćivanja o privremenoj nesposobnosti za rad .....	6
2. Zaštita radnika koji je bio privremeno nesposoban za rad zbog ozljede na radu, bolesti ili profesionalne bolesti .....	6
3. Zaštita radnika kod kojega postoji smanjena radna sposobnost .....	7
<b>VI. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSOBLJAVANJE ZA RAD</b>	
1. Ugovaranje i trajanje probnog rada .....	7
2. Obrazovanje i osposobljavanje za rad .....	7
3. Zapošljavanje pripravnika .....	8
4. Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa .....	8
<b>VII. RADNO VRIJEME</b>	
1. Pojam radnog vremena .....	9
2. Puno i nepuno radno vrijeme .....	9
3. Skraćeno radno vrijeme .....	10
4. Prekovremeni rad .....	10
5. Raspored radnog vremena .....	11
6. Rad u smjenama .....	11
<b>VIII. ODMORI I DOPUSTI</b>	
1. Stanka .....	11
2. Dnevni odmor .....	12
3. Tjedni odmor .....	12
4. Utvrđivanje godišnjeg odmora .....	12
5. Stjecanje prava na godišnji odmor .....	12

6.	Pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora .....	13
7.	Naknada plaće za vrijeme godišnjeg odmora .....	13
8.	Naknada za neiskorišteni godišnji odmor .....	13
9.	Korištenje godišnjeg odmora u dijelovima .....	13
10.	Raspored korištenja godišnjeg odmora .....	14
11.	Plaćeni dopust .....	14
12.	Neplaćeni dopust .....	15
<b>IX. PLAĆA, NAKNADA PLAĆE I MATERIJALNA PRAVA</b>		
1.	Određivanje plaće .....	15
2.	Naknada plaće .....	16
3.	Materijalna prava radnika .....	16
<b>X. ZABRANA NATJECANJA RADNIKA S POSLODAVCEM .....</b>		
<b>XI. NAKNADA ŠTETE .....</b>		
<b>XII. PRESTANAK UGOVORA O RADU</b>		
1.	Način prestanka ugovora o radu .....	18
2.	Redoviti otkaz ugovora o radu .....	19
3.	Izvanredni otkaz ugovora o radu .....	20
4.	Oblik, obrazloženje i dostava otkaza .....	21
5.	Otkazni rok .....	21
6.	Najmanje trajanje otkaznog roka .....	22
7.	Otkaz s ponudom izmijenjenog ugovora .....	23
8.	Sudski raskid ugovora o radu .....	23
9.	Otpremnina .....	24
10.	Kolektivni višak radnika .....	24
<b>XIII. OSTVARIVANJE PRAVA I OBVEZA IZ RADNOG ODNOSA</b>		
1.	Odlučivanje o pravima i obvezama iz radnog odnosa .....	24
2.	Dostava pismena o pravima i obvezama iz radnog odnosa .....	25
3.	Sudska zaštita prava iz radnog odnosa .....	25
4.	Zaštita dostojanstva radnika .....	26
<b>XIV. SUDJELOVANJE RADNIKA U ODLUČIVANJU .....</b>		
<b>XV. MJERE KONTROLE .....</b>		
<b>XVI. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE .....</b>		