

## PRAVILNIK O RADU

Ustanove za zdravstvenu njegu Ćorluka

U Zagrebu, 30.12\_\_\_.2014.

## **SADRŽAJ:**

### **I. OPĆE ODREDBE**

1. Rodna jednakost
2. Pojam radnika i poslodavca
3. Evidencija radnika zaposlenim kod poslodavca
4. Elektronički zapis podataka o radniku
5. Temeljne obveze i prava u radnom odnosu

### **II. ORGANIZACIJA RADA POSLODAVCA**

### **III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

1. Zasnivanje radnog odnosa
2. Uvjeti za sklapanje ugovora o radu
3. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme
4. Ugovor o radu na određeno vrijeme

### **IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA, PRIVATNOSTI I DOSTOJANSTVO RADNIKA**

1. Zaštita i sigurnost na radu
2. Zaštita privatnosti radnika
3. Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika, te mjere za zaštitu od diskriminacije

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

### **VII. PROBNI RAD, OBRAZOVANJE I OSPOSABLJAVANJE ZA RAD**

1. Probni rad
2. Pripravnici
3. Osposobljavanje

### **VIII. RADNO VRIJEME**

1. Puno radno vrijeme
2. Nepuno radno vrijeme
3. Prekovremeni rad
4. Preraspodjela radnog vremena
5. Raspored radnog vremena
6. Noćni rad
7. Rad u smjenama

### **IX. ODMORI I DOPUSTI**

1. Stanka
2. Dnevni odmor
3. Tjedni odmor
4. Godišnji odmor
  - 4.1. Prema dužini radnog staža
  - 4.2. Socijalni kriterij
  - 4.3. Rezultati rada-ocjena
5. Plaćeni dopust

### **X. PLAĆE I NAKNADE PLAĆE**

1. Plaće radnika za izvršeni rad
2. Osnovna plaća
3. Dodaci na osnovnu plaću
4. Stimulativni dio plaće
5. Dodatak na radni staž

6. Naknada plaće
7. Najniža plaća
8. Službeni put
9. Naknada za korištenje privatnog automobila
10. Troškovi prijevoza na posao
11. Darovi za djecu
12. Božićnica
13. Regres za godišnji odmor
14. Solidarna pomoć
15. Pravo na otpremninu
16. Jubilarna nagrada

#### **XI. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM**

1. Zakonska zabrana utakmice

#### **XII. NAKNADA ŠTETE**

1. Odgovornost radnika za štetu
2. Odgovornost Poslodavca za štetu

#### **XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

1. Načini prestanka ugovora o radu
2. Sporazum o prestanku ugovora o radu
3. Otkaz ugovora o radu
  - 3.1. Redoviti otkaz poslodavca
  - 3.2. Redoviti otkaz radnika
  - 3.3. Izvanredni otkaz
  - 3.4. Redoviti otkaz Ugovora o radu na određeno vrijeme
4. Oblik, obrazloženje i dostava otkaza te tijekom otkaznog roka
5. Otkazni rok

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

#### **XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODLUKE**

Na temelju članka 26. Zakona o radu ("Narodne novine" 94/14) i članka 28. Statuta Ustanove za zdravstvenu njegu Ćorluka sa sjedištem u Zagrebu, Mesnička 32, OIB 84474284756 (u daljnjem tekstu: Poslodavac), ravnateljica Ankica Zovko, dipl.ing. donosi dana \_\_\_\_\_.\_\_\_\_.2014. godine slijedeći

## **PRAVILNIK O RADU**

### **I. OPĆE ODREDBE**

#### **Članak 1.**

Ovim Pravilnikom o radu (u daljnjem tekstu: Pravilnik) uređuje se organizacija rada, 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, elementi i osnove za utvrđivanje plaće, naknade plaće i ostvarivanje materijalnih prava radnika, zabrana natjecanja radnika s poslodavcem, naknada štete, prestanak ugovora o radu, ostvarivanje prava iz radnog odnosa, sudjelovanje radnika u odlučivanju, druga pitanja vezana za pravo, obvezu i odgovornost radnika, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere zaštite radnika od diskriminacije i druga pitanja iz radnog odnosa.

#### **1. Rodna jednakost**

#### **Članak 2.**

Riječi i pojmovi korišteni u ovom Pravilniku koji imaju rodno značenje, odnose se jednako na muški i ženski rod.

#### **2. Pojam radnika i poslodavca**

#### **Članak 3.**

Radnik u smislu ovoga Pravilnika, je fizička osoba koja na temelju radnog odnosa obavlja određene poslove za Poslodavca.

Poslodavac u smislu ovoga Pravilnika je pravna osoba koja zapošljava radnika i za koju radnik u radnom odnosu obavlja određene poslove.

Pravilnik se neposredno primjenjuje na sve radnike, ako prava i obveze pojedinog radnika nisu drugačije uređena ugovorom o radu.

Ako je neko pravo iz radnog odnosa različito uređeno ugovorom o radu, pravilnikom o radu, kolektivnim ugovorom ili zakonom, primjenjuje se za radnika najpovoljnije pravo, ako Zakonom o radu ili drugim zakonom nije drukčije određeno.

### **3. Evidencija radnika zaposlenim kod poslodavca**

#### Članak 4.

Ovlaštena osoba ( voditelj) Poslodavca vodi evidenciju o radnicima koji su kod njega zaposleni.

Evidencija iz stavka 1. ovoga članka sadrži podatke o radnicima i o radnom vremenu uz zaštitu podataka usklađenu sa zakonom.

### **4. Elektronički zapis podataka o radniku**

#### Članak 5.

Poslodavac će tijelu nadležnom za vođenje podataka o osiguranicima prema posebnom propisu o mirovinskom i zdravstvenom osiguranju dostaviti podatke o radniku s kojim je sklopio ugovor o radu, kao i sve promjene podataka do kojih dođe tijekom trajanja radnog odnosa, u roku od osam dana od dana početka rada, odnosno nastale promjene a u skladu sa zaštitom osobnih podataka.

### **5. Temeljne obveze i prava u radnom odnosu**

#### Članak 6.

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

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

Poslodavac i radnik obavezuju se postupati po odredbama ovog Pravilnika i drugih odluka koje se temelje na ovom Pravilniku.

#### Članak 7.

Prije stupanja radnika na rad, Poslodavac mora omogućiti radniku da se upozna s propisima o radnim odnosima te s organizacijom rada i zaštitom na radu.

## **II. ORGANIZACIJA RADA POSLODAVCA**

#### Članak 8.

Organizacija rada uređena je formalnom organizacijskom shemom s popisom poslova danom u Prilogu broj I. ovog Pravilnika, koji je sastavni dio ovog Pravilnika.

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

Broj izvršitelja za obavljanje pojedinih poslova određuje Poslodavac.

### **III. SKLAPANJE UGOVORA O RADU**

#### **1. Zasnivanje radnog odnosa**

##### **Članak 9.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu sklopljenim između Radnika i Poslodavca. Ugovor o radu je sklopljen kada su obje stranke potpisale ugovor.

Prava i obveze Radnika i Poslodavca počinju se ispunjavati datumom naznačenim u ugovoru kao danom otpočinjanja radnog odnosa.

##### **Članak 10.**

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Pisani ugovor o radu mora sadržavati uglavke o:

1. strankama, te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu;
2. mjestu rada ili napomenuti da se rad obavlja na različitim mjestima;
3. nazivu, naravi ili vrsti rada na koji se radnik zapošljava;
4. danu početka rada;
5. očekivanom trajanju ugovora.

Na slijedeće točke u pisanom Ugovoru o radu Poslodavac upućuje radnika na ovaj Pravilnik o radu koji pobliže uređuje prava radnika.

6. trajanju plaćenog godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo;
7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik odnosno Poslodavac;
8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koje radnik ima pravo;
9. trajanju redovitog radnog dana odnosno tjedna.

##### **Članak 11.**

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

Potvrda o sklopljenom ugovoru o radu mora sadržavati sve uglavke propisane člankom 10. ovog Pravilnika.

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

##### **Članak 12.**

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

### Članak 13.

Malodobnik stariji od petnaest godina, a mlađi od osamnaest godina i koji ne pohađa obvezno osnovno obrazovanje može sklopiti ugovor o radu samo uz prethodno ovlaštenje zakonskog zastupnika, koje se mora dati u pisanom obliku.

### Članak 14.

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

### Članak 15.

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

Za ostale poslove, radnik se može uputiti na liječnički pregled u svrhu utvrđivanja opće zdravstvene i psihofizičke sposobnosti, time da troškove pregleda snosi poslodavac.

### Članak 16.

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 kojim u izvršenju ugovora o radu radnik dolazi u dodir.

### Članak 17.

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

Na nedopuštena pitanja iz stavka 1. ovoga članka, ne mora se odgovoriti.

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

### Članak 18.

Ugovor o radu u pravilu se sklapa na neodređeno vrijeme.

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

## **4. Ugovor o radu na određeno vrijeme**

### Članak 19.

Poslodavac može s radnikom sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme, kada za to

postoji stvaran i važan razlog i to:

- zamjeni privremeno nenazočnog radnika;
- vremenski stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju opsega posla;
- privremenim poslovima za obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu.

Poslodavac ne smije sklopiti jedan ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, na temelju kojih se radni odnos s istim radnikom zasniva za neprekidno razdoblje duže od tri godine.

Ograničenja se ne odnose na sklapanje prvog Ugovora o radu na određeno vrijeme. Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 2. ovog članka.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

#### Članak 20.

Ugovor o radu sklopljen na određeno vrijeme prestaje istekom unaprijed naznačenog u ugovoru, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja utvrđenog tim ugovorom.

### **IV. ZAŠTITA ŽIVOTA, ZDRAVLJA I PRIVATNOSTI RADNIKA**

#### **1. Zaštita i sigurnost na radu**

#### Članak 21.

Poslodavac se obvezuje osigurati zaštitu zdravlja i sigurnosti radnika u svakom obliku svim slučajevima povezanim s radom, a osobito održavati postrojenja, uređaje, opremu, alate, mjesto rada i pristup radnom mjestu, te prilagođivati promjenama okolnosti, primijeniti mjere zaštite zdravlja i sigurnosti radnika, sprječavati opasnost na radu, obavještavati radnike o opasnostima 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 radu.

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

Poslodavac je dužan urediti mjesto rada, pristup mjestu rada, opremu i sredstva za rad te organizirati rad koji osigurava zaštitu života i zdravlje radnika.

Sva prava i obveze Poslodavca i radnika regulirana su Pravilnikom o zaštiti na radu.



## **2. Zaštita privatnosti radnika**

### **Članak 22.**

Radnici su obvezni Poslodavcu dostaviti sve osobne podatke utvrđene propisima o evidencijama iz područja rada, a radi ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i podatke za: obračun poreza iz dohotka i određivanje osobnih odbitaka, podatke o školovanju i određenim specijalističkim znanjima, zdravstvenom stanju i stupnju invalidnosti, o ugovorenoj zabrani utakmice s prethodnim poslodavcem, podatke vezane uz zaštitu majčinstva i dr.

Izmijenjeni podaci moraju se pravodobno dostaviti Poslodavcu.

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

### **Članak 23.**

Poslodavac će posebno opunomoćiti osobu koja smije podatke o radnicima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim osobama u skladu s posebnim propisima.

Poslodavac će imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena nadzirati da li su osobni podaci radnika prikupljaju, obrađuju, koriste i dostavljaju trećim osobama u skladu sa zakonom.

Pogrešno evidentirani osobni podaci odmah će se ispraviti.

Osobni podaci za čije čuvanje više ne postoje pravni ili stvarni razlozi brisati će se ili će se na drugi način ukloniti iz evidencije Poslodavca.

## **3. Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika te mjere za zaštitu od diskriminacije**

### **Članak 24.**

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

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

Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od slijedećih osnova: rase ili etičke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljstvo, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, koje

uzrokuje strah, neprijateljstvo, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

Ponašanje radnika koje predstavlja uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu obveza iz radnog odnosa.

#### Članak 25.

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

Poslodavac ili osoba iz stavka 1. ovog članka dužna je, što je moguće prije, a najkasnije u roku od osam dana od dostave pritužbe, ispitati pritužbe i poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ako utvrdi da ono postoji.

#### Članak 26.

Osoba koja je osim poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika (dalje: ovlaštena osoba) dužna je bez odgode razmotriti pritužbe i u vezi s njom provesti dokazni postupak radi potpunog i istinitog utvrđivanja činjeničnog stanja.

Ovlaštena osoba u vezi s pritužbom može saslušati podnositelja pritužbe, svjedoke, osobu za koju se tvrdi da je podnositelju pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala, obaviti suočenje, obaviti očevid, te prikupljati druge dokaze kojima se može dokazati osnovanost pritužbe.

#### Članak 27.

O svim radnjama koje poduzme u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja ovlaštena osoba će sastaviti zapisnik ili službenu zabilješku.

Zapisnik će se u pravilu sastaviti prilikom saslušanja svjedoka, podnositelja pritužbe i osobe za koju podnositelj tvrdi da ga je uznemiravala ili spolno uznemiravala, te u slučaju njihovog suočenja. Zapisnik potpisuju sve osobe koje su bile nazočne njegovom sastavljanju.

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

Službena bilješka će se u pravilu sastaviti pri obavljanju očevida ili prikupljanju drugih dokaza. Službenu bilješku potpisuje ovlaštena osoba i zapisničar koji je bilješku sastavio.

#### Članak 28.

Nakon provedenog postupka ovlaštena će osoba u pisanom obliku izraditi odluku u kojoj će:

- utvrditi da postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe ili,
- utvrditi da ne postoji uznemiravanje ili spolno uznemiravanje podnositelja pritužbe.

#### Članak 29.

U slučaju iz podstavka 1. prethodnog članka, ovlaštena će osoba u svojoj odluci navesti sve činjenice koje dokazuju da je podnositelj pritužbe uznemiravan ili spolno uznemiravan.

U odluci iz stavka 1. ovog članka ovlaštena će osoba predložiti nadležnom tijelu Poslodavca da osobi koja je podnositelja pritužbe uznemiravala ili spolno uznemiravala izrekne mjeru zbog povrede radne obveze (pisano upozorenje na obveze iz radnog odnosa, redoviti ili izvanredni otkaz ugovora o radu), te predložiti poduzimanje drugih mjera koje su primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja.

U slučaju iz podstavka 2. prethodnog članka, ovlaštena osoba će odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva.

#### Članak 30.

Nadležno tijelo Poslodavca će na temelju provedenog postupka i prijedloga ovlaštene osobe poduzeti mjere koje su primjerene odnosnom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja, te osobi koja je radnika uznemiravala ili spolno uznemiravala izreći odgovarajuću mjeru zbog povrede obveza iz radnog odnosa.

#### Članak 31.

Ako Poslodavac u roku od osam dana ne poduzme mjere za sprječavanja 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.

#### Članak 32.

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

Za vrijeme prekida rada iz prethodnog članka, kao i u slučaju iz stavka 1. ovog članka radnik ima pravo na naknadu plaće koju bi ostvario da je radio.

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

#### Članak 33.

Radniku koji je pretrpio ozljedu na radu ili je obolio od profesionalne bolesti te je privremeno nesposoban za rada zbog liječenja ili oporavka Poslodavac ne može otkazati ugovor o radu u razdoblju privremene nesposobnosti za rad zbog liječenje ili opravka.

Zabrana iz stavka 1. ovog članka ne utječe na prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme.

#### Članak 34.

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 specijalist medicine rada, odnosno ovlašteno tijelo sukladno posebnom propisu, utvrdi da je

sposoban za rad, ima se pravo vratiti na poslove na kojima je prethodno radio, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, Poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

#### Članak 35.

Radnik je dužan što je moguće prije obavijestiti Poslodavca o privremenoj nesposobnosti za rad, a najkasnije u roku od 3 dana dužan mu je dostaviti liječničku potvrdu o privremenoj nesposobnosti za rad i njezinom očekivanom trajanju.

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

#### Članak 36.

Ako ovlašteno tijelo utvrdi da kod radnika postoji profesionalna nesposobnost za rada ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, Poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje tog tijela, ponuditi radniku sklapanje ugovora o radu u pisanom obliku za obavljanje Poslova za koje je on sposoban, koji što je više moguće moraju odgovarati polovima na kojima je radnik prethodno radio.

#### Članak 37.

Poslodavac može otkazati radniku kod kojega postoji profesionalna nesposobnost za rad ili neposredna opasnost od nastanka invalidnosti, samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća ili predstavnika radnika.

Radničko vijeće ili predstavnik radnika će dati Poslodavcu suglasnost na otkaz ugovora o radu, ako Poslodavac dokaže da je poduzeo sve što je u njegovoj moći da radniku iz stavka 1. ovog članka osigura odgovarajuće poslove, odnosno ako dokaže da je radnik odbio ponudu za sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovim sposobnostima, u skladu s nalazom i mišljenjem ovlaštene osobe, odnosno tijela.

Ako radničko vijeće ili predstavnik radnika uskrati suglasnost na otkaz, odnosno ako isto nije utemeljeno i ne postoji sindikalni povjerenik koji ima sva prava i obveze radničkog vijeća, suglasnost može nadomjestiti sudska ili arbitraža odluka.

#### Članak 38.

Radnik koji je pretrpio ozljedu na radu, odnosno koji je obolio od profesionalne bolesti, a koji nakon završenog liječenja i oporavka ne bude vraćen na rad, ima pravo na otpremninu najmanje u dvostrukom iznosu od iznosa koji bi mu inače pripadao.

Radnik koji je neopravdano odbio ponuđene poslove iz članka 37. ovog Pravilnika nema pravo na otpremninu u dvostrukom iznosu.

#### Članak 39.

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

## Članak 40.

Poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu niti joj otkazati ugovor o radu zbog njezine trudnoće, niti joj smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu, osim na njezin prijedlog za obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

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

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

Sporazum iz prethodnog stavka ovog članka ne smije imati za posljedicu smanjene plaće radnice.

Ako Poslodavac nije u mogućnosti postupiti na način propisan stavkom 3. ovog članka radnica ima pravo na dopust uz naknadu plaće sukladno posebnim propisima, a istekom vremena iz stavka 3. ovog članka prestaje i sporazum iz istog stavka, te se radnica vraća na poslove na kojima je prethodno radila na temelju ugovora o radu.

## Članak 41.

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, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, Poslodavac ne može pokazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od spomenutih prava.

Okolnosti iz stavka 1. ovog članka ne sprječava prestanak ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme, istekom vremena za koje je sklopljen taj ugovor.

Radnik koji koristi pravo na roditeljski, roditeljski i posvojiteljski dopust, te ostala prava navedena u stavku 1. ovog članka, može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom. Ugovor se može otkazati najkasnije 15 dana prije onoga dana kojeg se radnik dužan vratiti na rad.

Trudnica može otkazati ugovor o radu izvanrednim otkazom.

## Članak 42.

Nakon proteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta sukladno posebnom propisu, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja tog prava, a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja tog prava.

Poslodavac je dužan radnika iz stavka 1. ovog članka vratiti na poslove na kojima je prije radio u roku od mjesec dana o dana kada ga je radnik obavijestio o prestanku korištenja tih prava.

Radnik koji se koristio pravom iz stavka 1. ovog članka ima pravo na dodatno stručno

osposobljavanje, ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

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

### **1. Probni rad**

Članak 43.

Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.

Probni rad traje najdulje šest mjeseci.

Ako radnik ne zadovolji na probnom radu, poslodavac će otkazati Ugovor o radu.

Ako je ugovoren probni rad, otkazni rok iznosi sedam dana.

Članak 44.

Radnik na probnom radu na poslovima za koje je sklopio ugovor o radu, treba pokazati svoje stručne i radne sposobnosti.

### **2. Pripravnici**

Članak 45.

Pravilnikom o primanju zdravstvenih radnika na pripravnički staž uređuje se zapošljavanje pripravnika radi provođenja pripravničkog staža i način osposobljavanja pripravnika za samostalan rad u Ustanovi za zdravstvenu njegu Čorluka.

Članak 46.

Provjeru znanja i sposobnosti pripravnika provodi mentor koji je pratio rad pripravnika tijekom pripravničkog staža i osoba koju ovlasti Poslodavac.

Članak 47.

Mentor iz članka 46. je obvezan osam dana prije završetka pripravničkog staža pismeno izvijestiti Poslodavca i pripravnika o znanju i sposobnostima pripravnika.

Članak 48.

Ugovor o radu s pripravnikom sklapa se na određeno vrijeme.

Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.

Članak 49.

Pripravnički staž u pravilu obavlja se bez prekida. Opravdani prekid pripravničkog staža jest bolest dulja od 30 dana u kontinuitetu ili 45 dana s prekidima, rodiljni dopust, vojna obveza te stručno usavršavanje u inozemstvu u trajanju duljem od 30 dana u tim slučajevima staž se produžava za onoliko vremena koliko je prekid trajao.

### **3. Obrazovanje i osposobljavanje**

#### **Članak 50.**

Poslodavac će omogućiti radniku, u skladu s 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 se za rad.

Poslodavac izrađuje godišnji plan i program.

#### **Članak 51.**

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.

## **VIII. RADNO VRIJEME**

### **1. Puno radno vrijeme**

#### **Članak 52.**

Radno vrijeme je vremensko razdoblje 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.

Potrebu za pripravnošću, trajanju i broju radnika u pripravnosti utvrdit će Poslodavac.

Prilikom obračuna naknade za pripravnost ne uzimaju se istodobno povećanja osnovne plaće za noćni rad, prekovremeni rad, rad nedjeljom, te rad blagdanima i neradnim danima utvrđenim zakonom i ovim pravilnikom.

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati tjedno, osim ako Zakonom, Kolektivnim ugovorom, sporazumom sklopljenim između Radničkog vijeća ili predstavnika radnika i Poslodavca ne bude određeno kraće radno vrijeme.

### **2. Nepuno radno vrijeme**

#### **Članak 53.**

Ugovor o radu može se sklopiti i za nepuno radno vrijeme kada priroda i opseg posla, odnosno organizacija rada ne zahtijeva rad s punim radnim vremenom.

Rad u nepunom radnom vremenu može biti raspoređen u istom ili različitom trajanju

tijekom tjedna, odnosno samo u nekim danima u tjednu, što će se utvrditi rasporedom radnog vremena.

Ukoliko to priroda i organizacija rada omogućava, na istom radnom mjestu, odnosno poslovima, mogu raditi dva izvršitelja, svaki s nepunim radnim vremenom.

#### Članak 54.

Radnici s nepunim radnim vremenom ostvaruju ista prava kao i radnici s punim radnim vremenom, glede odmora između dva uzastopna radna dana, tjednog odmora, trajanja godišnjeg odmora i plaćenog dopusta.

Ako ugovorom o radu nije drugačije utvrđeno, radnicima s nepunim radnim vremenom osnovna plaća određuje se razmjerno vremenu na koji su zasnovali radni odnos.

#### Članak 55.

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.

#### Članak 56.

Plaća i druga materijalna prava radnika (jubilara nagrada, regres, nagrada za Božićne blagdane i slično) utvrđuju se i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu prema financijskoj mogućnosti poslodavca posebnom odlukom.

### **3. Prekovremeni rad**

#### Članak 57.

Poslodavac ima pravo uvesti prekovremeni rad u slučaju više sile, izvanrednog povećanja opsega poslova i u drugim sličnim slučajevima prijeko potrebe, radnik je na pisani zahtjev poslodavca dužan raditi duže od punog, odnosno nepunog radnog vremena kako ne bi nastala šteta za Poslodavca.

Prekovremeni rad pojedinog radnika ne smije trajati duže od sto osamdeset sati godišnje, osim ako je ugovoreno kolektivnim ugovorom, u kojem slučaju ne smije trajati duže od dvjesto pedeset sati godišnje.

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 pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

#### Članak 58.

O hitnom prekovremenom radu Poslodavac je radnika obavezan izvijestiti usmeno najkasnije jedan dan unaprijed, a pisano potvrditi u roku od sedam dana kada je prekovremeni rad naložen.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovog članka, u slučaju kada je prekovremeni rad prijeko potreban radi nastupanja elementarne nepogode, dovršenja procesa rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čiji bi prekid nanio materijalnu štetu, zamjene odsutnog



radnika u procesu rada u neprekidnom trajanju i drugim slučajevima, radnik je obvezan raditi prekovremeno bez prethodne obavijesti.

#### Članak 59.

Prekovremeni rad se ne može odrediti:

- malodobnom radniku;
- roditelju koji radi skraćeno radno vrijeme zbog njege teže hendikepiranog djeteta.

Prekovremeno, samo uz pisanu izjavu radnika o dobrovoljnom pristanku, može raditi 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 pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.

#### 4. Preraspodjela radnog vremena

##### Članak 60.

Radno vrijeme može se preraspodijeliti i u tom slučaju iznosi najviše 48 sati tjedno, ali ne duže od 56 sati tjedno ako kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

Preraspodjeljeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Ako preraspodjela radnog vremena nije predviđena kolektivnim ugovorom, odnosno nije postignut sporazum s Radničkim vijećem ili predstavnikom radnika, Poslodavac je dužan utvrditi plan preraspodjeljenog radnog vremena s naznakom poslova i broja radnika uključenih u preraspodjeljeno radno vrijeme i prethodno dostaviti inspektoru rada.

Ako radnik radi nepuno radno vrijeme kod dva ili više poslodavaca, za preraspodjelu nepunog radnog vremena potreban je pristanak radnika.

Zabranjen je rad malodobnika u preraspodjeljenom punom radnom vremenu.

Trudnica, majka s djetetom do tri godine starosti i samohrani roditelj s djetetom do šest godina starosti može raditi u preraspodjeljenom punom radnom vremenu, samo ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.

#### 5. Raspored radnog vremena

##### Članak 61.

Radno vrijeme radnika je jednokratno.

Dnevni i tjedni raspored radnog vremena radnika, kao i vrijeme korištenja stanke, utvrđuje Poslodavac posebnom pisanom odlukom.

##### Članak 62.

Tjedni odmor radnici će koristiti, u pravilu, nedjeljom. Ako je neophodno da radnik radi nedjeljom, korištenje tjednog odmora osigurava se radniku sukladno odredbi članka 72. ovog Pravilnika.

##### Članak 63.

Početak i završetak radnog vremena kao i dan korištenja tjednog odmora Poslodavac može svojom odlukom urediti i drugačije od uređenog člankom 58. i 59. Pravilnika, o čemu

je dužan radnike obavijestiti unaprijed.

## **6. Noćni rad**

### **Članak 64.**

Noćni rad je rad radnika kojeg, neovisno o njegovom trajanju, obavlja u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Za maloljetnike zaposlene izvan industrije noćnim radom smatra rad između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana.

Noćni radnik je radnik, koji prema rasporedu radnog vremena redovito tijekom jednog dana radi najmanje 3 sata u vremenu noćnog rada, odnosno koji tijekom kalendarske godine radi najmanje trećinu svog radnog vremena u vremenu noćnog rada.

Noćni radnik ne smije tijekom razdoblja od četiri mjeseca u noćnom radu raditi duže od prosječnih osam sati tijekom svakih dvadeset četiri sata.

### **Članak 65.**

Ako je temeljem procjene opasnosti izrađene u skladu s posebnim propisima o zaštiti na radu, noćni radnik na radu izložen osobitoj opasnosti ili teškom fizičkom ili mentalnom naporu, poslodavac će takvom radniku utvrditi raspored radnog vremena tako da ne radi više od osam sati tijekom razdoblja od dvadeset četiri sata u kojem radi noću.

### **Članak 66.**

Poslodavac ne smije odrediti noćni rad trudnici, osim ako trudnica takav rad zatraži i ako je ovlašteni liječnik ocijenio da noćni rad ne ugrožava njezin život ili zdravlje, kao i život ili zdravlje djeteta.

Zabranjen je noćni rad maloljetnika, osim ako je takav rad privremeno prijeko potreban u djelatnostima koje su uređene posebnim propisima, u slučajevima određenim zakonom.

U slučaju noćnog rada iz prethodnog stavka, Poslodavac je dužan osigurati da se isti obavlja pod nadzorom punoljetne osobe.

## **7. Rad u smjenama**

### **Članak 67.**

Rad u smjenama je organizacija rada kod Poslodavca prema kojoj dolazi do izmjena radnika na istom radnom mjestu i mjestu rada u skladu s rasporedom radnog vremena, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući izmjenu smjena.

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.

Ako je rad organiziran u smjenama koje uključuju i noćni rad, mora se osigurati izmjena smjena tako da radnik u noćnoj smjeni radi uzastopce najduže jedan tjedan.

## Članak 68.

Poslodavac je dužan noćnim i smjenskim radnicima osigurati i zdravstvenu zaštitu u skladu s naravi posla koji se obavlja, kao i sredstva zaštite i prevencije koje odgovaraju i primjenjuju se na sve ostale radnike i dostupne su u svako doba.

Radniku koji rasporedom radnog vremena bude određen da rad obavlja kao noćni radnik, prije započinjanja tog rada, kao i redovito tijekom trajanja rada noćnog radnika, Poslodavac je dužan omogućiti zdravstvene preglede sukladno posebnim propisima. Troškove zdravstvenog pregleda snosi Poslodavac.

## Članak 69.

Poslodavac će noćnom radniku kojem se zdravstvenim pregledom utvrdi da zbog noćnog rada ima zdravstvenih problema, rasporedom radnog vremena osigurati obavljanje istih poslova izvan noćnog rada.

Ako poslodavac takvom radniku ne može osigurati obavljanje poslova izvan noćnoga rada, ponudit će mu sklapanje ugovora o radu za obavljanje poslova izvan noćnoga rada za koje je sposoban koji, što je više moguće, moraju odgovarati poslovima na kojima je radnik prethodno radio.

## IX. ODMORI I DOPUSTI

### 1. Stanka

#### Članak 70.

Radnik koji radi najmanje šest sati dnevno ima tijekom svakog radnog dana pravo na stanku od 30 minuta, koja se ubraja u radno vrijeme.

Radnik koji radi dnevno duže od punog radnog vremena ima pravo na stanku razmjerno dužini radnog dana.

### 2. Dnevni odmor

#### Članak 71.

Dnevni odmor između dva radna dana iznosi najmanje 12 sati neprekidno.

### 3. Tjedni odmor

#### Članak 72.

Radnik ima pravo na tjedni odmor u trajanju najmanje 24 sata neprekidno, kojem se pribraja dnevni odmor iz članka 71. ovog Pravilnika.

Radnik ima pravo koristiti tjedni odmor nedjeljom, odnosno u dan koji nedjelji prethodi odnosno koji iza nje slijedi, ako mu se zbog organizacije rada ne može omogućiti korištenje tjednog odmora nedjeljom.

Ako je neophodno da radnik radi nedjeljom, korištenje tog odmora za svaki radni tjedan mora mu se osigurati korištenje tog odmora u razdoblju koje ne može biti duže od dva tjedna.

Maloljetni radnik ima pravo na tjedni odmor u neprekidnom trajanju od najmanje 48 sati.

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

#### 4. Godišnji odmor

##### Članak 73.

Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 4 tjedna za svaku kalendarsku godinu.

Malodobni radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 5 tjedana za svaku kalendarsku godinu.

Radnik koji radi na poslovima na kojima ga uz primjenu mjera zaštite na radnu, nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja, ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 5 tjedana.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđenog u stavku 1. i 2. ovog članka uveća se prema slijedećim kriterijima:

##### 4.1. Prema dužini radnog staža:

- |                                 |                |
|---------------------------------|----------------|
| - Od 1 do 5 god. radnog staža   | 1 radni dan    |
| - Od 5 do 10 god. radnog staža  | 2 radna dana   |
| - Od 10 do 15 god. radnog staža | 3 radna dana   |
| - Od 15 do 20 god. radnog staža | 4 radna dana   |
| - Od 20 do 25 god. radnog staža | 5 radnih dana  |
| - Više od 25 god. radnog staža  | 6 radnih dana, |

Kod primjene rečenog mjerila navršena godina radnog staža utvrđuje se na dan 31.prosinca kalendarske godine za koju radnik koristi godišnji odmor.

##### 4.2. Socijalni kriterij

- |   |              |
|---|--------------|
| - Radniku: samohranom roditelju, posvojitelju ili staratelju s malodobnim djetetom  | 1 radni dan  |
| - Radniku: roditelju, posvojitelju ili staratelju hendikepiranog djeteta, s težim smetnjama u razvoju, na temelju nalaza liječnika nadležne zdravstvene ustanove bez obzira na ostalu djecu | 2 radna dana |
| - Radniku: invalidu rada i invalidu Domovinskog rata s više od 50% invalidnosti   | 2 radna dana |

##### 4.3. Rezultati rada – ocjena

- |   |                |
|---|----------------|
| - obrazloženi prijedlog ocjene rezultata rada | 1-2 radna dana |
|---|----------------|

Ukupno trajanje godišnjeg odmora radnika ne može biti duže od 30 radnih dana, osim za radnike koji rade na poslovima na kojima ga ni uz primjenu mjera zaštite na radu nije moguće zaštititi od štetnih utjecaja.

Radnik koji se prvi put zapošljava ili koji ima prekid rada između dva radna odnosa

duži od 8 dana, stječe pravo na godišnji odmor nakon 6 mjeseci neprekidnog rada.

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

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

Raspored godišnjeg odmora utvrđuje Poslodavac, a najkasnije od 30.lipnja tekuće godine, te o rasporedu obavještava Radnika.

#### Članak 74.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se blagdani i neradni dani određeni Zakonom, razdoblje privremene nesposobnosti za rad.

Iznimno od odredbe stavka 1. ovoga članka, ako bi po rasporedu radnog vremena radnik na dan blagdana ili neradnog dana određenog zakonom trebao raditi, a toga dana na svoj zahtjev koristi godišnji odmor, u trajanje godišnjeg odmora uračunavaju se i ti dani.

#### Članak 75.

Radnik može koristiti godišnji odmor u više dijelova samo u sporazumu s Poslodavcem.

Ako radnik koristi godišnji odmor u dijelovima, mora tijekom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor, iskoristiti najmanje dva tjedna u neprekidnom trajanju, pod uvjetom da je ostvario pravo na godišnji odmor u trajanju dužem od dva tjedna.

Dio neiskorištenog godišnjeg odmora iz čl. 41. ovog Pravilnika radnik ne može prenijeti u slijedeću kalendarsku godinu, ako mu je Poslodavac omogućio korištenje tog odmora.

Neiskorišteni dio godišnjeg odmora u trajanju dužem od dijela godišnje odmora iz stavka 3. ovog članka, radnik može prenijeti i iskoristiti najkasnije do 30.lipnja iduće godine.

Iznimno od odredbe stavka 4. ovog članka, godišnji odmor, odnosno dio godišnje odmora koji je prekinut ili nije korišten u kalendarskoj godini u kojoj je stečen, zbog bolesti ili korištenja prava na rodiljni, roditeljski ili posvojiteljski dopust, radnik ima pravo iskoristiti do 30.lipnja iduće godine.

Radnik se ne može odreći prava na korištenje godišnjeg odmora, odnosno Poslodavac i radnik ne mogu ugovoriti isplatu naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora.

#### Članak 76.

Radnik ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora, određenog na način utvrđen člankom 41. Pravilnika, za svakih navršenih mjesec dana rada u slučaju:

- ako u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, zbog neispunjenja šestomjesečnog roka čekanja, nije stekao pravo na godišnji odmor;
- ako radni odnos prestane prije završetka šestomjesečnog roka čekanja;
- ako radni odnos prestane prije 01. srpnja.

Pri izračunavanju trajanja godišnjeg odmora na način iz stavka 1. ovog članka, najmanje polovica dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora.

## Članak 77.

Poslodavac će najkasnije do 30.lipnja utvrditi raspored korištenja godišnjeg odmora te će o rasporedu obavijestiti radnike.

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

Poslodavac će radnika najmanje petnaest dana prije korištenja godišnjeg odmora obavijestiti o trajanju godišnjeg odmora i razdoblju njegovog korištenja pismenom odlukom.

## 5. **Plaćeni dopust**

### Članak 78.

Tijekom kalendarske godine radnik ima pravo na plaćeni dopust do ukupno najviše sedam radnih dana u slijedećim slučajevima:

- |   |                 |
|---|-----------------|
| - sklapanje braka   | 3 radna dana    |
| - rođenje djeteta   | 3 radna dana    |
| - smrt člana uže obitelji, braće, sestara, usvojenika i osoba koje je prema odredbama Zakona radnik dužan uzdržavati, a živjeli su u zajedničkom kućanstvu  | 3 radnih dana   |
| - smrt člana uže obitelj, braće, sestara, usvojenika i osoba koje je prema odredbama Zakona radnik dužan uzdržavati, a nisu živjeli u zajedničkom kućanstvu | 1 radna dana    |
| - smrt djedova, baka, roditelja supružnika radnika  | 1 radna dana    |
| - ako putovanje u oba smjera traje duže od 1 dana   | 1 radna dana    |
| - selidbe u istom mjestu  | 1 radni dan     |
| - selidbe u drugo mjesto – više od 100 km   | 2 radna dana    |
| - elementarne nepogode  | 1-5 radnih dana |
| - obrazovanje ili stručno osposobljavanje i usavršavanja  | 5 radnih dana   |

Radnik po osnovi darivanja krvi, ostvaruje pravo na jedan plaćeni slobodan dan, kojeg koristi na dan darivanja krvi.

## 6. **Neplaćeni dopust**

### Članak 79.

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 osim ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

## X. **PLAĆE I NAKNADE PLAĆE**

### 1. **Plaće radnika za izvršeni rad**

### Članak 80.

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću u iznosu utvrđenom u ovom Pravilniku.

Poslodavac će isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednaki rad i rad

jednake vrijednosti za obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju, rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih, nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti ili rad koji jedna od njih obavlja, jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.

#### Članak 81.

Plaća se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec do 15. u idućem mjesecu.

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 Radniku dostaviti obračun iznosa koje je bio dužan isplatiti.

Obračuni iznosa su ovršne isprave.

#### Članak 82.

Poslodavac je dužan najkasnije do 20-tog u mjesecu, radniku dostaviti obračun (platnu listu) definiranu Zakonom o radu.

Na pismeni zahtjev radnika platna lista može mu se dostaviti na mail adresu koju u zahtjevu navede te će se takva dostava smatrati kao da mu je osobno uručena.

Radnik koji ne podigne platnu listu do 20- tog u mjesecu, a nije podnio zahtjev za dostavom na mail adresu umanjit će mu se iduća plaća u brutu za 2% (izuzimaju se radnici koji su u tom periodu na godišnjem odmoru ili su privremeno nesposobni za rad).

#### Članak 83.

Poslodavac može na pismeni zahtjev radnika vršiti uplatu svih ili samo nekih obustava (kredita, uzdržavanja, sindikalne članarine i sl.) iz plaće.

#### Članak 84.

Radnik ima pravo na plaću najmanje u visini plaće utvrđene ovim pravilnikom, a ravnatelj može uz suglasnost s osnivačem svojim rješenjem utvrditi za neko vrijeme povećanje plaće veće od propisanoga.

#### Članak 85.

Visina plaće radnika smatra se poslovnom tajnom.

#### Članak 86.

Plaća radnika sastoji se od:

- osnovna plaća
- dodaci na osnovnu plaću

## 2. Osnovna plaća

### Članak 87.

Osnovna plaća za poslove na kojima radnik radi za puno radno vrijeme i uobičajene rezultate rada utvrđuje se na slijedeći način:

1. Utvrđivanje prosječnog mjesečnog fonda sati za puno radno vrijeme – obračun se vrši na način da godišnje ukupne sati rada za 40 satni tjedan u kojemu je radno vrijeme raspoređeno od ponedjeljka do petka po 8 sati dnevno dijelimo sa 12 mjeseci ( $2088/12=174$ )
2. Utvrđivanje mjesečne satnice vrši se na način da se osnovica za obračun plaća koja je određena Odlukom o visini osnovice za obračun plaća u javnim službama (NN 04/09) podijeli sa prosječnom godišnjom satnicom utvrđenom iz stavka 1. ( $5.108,84/174=29,36$ )
3. Bruto satnicu po radniku čini umnožak osnovice utvrđene stavkom 2. i ukupnog koeficijenta radnika kao umnožak koeficijenta složenosti poslova i koeficijenta radnog mjesta ( $29,36 \times \text{ukupni koeficijent} = \text{bruto satnica po radniku}$ )
4. Osnovna bruto plaća utvrđuje se kao umnožak bruto satnice po radniku i stvarnog mjesečnog fonda sati uvećanog za dodatak na staž 0,5% za svaku navršenu godinu staža.

U slučaju zakonske izmjene osnovice za obračun plaća koja je određena Odlukom o visini osnovice za obračun plaća u javnim službama, primjenjuje se formula prema gore navedenom.

Koeficijent složenosti poslova pojedinog radnog mjesta određuje se u rasponu od 0,50 do 5,00 prema ostvarenoj učinkovitosti na temelju izvješća voditelja pojedinih organizacijskih jedinica

## 3. Dodaci na osnovnu plaću

### Članak 88.

Dodaci na osnovnu plaću su stimulacija, dodaci za posebne uvijete rada i uvećanje plaće.

Stimulacija se računa u postotku od osnovne bruto plaće, a ne obračunava se u slučajevima bolovanja do 42 dana i plaćenog dopusta.

### Članak 89.

Osnovna plaća radnika uvećat će se najmanje:

- |  |      |
|--|------|
| - za rad noću  | 25 % |
| - za prekovremeni rad  | 20 % |
| - za rad nedjeljom   | 30 % |
| - za rad subotom   | 15 % |
| - ako radnik radi na dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom, ima pravo na |      |



naknadu plaće i plaću uvećanu za

50 %.

Noćnim radom smatra se rad u vremenu između 22 sata i 6 sati narednog dana. Uvećanja plaća iz stavka 1. ovog članka međusobno se ne isključuju.

#### **4. Stimulativni dio plaće**

##### Članak 90.

Za ostvarene natprosječne rezultate rada, radniku se može isplatiti stimulacija kao nagrada.

Stimulaciju radnik ostvaruje i ako ima posebne vještine potrebne za izvršavanje radnih zadataka, te ako to preporučuju voditelji jedinica koji prate izvršenje poslova.

Plaća je poslovna tajna.

##### Članak 91.

Posebni uvjeti rada su uvjeti za rad s najtežim korisnicima, kao i radna mjesta koja izazivaju osobito teška naprezanja.

#### **5. Dodatak na radni staž**

##### Članak 92.

Radnik ostvaruje dodatak na osnovnu plaću za svaku navršenu godinu radnog staža za 0,5 % od osnovne plaće.

#### **6. Naknada plaće**

##### Članak 93.

Za razdoblje kada radnik iz opravdanih razloga određenih zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom, ne radi, ima pravo na naknadu plaće.

##### Članak 94.

Radnik ima pravo na naknadu plaće, kao da je radio, u slijedećim slučajevima:

- godišnjeg odmora
- za dane blagdana i neradne dane utvrđene Zakonom;
- za dane kada koristi pravo na plaćeni dopust;
- za vrijeme prekida rada do kojeg je došlo bez krivnje radnika;
- obrazovanja, prekvalifikacije i stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane Poslodavca
- kada radnik odbije raditi zato što nisu provedene propisane mjere zaštite na radu, a koje pravo radnik ostvaruje dok se ne provedu propisane mjere zaštite na radu.

##### Članak 95.

U slučaju prestanka ugovora o radu, Poslodavac je dužan radniku koji nije iskoristio pripadajući godišnji odmor na koji je stekao pravo, isplatiti naknadu umjesto korištenja

godišnjeg odmora.

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

## **7. Najniža plaća**

### **Članak 96.**

Za vrijeme poremećaja u poslu ili bilo kojeg poremećaja koji utječe na obim poslovanja Ustanove a što se održava na promet odnosno na nemogućnost ostvarenja planiranih prihoda Ustanove, iznimno se plaća radnika može obustaviti ili odgoditi njezina isplata.

U slučaju iz stavka 1. ovoga članka radnik ima pravo na isplatu najniže plaće, ali samo za vrijeme zastoja u poslu i ne dulje od šest mjeseci.

### **Članak 97.**

Najniža plaća jednaka je iznosu najniže osnovice za obračun obveznih doprinosa i jednaka je za sve radnike.

### **Članak 98.**

U slučaju odsutnosti s posla zbog privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) u trajanju do 42 dana, radniku pripada naknada plaće u visini 80% od bruto plaće, a ne može biti niža od 70% utvrđene osnovicu za naknadu sukladno zakonu o obveznom zdravstvenom osiguranju.

Naknada plaće u visini 100 % od osnovice pripada radniku za slučaj privremene nesposobnosti za rad (bolovanja) zbog profesionalne bolesti ili povrede na radu.

### **Članak 99.**

Radnik pripravnik s ugovorom o radu (ne volonter), za vrijeme trajanja pripravničkog staža ima pravo na 80 % plaće radnog mjesta najniže složenosti njegove vrste i struke.

### **Članak 100.**

Naknada plaće koju radniku isplaćuje Poslodavac, isplaćuje se zajedno s plaćom.

## **8. Službeni put**

### **Članak 101.**

Radnik može po nalogu Poslodavca biti upućen na službeni put u zemlji i inozemstvu

### **Članak 102.**

Dnevnice za službena putovanja u zemlji i inozemstvu isplaćuju se za putovanja iz mjesta u kojem je sjedište poslodavca u drugo mjesto (osim u mjesto u kojem radnik ima prebivalište ili uobičajeno boravište) a udaljenosti najmanje 30 kilometara, radi obavljanja u nalogu za službeno putovanje određenih poslova njegovog radnog mjesta, a u svezi sa

djelatnosti poslodavca.

#### Članak 103.

Ovlaštena osoba Poslodavca izdat će putni nalog sa maksimalnim trajanjem puta u kojem će utvrditi sve potrebne podatke o trajanju službenog puta i troškovima koje će mu nadoknaditi.

#### Članak 104.

Radnik koji je upućen po nalogu Poslodavca na službeni put u zemlji ili inozemstvo ima pravo na dnevnicu, naknadu troškova prijevoza na službenom putu i naknadu troškova noćenja.

Dnevnicu služi za pokrivanje troškove prehrane, pića i prijevoza, u mjesto u koje je radnik upućen na službeno putovanje.

Trošak noćenja uključuje i doručak, pa se dnevnicom pokrivanju troškovi ostalih obroka tijekom dana (ručak, večera).

Ako se uz usluge noćenja i doručka u istom hotelu koriste i ostale usluge prehrane (ručak i večera) na računu ostale usluge moraju biti posebno izdvojene. Iz dnevnice radnik podmiruje usluge ručka i večere.

Ako je tijekom službenog putovanja u inozemstvo radniku osigurana besplatna hrana dnevnicu se umanjuje za 80%.

Na temelju naloga za službeno putovanje radniku se isplaćuje akontacija u kunama za domaće službeno putovanje ili devizna akontacija za službeno putovanje u inozemstvo u visini procijenjenih troškova putovanja.

#### Članak 105.

Radnik je dužan predati u najkasnije u roku od pet dana od kada je završeno služno putovanje obračun troškova i pisano izvješće ovlaštenoj osobi Poslodavca.

Uz obračun putnih troškova prilažu se:

- nalog za službeno putovanje,
- izvještaj o obavljenom poslu,
- hotelski račun kojim se prave izdaci za smještaj,
- računi kojim se dokazuju troškovi prijevoza,
- računi i dokazi o ostalim izdacima.

#### Članak 106.

Ako su obračunati troškovi veći od isplaćene akontacije, Poslodavac će radniku isplatiti utvrđenu razliku. U slučaju da su obračunati troškovi manji od isplaćene akontacije, radnik je dužan najkasnije u roku od dva dana od predaje obračuna službenog putovanja vratiti više isplaćenu akontaciju (utvrđenu razliku).

#### Članak 107.

Visina dnevnice za službeni put u zemlji određena je Pravilnikom o porezu na dohodak i usklađuje se sa izmjenama i dopunama istog.

Dnevnica za inozemstvo može se isplatiti u visini iznosa propisanih za korisnike državnog proračuna za inozemstvo.

#### Članak 108.

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

Radniku se priznaje jedna cijela dnevica i u slučaju kada službeno putovanje traje manje od 24 sata, ali duže od 12 sati.

Ukoliko službeno putovanje traje duže od 8, ali ne duže od 12 sati, radniku se priznaje pola dnevnice. Također, radniku se priznaje pola dnevnice za ostatak vremena duži od 8, ali ne duži od 12 sati u slučaju kada službeno putovanje traje duže od 24 sata.

### **9. Naknada za korištenje privatnog automobila**

#### Članak 109.

Ako je radniku odobreno korištenje privatnog automobila u službene svrhe nadoknadit će mu se troškovi u visini 2 kn po prijeđenom kilometru ili na 100 km će se radniku priznati 6,50 l. benzina po prosječnoj godišnjoj prodajnoj cijeni benzina.

Izvješće radnika mora sadržavati podatke koji ukazuju da je radnik stvarno obavljao poslove službenog karaktera, relacije vožnje i broj stvarno prijeđenih kilometara.

### **10. Troškovi prijevoza na posao**

#### Članak 110.

Za sve radnike bez obzira na prijavljeno prebivalište Poslodavac će naknaditi trošak prijevoza radnika na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom u visini izdatka prema važećem cjeniku ZET-a za Poslodavca ili izradom godišnje iskaznice za područje Grada Zagreba.

### **11. Darovi za djecu**

#### Članak 111.

Radniku roditelju djeteta za koje je nositelj zdravstvenog osiguranja Poslodavac može isplatiti jednom godišnje sredstva za poklon djetetu do 15 godina starosti u neoporezivom iznosu pod uvjetima da Poslodavac može podmiriti te iznose.

### **12. Božićnica**

## Članak 112.

Poslodavac Radniku za svaku kalendarsku godinu može radniku isplatiti prigodnu nagradu povodom božićnih blagdana, u visini koji je kao neoporeziv utvrđen propisima o porezu na dohodak pod uvjetom da Poslodavac može podmiriti te iznose.

Pravo novčanu nagradu iz stavka 1. Ovog članka imaju radnici koji su u radnom odnosu kod Poslodavca u trenutku isplate.

### **13. Regres za godišnji odmor**

## Članak 113.

Poslodavac Radniku za svaku kalendarsku godinu može radniku isplatiti prigodnu nagradu povodom godišnjeg odmora, u visini koji je kao neoporeziv utvrđen propisima o porezu na dohodak pod uvjetom da Poslodavac može podmiriti te iznose.

Pravo novčanu nagradu iz stavka 1. ovog članka imaju radnici koji su stekli pravo na puni godišnji odmor.

### **14. Solidarna pomoć**

## Članak 114.

Radnik ili njegova obitelj ima pravo na novčanu naknadu kao pomoć u slučaju:

1. smrti radnika
2. smrti supružnika, djeteta i roditelja o kome skrbi
3. nastanka teške invalidnosti
4. bolovanja dužeg od 90 dana (jednom godišnje) do visine koja je kao neoporeziva utvrđena propisima o porezu na dohodak.

Novčana naknada će se isplatiti radniku ili članu njegove obitelji na temelju pisanog zahtjeva pod uvjetom da Poslodavac može podmiriti te iznose

### **15. Pravo na otpremninu**

## Članak 115.

Radnik koji odlazi u mirovinu pripada pravo na otpremninu najviše do iznosa koji je kao neoporezivi utvrđen propisima o porezu na dohodak, pod uvjetom da je posljednjih 5 (pet) godina proveo na radu kod Poslodavca.

Otpremnina se isplaćuje nakon što je Poslodavcu dostavljena Odluka nadležnog tijela o ostvarivanju prava na mirovinu.

Poslodavac može pismenom odlukom radniku koji je proveo veći broj godina kod Poslodavca isplatiti i veći iznos otpremnine pod uvjetom da može podmiriti te iznose.

## Članak 116.

Radnik koji je potpisnik ugovora o radu na neodređeno vrijeme, a kojem Poslodavac otkazuje, nakon najmanje dvije godine neprekidnoga rada, osim ako se otkazuje iz razloga uvjetovanog ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu.

Ukupan iznos otpremnine iz stavka 1. ovoga članka ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

## Članak 117.

Ako će Poslodavac morati u razdoblju od devedeset dana utvrditi prestanak potrebe za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih će poslovno uvjetovanim otkazom otkazati ugovore o radu izraditi će Plan zbrinjavanja viška radnika.

Poslodavac će dostaviti radnicima odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih će prestati potreba za radom radnika, broju ukupno zaposlenih radnika, broju, zvanju i radnim mjestima radnika za čijim će radom prestati potreba, kriterijima izbora radnika za čijim radom će prestati potreba, roku u kojem će prestati potreba za radom radnika.

## Članak 118.

Ukupan iznos otpremnine takvih radnika ne može biti veći od šest prosječnih mjesečnih plaća koje je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu.

### **16. Jubilarna nagrada**

## Članak 119.

Ustanova može radniku isplatiti jubilarnu nagradu za ukupno navršenih 10,15,20,25,30,35 i 40 godina radnog staža ostvarenih u Ustanovi i to do visine koja je kao neoporeziva utvrđena propisima o porezu na dohodak i uz uvjet da Poslodavac može podmiriti te iznose.

## **XI. ZABRANA TAKMIČENJA RADNIKA S POSLODAVCEM**

### **1. Zakonska zabrana utakmice**

## Članak 120.

Radnik ne smije bez odobrenja Poslodavca, za svoj ili tuđi račun, sklapati poslove iz djelatnosti koju obavlja Poslodavac a naročito iz djelatnosti zdravstvene njege i rehabilitaciju bolesnika po uputama doktora medicine, privremeno stacionarno zbrinjavati bolesnike kojima je potrebna zdravstvena njega i rehabilitacija, obavljati uslugu djelatnosti prijevoza u svrhu pružanja zdravstvenih usluga - sanitetskog prijevoza.

Ako radnik postupi protivno zabrani iz prethodnog stavka 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 takvoga posla ili da na njega prenese potraživanje zarade iz takvoga posla.

Pravo Poslodavca iz prethodnog stavka ovog članka prestaje u roku od tri mjeseca od dana kada je Poslodavac saznao za sklapanje posla, a svakako nakon pet godina od sklapanja posla.

## **XII. NAKNADA ŠTETE**

### **1. Odgovornost radnika za štetu**

#### Članak 121.

Radnik koji na radu odnosno u svezi sa radom namjerno ili iz krajnje nepažnje prouzrokuje štetu Poslodavcu ili korisniku za koga je poslodavac odgovoran, obavezan je štetu nadoknaditi sukladno zakonu i ovom Pravilniku.

#### Članak 122.

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 nadoknađuju u jednakim dijelovima.

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

#### Članak 123.

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

Procjenu vrijednosti oštećene stvari može se obaviti putem vještačenja.

#### Članak 124.

Ako se šteta ne može utvrditi u točnom iznosu ili bi točno utvrđivanje štete uzrokovalo nerazmjerne troškove, ista se može utvrditi u paušalnom iznosu. Paušalni iznos štete utvrđuje Poslodavac ili osoba koju on ovlasti bruto iznosu od 2 do 5 %, mjesečno ili tromjesečno.

Paušalna svota štete utvrđuje se za slijedeće štetne radnje ili propuste:

1. kašnjenje na rad – svaki sat kašnjenja
2. nedovoljno kvalitetan rad i sl.
3. korištenje stanke izvan uobičajenog rasporeda i bez dozvole neposrednog nadređenog
4. vrijeđanje kolega
5. izazivanje svađe između kolega
6. ako ne obavi u zadanom roku obavezni sanitarni pregled, ili higijenski minimum, ili liječnički pregled
7. ako Radnik pri radu ne koristi propisana osobna zaštitna sredstva
8. ako Ovlaštenik zaštite na radu ne kontrolira da Radnik koristi propisana osobna zaštitna sredstva

U određenim slučajevima, kada šteta nije učinjena namjerno, kada je Radnik poduzeo sve da se šteta smanji, ili ako bi naknada štete ugrozila egzistenciju Radnika ili njegove obitelji, Poslodavac može djelomično ili u cijelosti osloboditi Radnika od obveze naknade štete i izdati usmeno upozorenje.

#### Članak 125.

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

### **2. Odgovornost Poslodavca za štetu**

#### Članak 126.

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

#### Članak 127.

Potraživanje naknade uzrokovane štete zastarijeva za tri godine i teče od dana saznanja za štetu i počinitelja.

U svakom slučaju, ovo potraživanje zastarijeva za pet godina od kada je šteta nastala.

#### Članak 128.

Kada je šteta uzrokovana kaznenim djelom, a za kazneno gonjenje je predviđen dulji rok zastare, zahtjev za naknadu štete prema odgovornoj osobi zastarijeva kad istekne vrijeme određeno za zastaru kaznenog gonjenja.

## **XIII. PRESTANAK UGOVORA O RADU**

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

#### Članak 129.

Ugovor o radu prestaje:

1. smrću radnika,
2. smrću poslodavca fizičke osobe, prestankom obrta po sili zakona, brisanjem trgovca pojedinca iz registra ili danom završetka postupka likvidacije u skladu s posebnim propisima,
3. istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme,
4. kada radnik navršši 65 godina života i 15 godina staža osiguranja, ako se



- Poslodavac i radnik drugačije ne dogovore,
5. dostavom pravomoćnog rješenja o mirovini zbog nesposobnosti za rad,
  6. sporazumom radnika i Poslodavca,
  7. otkazom,
  8. odlukom nadležnog suda.

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

### Članak 130.

Ponudu za sklapanje sporazuma o prestanku ugovora o radu može dati radnik i Poslodavac.

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

- podatke o strankama i njihovom prebivalištu odnosno sjedištu;
- datum prestanka ugovora o radu.

Sporazum o prestanku ugovora o radu potpisuje radnik i Poslodavac, odnosno osoba koju on ovlasti.

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

### Članak 131.

Ugovor o radu mogu otkazati Poslodavac i radnik.

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

#### Članak 132.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu uz ugovoreni otkazni rok rok 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),
- ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

#### Članak 133.

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

## Članak 134.

Prije redovitog otkazivanja ugovora o radu uvjetovanog skrivljenim ponašanjem radnika, Poslodavac je obavezan prethodno pismeno upozoriti radnika na obveze iz radnog odnosa, te mu ukazati na mogućnost otkaza za slučaj nastavka kršenja tih obveza, osim ako postoje okolnosti zbog kojih nije opravdano očekivati od Poslodavca da to učini.

Prije redovitog otkazivanja uvjetovanog ponašanjem ili radom radnika, Poslodavac je dužan omogućiti radniku da iznese svoju obranu.

Radnik krši obveze iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom u slijedećim slučajevima:

- propustom izvršavanja radnih obaveza prema službenom rasporedu,
- učestalo kašnjenje ili raniji odlazak sa posla,
- neopravdani izostanak sa posla,
- tjelesni napad na drugog radnika,
- izvršavanje radnih obaveza znatno ispod prosjeka, nemarno ili nepravovremeno,
- nekorektan odnos prema drugim radnicima,
- ako pri radu ne koristi propisana osobna zaštitna sredstva, a koja mu je Poslodavac osigurao,
- druge povrede radnih obaveza utvrđene zakonom ili aktima Poslodavca.

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

## Članak 135.

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

### **3.3. Izvanredni otkaz**

## Članak 136.

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 137.

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

## Članak 138.

Prije izvanrednog otkazivanja uvjetovanoga 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.

## Članak 139.

Osobito teškim povredama iz radnog odnosa ili u svezi sa radnim odnosom u smislu članka 135. ovog Pravilnika smatraju se:

- neizvršavanje obveza iz ugovora o radu,
- ne otpočinjanje s radom dana navedenog u ugovoru o radu,
- neopravdani izostanak s rada 3 radnih dana uzastopce ili 10 u tijeku godine,
- zloupotreba privremene spriječenosti za rad zbog bolesti,
- odbijanje izvršenja radnog zadatka,
- kaznena djela u svezi sa radnim odnosom,
- učestalo kršenje pravila rada i nanošenje štete nepažnjom i neodgovornim ponašanjem,
- povreda poslovne tajne,
- konzumiranje ili dolazak na rad pod utjecajem alkohola ili narkotika,
- konkurencija radnika Poslodavcu,
- krađa ili nenamjensko korištenje alata, materijala, sirovina, poslovne dokumentacije,
- neuredno ili nepravodobno vođenje poslovne dokumentacije,
- vođenje poslovne dokumentacije protivno zakonskim propisima,
- davanje netočnih podataka ako je to bilo od bitnog utjecaja na poslovanje Poslodavca,
- samovoljno napuštanje radnog mjesta,
- ometanje drugog radnika u radu,
- netočno evidentiranje podataka o radu s namjerom pribavljanja sebi ili drugoj osobi imovinske koristi,
- podnošenje netočnih obračuna troškova službenog putovanja,
- odbijanje odgode, odnosno prekida korištenja godišnjeg odmora, tjednog odmora ili dnevnog odmora koje je u slučaju prijekne potrebe zatražio Poslodavac,
- onemogućavanje ovlaštenog radnika Poslodavca u provođenju inventure, revizije ili drugog oblika interne kontrole,
- nedopušteni ulazak u poslovne prostorije Poslodavca koje nisu mjesto rada tog radnika,
- krađa ili nenamjensko korištenje alata, materijala, sirovina, poslovne dokumentacije i neuredno ili nepravodobno vođenje poslovne dokumentacije,
- davanje netočnih podataka ako je to bilo od bitnog utjecaja na poslovanje Poslodavca,
- upotreba privatnih mobitela za vrijeme radnog vremena,
- zlouporaba zabrane pušenja u poslovnim prostorijama Poslodavca,
- neodržavanje čistoće u radnim i sanitarnim prostorijama Poslodavca,
- ponavljanje povrede radne obveze iz članka 68.,
- svaka druga radnja ili propuštanje radnje na radu ili u svezi sa radom koja nanese štetu Poslodavcu.

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

#### Članak 140.

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

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

##### Članak 141.

Otkaz mora biti u pisanom obliku i obrazložen.

Otkaz se mora dostaviti osobi kojoj se otkazuje ugovor o radu.

Otkazni rok počinje teći od dana dostave otkaza.

Otkazni rok ne teče za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada u skraćenom radnom vremenu zbog pojačane njege djeteta, te dopusta ili rada u skraćenom radnom vremenu zbog skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju prema posebnom propisu.

Otkazni rok ne teče za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, ali radni odnos radnika koji je prije početka tijeka otkaznog roka bio ili je tijekom otkaznog roka privremeno nesposoban za rad, bez obzira na trajanje privremene nesposobnosti za rad i pripadajućeg otkaznog roka radnika, prestaje najkasnije istekom šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu ugovora o radu.

Otkazni rok teče za vrijeme godišnjeg odmora, plaćenog dopusta,

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

##### Članak 142.

U slučaju redovitog otkaza otkazni rok iznosi:

- dva tjedna, ako je radnik u radnom odnosu kod ovog Poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana;
- mjesec dana, ako je radnik u radnom odnosu kod ovog Poslodavca proveo neprekidno godinu dana;
- mjesec 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 mjeseci, ako je radniku u radnom odnosu kod ovog Poslodavca proveo neprekidno dvadeset godina;

Otkazni rok iz stavka 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, za mjesec dana ako je navršio 55 godina života.

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

U slučaju kada Poslodavac otkazuje radniku ugovor o radu zbog kršenja obveza iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika), radnik ima pravo na otkazni rok u dužini polovice otkaznih rokova iz stavka 1. ovog članka.

##### Članak 143.

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

#### Članak 144.

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

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

#### Članak 145.

Radnici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u svezi s njihovim gospodarstvenim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

#### **XV. PRIJELAZNE I ZAVRŠNE ODLUKE**

#### Članak 146.

Za slučajeve koji nisu regulirani ovim Pravilnikom, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu, ugovora o radu i odluka Poslodavca.

#### Članak 147.

Ovaj Pravilnik mijenja se i dopunjuje na način propisan Zakonom o radu za njegovo donošenje.

#### Članak 148.

Tumačenje odredbi ovog Pravilnika daje Poslodavac.

#### Članak 149.

Sastavnim dijelovima ovog Pravilnika smatraju se:

- Prilog I – Organizacijska shema sa popisom poslova;
- Prilog II - Koeficijent radnih mjesta

#### Članak 150.

Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj ploči Poslodavca.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaju važiti odredbe Pravilnika o radu od 08.02.2012.g.

U Zagrebu, 30.12.2014. godine.

Ravnateljica  
Ankica Zovko, dipl.ing.

Pravilnik je objavljen na oglasnoj ploči dana 30.12.2014. g.stupa na snagu 11.01.2015., a primjenjuje se 11.01.2015.